



BIBLIOGRAPHIE

DISCRIMINATIONS : QUELLES RÉALITÉS ? QUELLES RÉPONSES ?

23 au 25 novembre 2005

GIP Espace Compétences
Pôle documentation, ressources multimédia
Centre de Vie Agora, Bât A - ZI Les Paluds, BP 1002
13781 Aubagne Cedex
Tél. 04 42 82 43 20 - Fax : 04 42 82 43 32
Site Internet : <http://www.espace-competences.org>

Le pôle documentation ressources multimédia du GIP Espace Compétences

Le GIP Espace Compétences anime et développe un pôle de ressources pour l'ensemble des acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle **de la région PACA**.

Le pôle documentation, ressources multimédia valorise et diffuse sur place et à distance des références spécialisées dans le champ de la formation, de l'orientation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi :

- La pédagogie
- La formation ouverte et à distance
- La formation (ingénierie, marché, ...)
- Les métiers de la formation, de l'insertion, de l'orientation et du bilan
- La validation des acquis de l'expérience
- L'orientation (projet professionnel, mobilité, les métiers,..)
- Le bilan de compétences (méthodologie, statistiques, enjeux, ...)
- L'insertion professionnelle (dispositifs, publics, accompagnement vers l'emploi, structure AIO, insertion par l'économique, ...)
- La lutte contre l'exclusion et la discrimination
- La gestion des compétences et les ressources humaines (conditions de travail, l'entreprise et la formation, recrutement, GPEC, gestion des âges, ..)
- La politique de l'emploi et de la formation en PACA, en France, en Europe
- L'alternance (l'apprentissage, tutorat, contrat de professionnalisation, Europass,)
- Les Emplois Jeunes (dispositif, professionnalisation, pérennisation)
- L'emploi (marché de l'emploi, développement local,...)
- Les outils (référentiels, répertoires, outils de GRH, outils d'orientation et du bilan, outils de positionnement, ...)

Le pôle documentation, ressources multimédia c'est :

- Un **espace documentaire ouvert** aux professionnels avec des postes d'accès gratuits à Internet
- Deux documentalistes qui vous accueillent et vous accompagnent dans vos recherches
- Une base de données documentaire de plus **de 11.000 références bibliographiques** (articles, ouvrages, rapports d'études, actes de colloques, normes, textes officiels, vidéos, outils pédagogiques, ...) disponible en libre accès sur le site Internet <http://alex.espace-competences.org> interface réactualisée en temps réel. Celle-ci permet de mieux optimiser les recherches, de conserver les résultats dans un espace personnalisé, de consulter des documents en texte intégral et de pouvoir vérifier la disponibilité des ouvrages empruntables.
- Une base de liens Internet : <http://www.espace-competences.org/documentation/baseLien/>
- Un service d'emprunt d'ouvrages sur place et à distance
- L'organisation de présentation d'outils pédagogiques

Par courrier électronique, l'Espace Compétences vous propose d'accéder gratuitement à des lettres d'information électroniques sur les thèmes de veille qui vous intéressent ; il met à votre disposition des ressources variées pour vous permettre d'être informé (brèves d'actualités, agendas, lettres thématiques). Pour vous y abonner, remplissez le bulletin d'abonnement disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.espace-competences.org/actualite/abonnement.aspx>

Dans le cadre de ces actions, le pôle documentation ressources multimédia vous propose ici, une bibliographie qui regroupe **une sélection non exhaustive de documents** (ouvrages, actes de colloques, articles, périodique, textes législatifs, etc.) **consultables et empruntables** au centre de documentation du GIP Espace Compétences.

SOMMAIRE

Les discriminations

1 - Les Ouvrages et Rapports ----- Page 5

2 - Les Articles ----- Page 15

A Noter

Cette bibliographie a été constituée à la demande de la Maison de la Promotion Sociale d'Artigues-près-Bordeaux afin d'illustrer les journées organisées sur le thème des discriminations.

Il n'est donc pas exhaustif sur les références disponibles au pôle documentation, ressources multimédia du GIP Espace compétences. Vous pouvez consulter la totalité du fonds documentaire et des thématiques sur le site Internet <http://www.espace-compétences.org> Rubrique « Documentation/ressources multimédia ».

Les discriminations

1 - LES OUVRAGES ET RAPPORTS

Cette rubrique regroupe une sélection non exhaustive d'ouvrages disponibles au centre de documentation, ressources multimédia du GIP Espace Compétences

BEQUE Marilyne

Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration

Etudes et Résultats, pp.1-4, 09/2005

Résumé : L'enquête Histoire de vie permet d'appréhender les attitudes négatives, voire intolérantes ou discriminatoires, que signalent avoir vécues les personnes enquêtées et les motifs qui s'y rapportent. Les personnes immigrées et issues de l'immigration déclarent davantage avoir été en butte à de telles attitudes négatives que l'ensemble de la population. La seconde génération, plus jeune, est notamment plus sensible à ce type d'évènements mais ils revêtent un caractère de gravité souvent plus marqué pour les immigrés de la première génération, généralement plus âgés. Des comportements intolérants à connotation " raciste " sont plus spécifiquement cités par un quart des immigrés et des personnes issues de l'immigration, contre 14 % de l'ensemble de la population. Pour les personnes issues de l'immigration, comme pour l'ensemble de la population, près de la moitié des attitudes négatives à leur égard se sont déroulées à l'école, alors que les immigrés évoquent dans 41 % des cas leur milieu professionnel. Le sentiment de discrimination est plus marqué lorsque les personnes immigrées sont arrivées en France avant l'âge adulte, se rapprochant ainsi du vécu exprimé par la seconde génération. La sensibilité aux manifestations d'intolérance est aussi plus forte, pour cette dernière, chez les diplômés ainsi que chez les personnes immigrées vivant en couple mixte. Avoir eu un père au chômage ou avoir vécu dans une cité accroît par ailleurs l'exposition aux comportements intolérants. Enfin, des facteurs plus subjectifs (attachement au pays d'origine ou degré de satisfaction concernant la vie en France) semblent également liés au ressenti d'attitudes intolérantes. (Résumé de l'auteur)

Périodique - Réf. 9.17-REV

FAUROUX Roger

La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, pp.1-49, 07/2005

Résumé : Au stade de l'embauche, l'origine ethnique, révélée par le faciès, le nom ou seulement l'adresse, est un handicap spécifique et particulièrement invalidant et ce, quel que soit le niveau d'études ou de qualification du candidat. Roger Fauroux constate que les discriminations raciales contribuent aux difficultés d'insertion professionnelles des personnes issues de l'immigration et que la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances présente des évolutions particulièrement lentes malgré l'affirmation d'une volonté de tous les acteurs. "Passer des intentions aux actes", tel est la volonté affichée par l'auteur qui regroupe ses propositions en six grands points : développement et mutualisation des outils permettant la prise de conscience, sensibilisation et formation des acteurs ; mesure de la diversité qui, sous certaines conditions, permettra une meilleure connaissance des personnels de l'entreprise ; réforme nécessaire des procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines (par exemple l'anonymisation du CV et la méthode de recrutement par simulation) ; modalités d'un rapprochement entre les entreprises et les publics concernés ; intervention nécessaire des pouvoirs publics.

Rapport - Réf. 9.17-32

L'insertion scolaire et professionnelle des jeunes issus de l'immigration

Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, pp.1-47, 18/03/2005

Résumé : Ce compte-rendu du colloque organisé par la DARES le 18 mars 2005 aborde la question de l'insertion des jeunes issus de l'immigration à travers l'étude de plusieurs champs d'intérêts thématiques. Sont ainsi évoquées les questions de l'éducation et de la formation des enfants d'immigrés à travers la scolarisation et les diplômes obtenus, la perception du système

éducatif et des projets d'avenir des enfants d'immigrés, le concept d'ethnicité à l'école. Les changements dans l'accès à l'emploi des personnes issues de l'immigration sont étudiés par un intermédiaire historique, sociologique et statistique. Les discriminations concernant les jeunes issus de l'immigration sont enfin abordées : entrée sur le marché du travail, accès à la fonction publique, politique de l'emploi. Une table-ronde ferme ce compte-rendu en s'intéressant aux étapes et aux résultats de l'intégration par l'école et le marché du travail.

Actes, Compte-rendu - Réf. 11.43-6

Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Journal Officiel, pp.3862, 06/03/2005

Résumé : Ce décret vise à fixer les modalités d'organisation générale, administrative, de dispositions financières, de procédures concernant la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE). Des dispositions transitoires sont également adoptées.

Texte officiel - Réf. 9.17-27

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Journal Officiel, pp.22567, 31/12/2004

Résumé : Cette loi annonce la création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et donne les modalités de son fonctionnement.

Texte officiel - Réf. 9.17-26

La lutte contre les discriminations : initiatives publiques et pratiques d'entreprises

Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, pp.1-51, 09/12/2004

Résumé : Ce compte -rendu d'une journée organisée par la DARES revient sur les initiatives publiques et les pratiques d'entreprises pour lutter contre les discriminations. Les dispositifs de lutte en France sont détaillés ainsi que les outils disponibles pour connaître les discriminations. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est présentée. Le rôle des partenaires sociaux dans les pratiques d'entreprises sont examinées, de même que les pratiques présentes à l'étranger.

Actes, Compte-rendu - Réf. 9.17-31

Non discrimination et gestion de la diversité dans les entreprises en France

IMS-Entreprendre pour la Cité, pp.1-15, 12/2004

Résumé : Cette étude tente de décrire les politiques de non discrimination à mettre en œuvre dans les entreprises. Les concepts d'égalité, de diversité et d'équité dans les entreprises sont abordés ainsi que les enjeux concrets illustrés par des exemples d'entreprises.

Ouvrage - Réf. 9.17-21

LEDUN Christel;BOZEC Annie;CONSEIL Sigrid;DUDOUE Karl;EGGIMANN Benjamin;GALLE Corinne;LUCAS Patricia;MANGEOT Sonia;PATRY Françoise;PORET Hadjira;TOULLEC Florence

Intégrer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les pratiques du travail

Economie Plurielle, pp.1-72, 11/2004

Résumé : Ce compte-rendu d'une recherche-action ayant regroupé des professionnels de l'insertion, de la formation et de l'accueil de Haute-Normandie. Elle avait pour objectif d'examiner l'intégration des pratiques d'égalité hommes-femmes dans les pratiques professionnelles. Cette recherche-action s'est déroulée en deux temps : une phase de réflexion avec une production de glossaire, la récupération de références juridiques, nu historique puis une phase de mise en pratique avec la production de fiches-outils permettant l'intégration de ce concept dans les pratiques.

Rapport - Réf. 9.151-27

BEBEAR Claude

Des entreprises aux couleurs de la France - Minorités visibles : Relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise

, pp.1-45, 11/2004

Résumé : Lever les obstacles à l'emploi et à l'intégration dans les entreprises pour les "minorités visibles", tel est l'objectif du rapport de Claude Bébéar. Les difficultés sont multiples : un taux de chômage plus élevé de la population des quartiers en difficulté ; un potentiel de main d'oeuvre, au sein des minorités, sous-utilisé ou inadapté aux exigences du marché du travail dans un contexte paradoxal de manque de main d'oeuvre ; une discrimination, liée à l'origine sociale et à la localisation géographique, qui commence dès l'école primaire pour se poursuivre tout au long de la scolarité ; une faible incitation à l'activité qui contribue à la non participation de certains individus au marché du travail ; une discrimination

persistante au sein de l'entreprise associée à un manque de visibilité statistique concernant cette discrimination. Les propositions présentées dans le rapport sont de deux ordres : certaines relevant de l'entreprise seule, comprise au sens large (ses dirigeants, ses salariés, ses partenaires sociaux) ont pour but soit de rétablir l'égalité des chances pour les personnes qualifiées et/ou diplômés issus des minorités visibles, quelque soit leur âge, soit d'élargir le vivier des futures élites entrepreneuriales et professionnelles, notamment en diversifiant l'accès aux grandes écoles ; d'autres relevant d'une action concertée entre les entreprises et les pouvoirs publics (Etat et collectivités locales) devraient permettre de résorber, ou de prévenir, des inégalités résultant d'une absence de qualification.

Rapport - Réf. 9.17-20

Des experts, des ressources - Agir ensemble pour l'égal accès au monde du travail

CRAPT CARRLI, pp.1-48, 10/2004

Résumé : Ce document recense les personnes ressources en Alsace et des outils liés au thème des discriminations.

Ouvrage - Réf. 9.17-25

BLIVET Laurent

Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive

Institut Montaigne, pp.1-106, 10/2004

Résumé : Comment assurer une égalité de recrutement, de traitement des salariés de toutes origines dans les entreprises ? Cette note se propose, après une tentative de définir la notion de race, de faire un état des lieux avant de partir de principes qui donneront lieu à des propositions concrètes comme l'intégration des différences visibles dans les outils de politique publique, la mobilisation de la société en faveur de l'égalité positive et la mise en place de cette égalité dans les entreprises.

Rapport - Réf. 9.17-24

Plan de cohésion sociale

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, pp.1-44, 07/2004

Résumé : Le plan de cohésion sociale du gouvernement porte sur trois grands aspects : la lutte contre le chômage et l'accession à l'emploi pour toutes les catégories de la population ; l'accès au logement pour tous ; la thématique de l'égalité des chances entre enfants, entre territoires, entre citoyens.

Rapport - Réf. 10.0-8

SIMON Patrick; GUIRAUDON Virginie; FERRE Nathalie; STAVO-DEBAUGE Joan; SABBAGH Daniel

La construction des discriminations

Sociétés Contemporaines, pp.1-160, 06/2004

Résumé : La thématique des discriminations a connu un développement fulgurant dans les huit dernières années. Discours publics, rapports et études en sciences sociales, mise sur agenda politique, vote d'une loi : la prise de conscience du phénomène s'est opérée simultanément à sa prise en charge politique et juridique. Ce dossier s'intéresse au processus de construction des discriminations en tant que notion juridique, catégorie de l'action publique et concept scientifique. Il n'est pas question de décrire les phénomènes discriminatoires mais de les prendre en amont, au moment de leur appréhension par des milieux qui, en les analysant, les prohibant ou intervenant pour en atténuer les conséquences, contribuent à façonner les contours de ce que l'on appelle "discriminations". En croisant les approches en sciences politiques, droit et sociologie, le dossier revient sur les modalités de la construction des discriminations comme problème public. (Résumé tiré de la revue)

Périodique - Réf. 9.17-REV

DUPRAY Arnaud; MOULLET Stéphanie

L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France : des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale

CEREQ, pp.1-35, 05/2004

Résumé : La discrimination des populations d'origine maghrébine dans l'accès à l'emploi et les rémunérations est une réalité en France. Cette étude tente d'en déterminer les causes en examinant quelques hypothèses de travail et les méthodologies utilisées pour décomposer les écarts de salaires et d'accès à l'emploi. Des données émanant de l'enquête génération 98 sont produites ; enfin des résultats sont donnés pour l'année 2001.

Rapport - Réf. 9.17-30

BORDES Véronique; VULBEAU Alain

L'alternative jeunesse

Editions de l'Atelier (Les), pp.1-127, 03/2004

Résumé : Faire fi des clichés sur les jeunes des banlieues et de la jeunesse en général, tenter de renverser un peu les mouvements d'opinions négatives, tels sont les quelques objectifs de cet ouvrage qui aborde un certain nombre de thèmes

peut-être déstabilisants pour ceux qui ne verraient dans la " condition jeune " qu'un danger. A travers un travail collaboratif avec des conseils locaux de jeunes, les auteurs se penchent sur les représentations d'un certain nombre d'acteurs visant à classer les jeunes comme dangereux et abordent les questions des discriminations, des délimitations du territoire au sein des cités, de l'action politique et citoyenne.

Ouvrage - Réf. 1.2-22

Agir concrètement contre les discriminations

Profession Banlieue, pp.1-64, 03/2004

Résumé : La volonté d'impulser une politique de lutte contre les discriminations nécessite la connaissance des dispositifs mis en œuvre par les différents acteurs institutionnels ou privés et les outils concrets créés pour répondre au mieux à ces préoccupations. Ce compte-rendu d'une formation réalisée en décembre 2003 permet de faire un point sur l'évolution de la notion de discrimination dans les politiques publiques mises en place, de cerner les pratiques discriminatoires dans divers domaines et de proposer des outils d'actions. Des fiches relatant quelques expériences particulières complètent le document.

Ouvrage - Réf. 9.17-16

FITOUSSI Jean-Paul; LAURENT Eloi; MAURICE Joël

Ségrégation urbaine et intégration sociale

Conseil d'Analyse Economique, pp.328, 02/2004

Résumé : Ce rapport du Conseil d'analyse économique placé auprès du premier ministre porte un regard pénétrant sur les " zones urbaines défavorisées " et leurs habitants. Quelle est la réalité des discriminations qu'ils subissent en matière de logement, de formation, d'embauche ? Les éléments d'explication sont ici particulièrement précis, y compris dans des annexes très éclairantes. Les auteurs adressent des recommandations aux pouvoirs publics pour favoriser la mobilité domicile - travail et l'accès à l'emploi, relancer l'égalité des chances à l'école, développer des " stratégies de cohésion urbaine ". Ils proposent aussi la création d'une agence nationale de lutte contre les discriminations.

Rapport - Réf. 9.17-5

SABEG Yazid; MEHAIGNERIE Laurence

Les oubliés de l'égalité des chances : participation, pluralité, assimilation...ou repli ?

Institut Montaigne, pp.1-269, 01/2004

Résumé : Comment parvenir à donner à chaque citoyen français d'origine étrangère les mêmes chances qu'un citoyen français " de souche " ? La discrimination positive semble être un des moyens, à l'œuvre par exemple aux Etats-Unis mais aussi en France avec des dispositifs tels que les zones franches ou la parité politique hommes-femmes. Peut-on réellement mettre ce concept en pratique en France ? Ce rapport propose des pistes en matière d'accès à l'emploi, de lutte contre la constitution de ghettos (politiques, économiques, sociaux...), de mise en œuvre d'une mémoire collective autour d'événements historiques communs.

Ouvrage - Réf. 9.17-29

REBOUL Chantal; BALLY Denise; HEMARA Sabrina; GRENET Josiane; LE GENDRE Michelle; BIGNON Corinne; IKHLEF Djamel; GANAC Xavier; SAMBE Birame; GAUDEAUX Jean-François

Kit Pédagogique SOLIMAR : Prévenir les discrimination dans le monde du travail, 2004

Ouvrage - Réf. 9.17-28

NOEL Olivier

Jeunesses en voie de désaffiliation : une sociologie politique de et dans l'action publique

L'Harmattan, pp.1-184, 2004

Résumé : Les objectifs nationaux voire européens en matière de politique publique semblent quelquefois entrer en contradiction avec les exigences induites par les situations locales. Ces dernières imposent la mise en place de politiques locales spécifiques, basées sociologiquement sur des référentiels que l'auteur se propose d'explicitier à travers les exemples de trois cas, la prévention du décrochage au lycée, la prise en charge de l'errance juvénile et la lutte contre les discriminations à l'emploi. Des hypothèses de recherches sociologiques seront affirmées et développées afin de bien montrer les enjeux et les pratiques des divers acteurs locaux matière de politique publique.

Ouvrage - Réf. 11.40-38

STASI Bernard

Vers la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité : rapport au Premier ministre

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, pp.116, 2004

Résumé : Le rapport de la mission présidée par Bernard Stasi a pour but d'exposer les contours de la future autorité indépendante de lutte contre toutes les formes de discrimination. Le rapport présente tout d'abord le cadre juridique dans lequel s'inscrit la réforme (le cadre juridique, international et national, permettra de définir les bases de la création de l'autorité administrative indépendante ainsi que ses compétences, missions et prérogatives). Le rapport dresse ensuite un bilan du dispositif de lutte contre les discriminations (bilan mitigé du Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations et du dispositif 114/CODAC). Il analyse ensuite les expériences étrangères d'organismes indépendants et en retient des lignes directrices (la mission note que la tendance à l'étranger est de confier les actions les plus sensibles de la politique de lutte contre les discriminations à des institutions spécifiques à forte coloration juridique et hiérarchiquement dissociées de l'administration active). Enfin, le rapport aborde les différentes questions soulevées par la création de l'autorité et expose les propositions issues des travaux de la mission de préfiguration. Il s'agit globalement de créer une autorité indépendante et efficace, dotée d'un champ de compétence le plus étendu possible et d'éviter tout risque d'empiètement ou de redondance avec les pouvoirs publics et autres organismes participant à la lutte contre les discriminations.

Rapport - Réf. 9.17-10

La deuxième génération kurde au carrefour de repères fluctuants

Migrations Etudes, pp.1-8, 01/2004

Résumé : Le Fasild a passé commande en 2002 d'une série d'études dans le but de favoriser la centralisation des informations et l'accroissement des connaissances relatives à l'intégration des publics immigrés, marginalisés, présentant des risques d'exclusion ou de discrimination sociale. Cette étude, qui porte sur la deuxième génération kurde en France, s'est appuyée sur une enquête auprès d'un panel de 107 Kurdes entre 15 et 30 ans et originaires de Turquie, d'Irak, d'Iran et de Syrie. Après un bref historique et la présentation de la problématique, la synthèse s'arrête sur l'importance

du milieu d'origine et son impact sur la mobilité sociale des jeunes, sur le parcours scolaire, sur les activités professionnelles de ces jeunes de la deuxième génération, sur l'impact des structures familiales sur la socialisation et sur les rapports avec le pays d'origine et la France.

Périodique - Réf. 11.43-REV

La discrimination ethnique : réalités et paradoxes

VEI Enjeux, pp.1-235, 12/2003

Résumé : Ce numéro s'attache à évoquer la question de la discrimination ethnique au sein de la société française qui, loin des images simplificatrices et incantatoires, a une vraie réalité. Si, en théorie, la lutte contre ces pratiques est inscrite dans les actions politiques depuis près de trente ans, force est de constater que les actions concrètes et les usages de terrains démentent ces idées. Jean Baubérot et quelques auteurs éclairent ainsi les notions dans leurs aspects pratiques et idéologiques. L'examen de ces pratiques à l'école est engagé ainsi que celles traversant la société.

Périodique - Réf. 9.17-REV

SANTELLI Emmanuelle

Parcours et position socio-professionnels des jeunes français d'origine maghrébine. L'exemple d'une cohorte d'un quartier de l'agglomération lyonnaise : Communication présentée aux "premières rencontres jeunes & sociétés en Europe et autour de la Méditerranée, Marseille, le 22, 23 et 34 octobre 2003

CNRS éditions, pp.20, 22/10/2003

Résumé : A partir d'une démarche méthodologique originale, quel est le devenir professionnel d'une cohorte de jeunes français d'origine maghrébine ? Alors que cette population a grandi dans le même quartier, que devient l'ensemble de ces individus à l'âge adulte et comment se déroule leur entrée dans le monde du travail ? Les positions socio-professionnelles, comparées à trois moments de leurs parcours seront également mises en parallèle avec celles des jeunes français de parents non immigrés. La diversité des parcours professionnel prédomine dans cette population, présentée comme homogène, mais, dans le même temps, la concentration dans quelques secteurs d'activité illustre les problèmes rencontrés face à la précarisation du monde salarial ; Leur mode d'accès à l'emploi et le type de professions exercés constituent, bien entendu, une autre façon de poser

la question de leur citoyenneté.

Actes, Compte-rendu - Réf. 11.40-25

Méthodes et indicateurs mesurant les coûts et avantages de la diversité

Commission européenne : DG Emploi et Affaires Sociales, pp.89, 10/2003

Résumé : Etude des méthodes et des indicateurs de mesure du rapport coût-efficacité des politiques de promotion de la diversité dans les entreprises.

Rapport - Réf. 9.17-14

Les français musulmans rapatriés et leurs enfants

Migrations Etudes, pp.1-12, 10/2003

Résumé : La présente synthèse rend compte des résultats d'une étude menée en 2003 portant sur les Français musulmans rapatriés et leurs enfants. Effectuée pour le compte de la DPM (ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité), l'étude a pour objectif de faire le point des connaissances actuelles relatives à cette population afin de fournir une vue d'ensemble et une analyse actualisée de l'information disponible (discriminations exercées à l'encontre de cette population, comportements adoptés par les générations les plus jeunes face aux situations vécues...).

Périodique - Réf. 9.17-REV

Equality, diversity and enlargement

Commission européenne : DG Emploi et Affaires Sociales, pp.122, 09/2003

Résumé : Alors qu'approche la deuxième échéance de cette année concernant la transposition en droit national des règles communautaires de lutte contre la discrimination, la Commission publie les résultats de recherches indépendantes consacrées à la législation des pays candidats relative à la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'étude fait état de certains progrès, mais les candidats ont encore du travail à accomplir pour se mettre en conformité avec les directives d'ici au 1er mai 2004. [Document en anglais]

Rapport - Réf. 9.17-17

La lutte contre les discriminations raciales et sexistes dans le monde du travail en Europe : un défi pour les intermédiaires publics et privés

FASILD, pp.1-60, 09/2003

Résumé : Ce compte-rendu d'un séminaire européen basé sur la thématique de la discrimination aborde les phénomènes migratoires et la production des discriminations dans le monde du travail notamment le rôle des acteurs publics et privés. Il fait le point sur la place du droit et les démarches de mobilisation de la loi dans la lutte contre les discriminations raciales et sexistes. Enfin, les actions de formation dans le secteur public et privé en France sont traitées dans le cadre des démarches préventives dans la lutte contre les discriminations. Les notions d'égalité et de discriminations sont précisées.

Actes, Compte-rendu - Réf. 9.17-3

Nouvelles compétences pour combattre la discrimination

Commission européenne : DG Emploi et Affaires Sociales, pp.13, 07/2003

Résumé : Cette brochure présente la législation adoptée en 2000 par l'Union européenne pour lutter contre les discriminations.

Plaquette, feuillet, - Réf. 9.17-12

Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et à l'accès au logement

La Documentation française, FASILD, pp.1-247, 07/2003

Résumé : L'égalité des jeunes français vis-à-vis de l'accès à l'emploi ou au logement est-elle la même quel que soit leur statut social ? Ou bien être un enfant d'immigré condamne-t-il à stationner aux portes de l'entreprise, ou à ne pouvoir habiter qu'en HLM ? Avant de l'affirmer, il faut pouvoir l'observer à partir de données objectives. Car si les mécanismes d'éviction existent, ils sont moins le résultat de comportement raciste manifeste ou de pratiques discriminatoires délibérées, que les conséquences de la surreprésentation des jeunes d'origine étrangère dans des circuits sans issue. Depuis quelques années le FASILD, dont la mission est de favoriser l'intégration et de lutter contre les discriminations, s'attache à mieux comprendre le phénomène. Aujourd'hui, il a décidé de rendre publics les premiers résultats de recherches qu'il a engagées, en commençant par diffuser celles qui permettent d'ouvrir le débat, en posant les bonnes questions aux pouvoirs publics et

à la société dans son ensemble.

Ouvrage - Réf. 9.17-19

MARSH Alan; SAHIN-DIKMEN Melahat

Eurobaromètre : la discrimination en Europe

Commission européenne : DG Emploi et Affaires Sociales, pp.16, 05/2003

Résumé : La plupart des Européens pensent que l'origine ethnique d'une personne, sa religion, son handicap, voire son âge, peuvent constituer un obstacle dans la recherche d'un emploi, même si les candidats présentent des qualifications identiques. C'est un des principaux résultats qui ressort de l'enquête Eurobaromètre de l'Union européenne intitulée "Discrimination en Europe".

Rapport - Réf. 9.17-13

GARNER-MOYER Hélène

Discrimination et emploi : revue de la littérature

Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, pp.1-131, 05/2003

Résumé : Ce document d'étude a pour objectif de présenter une revue de la littérature et des actions existantes autour de la problématique de la discrimination sur le marché du travail. Le premier chapitre correspond à une revue de la littérature existante sur ce lien. Le deuxième chapitre établit un panorama des discriminations en recensant les principaux motifs discriminatoires décelables sur le marché du travail. Le dernier chapitre enfin décrit l'action de l'Etat en tant qu'agent organisateur de la lutte contre les discriminations à travers un arsenal législatif répressif (examen de la loi du 16 novembre 2001 relative aux discriminations) et préventif avec la mise en œuvre de programmes de formation et de sensibilisation de ses agents. L'échelon européen, principal moteur de cette lutte à travers deux directives centrales et de nombreux programmes d'action, fait également l'objet d'études spécifiques. Est souligné dans ce chapitre le rôle parfois ambigu de l'Etat qui est producteur de certaines discriminations dont les répercussions sur la sphère privée restent encore sous-estimées.

Rapport - Réf. 9.17-1

Rôle et impact des représentations dans l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration

Migrations Etudes, pp.1-20, 04/2003

Résumé : La présente synthèse rend compte d'une étude menée de juillet 2002 à mars 2003 sur un panel d'une centaine de personnes, dont la moitié

de jeunes (garçons et filles) et la moitié d'adultes (professionnels de l'insertion mais aussi des conseillers d'orientation, des parents...). L'étude s'est attachée à évaluer l'importance des représentations des jeunes "issus de l'immigration" et leur famille d'une part, et des conseillers d'orientation d'autre part, ainsi que leur impact sur l'orientation de ces jeunes, leur parcours scolaire, leur motivation dans la recherche d'emploi et la réussite de leur insertion professionnelle.

Périodique - Réf. 4.52-REV

Rapport annuel sur l'égalité et l'antidiscrimination 2003 : vers la diversité

Commission européenne : DG Emploi et Affaires Sociales, pp.36, 2003

Résumé : Un rapport établi pour le compte de la Commission montre que la diversité peut aider les entreprises. La mise en œuvre de politiques favorisant la diversité - c'est-à-dire visant à encourager un brassage des races, des orientations sexuelles, des religions, des handicaps physiques, des âges et des sexes sur le lieu de travail - peut engendrer des avantages à court et à long terme pour les entreprises. C'est ce que conclut un nouveau rapport établi pour le compte de la Commission européenne. Ce rapport, intitulé "Coûts et avantages de la diversité", met en évidence les avantages à court et à moyen terme, tels que l'amélioration des flux de trésorerie en palliant les pénuries de main-d'œuvre, en ouvrant de nouveaux marchés, en réduisant les coûts et en renforçant les performances sur les marchés existants, ainsi que les avantages à long terme, dont l'établissement d'une réputation différenciée auprès des parties prenantes et des clients clés ainsi que l'amélioration de la qualité du capital humain.

Rapport - Réf. 9.17-9

Rapport annuel sur l'Egalité et l'antidiscrimination 2003

Commission européenne : DG Emploi et Affaires Sociales, pp.1-32, 2003

Résumé : Le présent rapport fournit une vue d'ensemble de ce que l'Union européenne accomplit dans le cadre de la lutte contre toutes les formes de discrimination en soutenant les actions déployées dans les États membres. Il se compose de deux parties comprenant d'abord les principales directives et mesures de lutte contre les discriminations ainsi que les modifications législatives favorisant le recours en justice des victimes, puis dans la seconde partie, les thèmes

prioritaires et la description des projets mis en oeuvre dans le cadre du programme d'action ainsi que de leurs opérateurs.

Ouvrage - Réf. 9.17-4

Forum Europemploi Provence-Alpes-Côte d'Azur : les Actes

DRTEFP de Provence-Alpes-Côte d'Azur, pp.1-24, 2003

Résumé : Ces actes rendent compte des interventions et ateliers concernant la politique régionale de l'emploi et de la formation réalisée grâce au fonds social européen. Sont donc abordés les thèmes de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, l'égalité des chances entre hommes et femmes, la lutte contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi.

Actes, Compte-rendu - Réf. 10.50-1

REBZANI Mohammed

Des jeunes dans la discrimination

Eyrolles Editeur, pp.191, 09/2002

Résumé : Le chômage est un mal qui ne frappe décidément pas au hasard. Diverses variables physiques, démographiques, professionnelles et psychologiques influent sur le degré d'employabilité des personnes à la recherche d'un emploi. Parmi les catégories vulnérables, les études ont repéré depuis longtemps les femmes (d'une manière générale), les personnes handicapées et les hommes de plus de cinquante ans. Les immigrés et les étrangers ne sont pas épargnés non plus par les processus discriminatoires. Une analyse de l'INED de 1992 démontre en effet sans ambiguïté qu'à niveau de qualification égal, les jeunes âgés de 20 à 29 ans nés à l'étranger ou nés en France d'un parent lui-même né à l'étranger ont une plus grande probabilité d'être privés d'emploi que la moyenne des jeunes Français. Le cas des jeunes Algériens est le plus critique. Au moment de l'enquête, 37 % des sujets titulaires d'un diplôme inférieur au bac n'exerçaient pas d'emploi contre 15 % en moyenne nationale. Mais, même à un niveau de formation plus élevé, les jeunes d'origine non européenne éprouvent de sérieuses difficultés à intégrer le monde du travail. L'absence de capital relationnel particulièrement utile pour se frayer un chemin efficace vers l'emploi leur fait, bien souvent, cruellement défaut. Au vu de ces chiffres, la discrimination basée sur des critères ethniques est un phénomène que l'on peut difficilement nier. Certaines études, à prendre cependant avec précaution, estiment que la moitié des offres

d'emploi émanant de petites entreprises, d'artisans ou de commerçants serait discriminatoire, l'apparence ethnique constituant à cet égard le facteur discriminant majeur. Le modèle français d'intégration basé sur l'égalité des chances est, de toute évidence, bien malmené. La discrimination revêt diverses formes, de la plus officielle aux plus subtilement surnoises, que l'auteur passe en revue. Néanmoins, le recours à la coercition à l'encontre des employeurs " indécents " ne semble pas être la meilleure solution, car cela peut avoir pour effet une amplification du phénomène. Mohammed Rebzani préconise plutôt de privilégier des actions pédagogiques d'accompagnement faisant intervenir les techniques de médiation pour tenter d'apporter des améliorations. La méthode du " premier pas " qui consiste à faire évoluer le comportement des employeurs de manière progressive semble particulièrement adaptée.

Ouvrage - Réf. 11.40-23

Discriminations, libertés individuelles et harcèlements

Liaisons Sociales Quotidien, 26/07/2002

Résumé : Ce dossier donne des indications sur le harcèlement moral ainsi que sur les discriminations subies par les salariés.

Périodique - Réf. 9.17-REV

Lutte contre les discriminations sur le marché du travail : de la volonté politique à la mobilisation des acteurs locaux

ISCRA Méditerranée, pp.1-24, 12/2001

Résumé : Ce document développe une problématisation de la question discriminatoire à partir de la notion de référentiel des politiques publiques. Il invite à porter un regard évaluatif sur la mise en oeuvre concrète des orientations politiques en matière de lutte contre les discriminations ethniques ou raciales sur le marché du travail. Cela implique tout d'abord de concevoir l'évaluation non comme un processus extérieur aux politiques publiques mais plutôt comme un élément constitutif de celles-ci, qui participe de leur émergence, de leur dynamique, de leur clarification et enfin de leur légitimation. Cette conception de l'évaluation est au coeur du projet de recherche, de nature associative, de l'Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée qui vise à construire, à élaborer un rapport dialectique entre un engagement dans l'action et une distanciation par la recherche et à étudier les conditions socio-politiques d'émergence d'espaces publics de

professionnalité en promouvant des formes de travail collectives et coopératives, en matière scientifique et pédagogique.

Actes, Compte-rendu - Réf. 9.17-7

<i>BARDET</i>	<i>Béatriz; DEMURGER</i>
<i>Jacqueline; LIETARD</i>	<i>Bernard; GILLET</i>
<i>Armelle; VULDY</i>	<i>Chantal; ALLIER</i>
<i>Patrick; CHAHMI</i>	<i>Bernadette; COSTEL</i>
<i>Annie; CROQUETTE</i>	<i>Daniel; LOUNNAS</i>
<i>Alain; TADDEI</i>	<i>Michel; GACIA Marie-</i>
<i>Noëlle; BELLIER</i>	<i>Sandra; MORICEAU</i>
<i>Michel; MARMIN</i>	<i>Philippe; GERARD</i>
<i>Françoise; SIMON Patrick</i>	

L'insertion des personnes issues de l'immigration et la lutte contre les discriminations : acquis, enseignements et perspectives des projets européens du réseau CLP : Actes du colloque du 6 décembre 2001

Comité de Liaison pour la Promotion des Migrants et des publics en difficulté d'insertion, pp.1-101, 12/2001

Résumé : Le colloque organisé par le CLP le 6 décembre 2001, avec le soutien de la DPM, avait pour objet de présenter des initiatives menées à bien par les membres du réseau et de leur partenaires dans le cadre de programmes européens, pour lutter contre les inégalités d'accès des personnes issues de l'immigration à la formation, à la qualification et à l'emploi. Cette rencontre s'organisait autour de trois tables rondes thématiques : " insertion des publics ", " Utilisation des technologies de l'information et de la communication " , " Professionnalisation des acteurs ". Ces actes rendent compte des différentes actions réalisées par les organismes dans chacune de ces thématiques ; ils rapportent également le point de vue critique sur ces actions des trois experts invités : M. Daniel Croquette (AFREF), Mme Sandra Bellier (association Retravailler) et M. Alain Kokosowski (Université de Versailles). Outre les travaux des tables, ces actes reproduisent l'intervention de Mme Chantal Vuldy (DPM), présentant l'ensemble du dispositif de lutte contre les discriminations raciales, ainsi que la synthèse des travaux de la journée, réalisée par M Patrick Simon (GELD). Un tableau récapitule l'ensemble des projets européens menés dans le réseau du CLP pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes issues de l'immigration ainsi que des productions qui en sont issues.

Actes, Compte-rendu - Réf. 11.43-1

BOURMMANI Mustapha

Les discriminations à l'emploi : l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration

L'Harmattan, pp.1-207, 2001

Résumé : S'il est aujourd'hui clairement reconnu que des discriminations à l'emploi frappent largement les jeunes issus de l'immigration, ce phénomène n'en reste pas moins difficile à appréhender dans toutes ses dimensions et complexe à traiter. C'est pourquoi cet ouvrage vise tant à apporter des éclairages sur ce problème qu'à proposer des moyens d'action. Les textes prenant place dans la première partie du livre fixent le cadre et les enjeux du débat. Les processus de production de la discrimination sont au centre des contributions rassemblées dans une deuxième partie. Enfin, des exemples d'actions permettant de contrer les discriminations ont été réunis dans une troisième partie.

Ouvrage - Réf. 9.17-15

DHUME Fabrice; NOEL Olivier; VOLPONI Anne-Françoise; MOULIADE Régine

Les discriminations dans le Pays de Montbéliard

ISCRA Méditerranée, pp.1-92, 11/2000

Résumé : Ce rapport est le résultat d'un travail commun entre deux équipes, AZERTY Conseil (F. DHUME et R. MOULIADE) et ISCRA (A.-F. VOLPONI et O. NOËL). Conduit à la demande de la Communauté d'Agglomération du Pays de Montbéliard, entre 1999 et 2000, ce travail met en évidence d'une part, d'un point de vue territorial, la façon dont les processus discriminatoires s'inscrivent dans les configurations locales pour alimenter un processus de déliaison sociale. Il montre d'autre part comment la discrimination s'inscrit dans les trajectoires des personnes qui les subissent, contribuant à modifier en profondeur et en continue les parcours (scolaires, de formation, de recherche d'emploi et d'insertion, de travail...), de façon souvent différente selon le genre (hommes/femmes), sur la base, entre autres, d'un processus d'intériorisation. Cette recherche a fait l'objet d'une présentation dans le Guide pratique " Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail ", Contrat de ville XIIème plan, DIV-DPM-DGEFP-FAS, septembre 2000.

Rapport - Réf. 9.17-6

Le Recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve

Groupe d'Etude sur Les Discriminations : GELD, pp.80, 10/2000

Résumé : Propositions du groupe de travail en matière de traitement juridique des discriminations, avec l'exposé, dans une première partie, des principes directeurs tant internes que communautaires pour un recours plus efficace au droit et, dans une deuxième partie, l'enjeu et les récapitulatifs des difficultés de l'administration de la preuve. Liste des recommandations. En annexes, note de l'association Villermé relative au rôle des inspecteurs du travail dans la lutte contre les discriminations et quelques arrêts et jugements en matière de discrimination raciale suivis d'une bibliographie.

Rapport - Réf. 9.17-11

Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail : Guide pratique volume 2

Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (Le), Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, Délégation interministérielle à la ville, Direction de la Population et des Migrations, pp.1-87, 09/2000

Résumé : Ce deuxième volume s'attache à définir les méthodes de lutte contre les discriminations avec la mise en œuvre de dossiers portant sur l'accompagnement à l'emploi, la mobilisation du territoire, le diagnostic territorial des discriminations, la mobilisation des employeurs et des intermédiaires du marché du travail. Il présente enfin les sources d'information en la matière, qu'il s'agisse de bibliographies ou des dispositifs et structures de lutte contre les discriminations.

Ouvrage - Réf. 9.17-23

Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail : Guide pratique volume 1

Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (Le), Direction Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, Délégation interministérielle à la ville, Direction de la Population et des Migrations, pp.1-73, 09/2000

Résumé : Ce guide se focalise sur les expériences menées en matière de lutte contre les discriminations raciales et mettant en lumière les pratiques locales de 13 structures. Le guide donne également quelques repères, contextualisant ces expériences, souvent portées de manière individuelle.

Ouvrage - Réf. 9.17-22

BATAILLE Philippe;GUEDJ Jérôme;AUTAIN Clémentine

Une forme méconnue de discrimination : les emplois fermés aux étrangers (secteur privé, entreprises publiques, fonctions publiques)

GED, pp.33, 03/2000

Résumé : Cette note a été réalisée dans le cadre d'un groupe de travail mis en place au sein du GED. L'objectif est de démontrer que certains emplois sont fermés aux étrangers résidant en France. Cette note fait un état des lieux des professions fermés aux étrangers tant dans le secteur privé que dans la fonction publique.

Rapport - Réf. 9.17-18

NOEL Olivier

Jeunes issus de familles immigrées : accès à l'entreprise et processus de discrimination

ISCRA Méditerranée, pp.1-64, 09/1999

Résumé : Ce document développe une problématisation de la question discriminatoire à partir de la notion de référentiel des politiques publiques. Il invite à porter un regard évaluatif sur la mise en œuvre concrète des orientations politiques en matière de lutte contre les discriminations ethniques ou raciales sur le marché du travail. Cela implique tout d'abord de concevoir l'évaluation non comme un processus extérieur aux politiques publiques mais plutôt comme un élément constitutif de celles-ci, qui participe de leur émergence, de leur dynamique, de leur clarification et enfin de leur légitimation. Cette conception de l'évaluation est au cœur du projet de recherche, de nature associative, de l'Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée qui vise à construire, à élaborer un rapport dialectique entre un engagement dans l'action et une distanciation par la recherche et à étudier les conditions socio-politiques d'émergence d'espaces publics de professionnalité en promouvant des formes de travail collectives et coopératives, en matière scientifique et pédagogique.

Rapport - Réf. 9.17-8

2 - LES ARTICLES :

BOSTNAVARON François; LAUER Stéphane

A quand l'entreprise black-blanc-beur ?

Le Monde, pp.3, 10/11/2005

Résumé : Si 35 entreprises (désormais 250) se sont engagées, il y a un an, à mettre en œuvre une " charte de la diversité ", les modalités d'application concrètes et les résultats sont encore à étudier. Les choses bougent lentement mais sûrement : les pratiques de recrutement changent, avec une prise en compte plus importante de candidatures que l'on aurait écarté auparavant, avec notamment l'instauration du CV anonyme. Au sein des entreprises, mais aussi de l'Etat, du chemin reste à faire pour permettre l'évolution et la promotion du personnel déjà embauché et qui est d'ailleurs difficile à dénombrer, faute d'outils statistiques existants.

SENAC-SLAWINSKI Réjane

Discriminations sexistes au travail : de la responsabilité des entreprises

Formation emploi, pp.95-110, 07/2005

Résumé : L'attribution en 2004 du prix " de la publicité la moins sexiste " à IBM apparaît paradoxale au regard des condamnations du groupe informatique pour discriminations sexistes et syndicales en 2003 et 2005. Nous aborderons ces affaires pour analyser la responsabilité des entreprises dans la déconnexion entre formation et emploi. En effet, en mettant en accusation leur entreprise, les salarié(e)s revendiquent, avec l'appui des syndicats, qu'à égalité de formation, les perspectives d'emploi soient les mêmes et ce quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, en particulier leur sexe ou leur engagement syndical. Nous analyserons les enjeux de ces accusations de discriminations sexistes à la lumière du bras de fer entre l'éthique et le droit. Nous aborderons pour cela l'harmonisation du droit français avec le droit communautaire, ainsi que le rôle du dialogue social. (Résumé de l'auteure)

AMADIEU Jean-François

Discriminations à l'embauche - De l'envoi du CV à l'entretien

Observatoire des Discriminations, pp.non paginé, 04/2005

Résumé : Des méthodes de testing ont été menées dans le domaine de l'emploi et plus précisément au niveau des procédures de recrutement. L'envoi de CV relativement similaires mais différent

seulement par l'identité de l'individu a permis de mettre en évidence un phénomène de discrimination à l'embauche. Cet article revient sur les résultats de cette enquête.

HALPERN Catherine

La discrimination positive face à ses paradoxes

Sciences humaines, pp.18-19, 03/2005

Résumé : Le concept de discrimination positive, apparu en Inde dans les années coloniales puis aux Etats-Unis dans les années 60, a fait école dans de nombreux pays. La France s'interroge : doit-elle mettre en place des dispositifs de discrimination positive permettant de rétablir l'égalité ? L'article met en lumière le concept même de discrimination positive qui permet à une minorité de bénéficier de traitements privilégiés pour un temps donné et ce dans des domaines précis (éducation, emploi notamment). Si certaines entreprises se sont lancées dans un certain nombre d'actions, peut-on les définir comme faisant partie de dispositifs de discriminations positives, sont-elles généralisables et surtout sont-elles efficaces ?

HALPERN Catherine

Rencontre avec Gwénaëlle Calvès : une politique de la dernière chance ?

Sciences humaines, pp.20-23, 03/2005

Résumé : Gwénaëlle Calvès, professeure de droit, revient sur le vocabulaire et le concept de la discrimination positive, série de dispositifs " visant à combler, par l'instauration d'un traitement préférentiel, pour certains groupes (définis par la race, la tribu, la caste, l'ethnie, le sexe..), les écarts de développement qui les séparent du reste de la population " (p. 21). Elle détaille les trois types de mesures appliquées en France : politiques préférentielles (emploi), parité entre les sexes (sphère publique), discrimination positive territoriale (développement socioéconomique). Elle marque également la différence entre le concept de la discrimination positive (" Affirmative action ") américain et la vision universaliste et républicaine de la France basée sur la non différenciation des citoyens. Mme Calvès montre les limites de la politique américaine de discrimination positive malgré l'émergence d'une élite noire. S'il est nécessaire de prendre les discriminations en compte, il faut s'interroger sur la stratégie à mettre en œuvre pour les faire disparaître. En effet cette politique comporte des risques et doit être

expliquée pour éviter malaise et sensation de passe-droit. Mais les choses avancent sous la pression de l'Union Européenne (qui a joué un grand rôle par l'intermédiaire de ses programmes communautaires) et devraient, malgré les réticences de la France, voir émerger de nouvelles mesures et dispositifs pour tenter de juguler la crise qui secoue la société française.

LINARES Jacqueline (de)

CV anonyme : le débat est lancé

Nouvel Observateur, pp.1-2, 06/01/2005

Résumé : Le CV anonyme est discuté : faut-il vraiment le mettre en place pour éviter les pratiques discriminatoires dans le recrutement ? Faut-il être obligé de cacher son identité pour pouvoir être embauché ? Certains défendent la mesure : les chasseurs de tête l'utilisent déjà et il suffirait de rendre le CV anonyme. Difficile rétorquent les patrons de PME, même si beaucoup d'acteurs sont prêts à jouer le jeu.

PALICOT Marie-Christine

Latitude : le projet de lutte contre les discriminations raciales mené par Adecco

Actualité de la formation permanente, pp.97-99, 01/2005

Résumé : L'entreprise de travail temporaire Adecco a déployé un plan de lutte contre les discriminations dans l'ensemble de ses agences, à la suite d'un état des lieux réalisé par le Copas (Conseil en pratiques et analyses sociales) en 2001. L'entreprise a créé en interne un pôle de lutte contre les discriminations et a initié le projet Equal "Latitude", en association avec l'État, des entreprises et institutionnels. Des conférences-débats ont été organisées pour des clients de la société, avec des représentants de services publics ou parapublics. 300 salariés et membres des lignes hiérarchiques ont suivi le module "Les discriminations raciales et les possibilités d'intervention". Aujourd'hui, le module "Faire face aux discriminations dans la relation commerciale" a pris le relais : 700 permanents formés en 2004, et 700 vont l'être en 2005. Certaines sessions ont révélé de fortes résistances, apaisées en cours de formation, grâce à une approche non idéologique. Depuis 2004, Adecco précise systématiquement son engagement à chaque nouveau salarié, lors du module d'intégration interne. La non-discrimination est devenue une règle interne, touchant tous les processus. Les salariés se déclarent libérés du poids de la décision d'accepter

ou non une commande discriminatoire. Une culture commune est apparue. Pour la diffuser, un kit pédagogique, réalisé par Adecco, reprend tous les process de formation destinés aux entreprises et aux intermédiaires. Plusieurs types d'argumentaires, réalisés par l'Institut du mécénat de solidarité, ont été produits. Et le site "Discrinet" va être un vecteur de diffusion des outils nationaux et transnationaux.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

BEKDACHE Karim

Projet Compétences et différences : De la formation à la lutte contre les discriminations

Actualité de la formation permanente, pp.92-96, 01/2005

Résumé : Le premier projet Equal (2001-2005) de l'Aefiti Marne portait sur la thématique : "Lutte contre le racisme et la xénophobie". Construit avec des acteurs locaux, il a vu la création d'un espace partenaire via internet, la tenue de plusieurs manifestations, puis de six actions de formation ("L'émergence de projet professionnel", "Femmes accompagnement vie insertion sociale et professionnelle", "Plateforme bâtiment", "Post-alphabétisation", "Métiers du nettoyage" et "Remise à niveau pour les 16-25 ans"). L'Aefiti s'est engagée à suivre individuellement les stagiaires pendant un an. Les résultats de l'évaluation, qui a pris la forme d'une recherche-action, font apparaître que les formateurs de l'Aefiti exercent de nombreuses activités : aide à la résolution des difficultés individuelles dans l'accès au monde du travail, médiation stagiaire-entreprise-partenaires de l'accueil, etc. Le deuxième projet (2004-2007) "Compétences et différences", est centré sur l'engagement des entreprises et la cohérence entre les formations et le marché de l'emploi, sur un territoire défini. Un diagnostic est actuellement réalisé sur le réseau de l'UPA (Union professionnelle artisanale) et sur un panel de personnes accueillies par l'Aefiti et le Ciam (Collectif interculturel d'associations de migrants). Des formations adaptées seront ensuite organisées. Le projet va fédérer un réseau, un "service pour l'emploi" réunissant professionnels de la formation et de l'artisanat. Une publication hebdomadaire fera état des services. Ce processus dynamique d'adaptation de l'offre à la demande nourrit ainsi davantage d'espoir que le premier projet.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

COHEN-SCALI Valérie; *KOKOSOWSKI*
Alain; RUDOWSKI Maria-Edwige; *EPPSTEIN*
 Françoise

Le projet européen Equal "Prélude"

Actualité de la formation permanente, pp.86-91, 01/2005

Résumé : Le projet Prélude ("Pour un réseau européen de lutte contre les discriminations raciales dans l'emploi"), soutenu par Equal, est piloté par le Ciep-CR2i (Centre international d'études pédagogiques - Centre de ressources et d'initiatives pour l'international) et regroupe de nombreux partenaires français, italiens (projet Glocal) et suédois (projet Disi). Objectifs : information, sensibilisation, formation, valorisation des compétences, optimisation de la gestion des ressources humaines. Les publics et acteurs les plus divers ont été impliqués par les membres du partenariat de développement. Les actions se caractérisent par un trait dominant : concevoir et expérimenter en grandeur réelle, puis évaluer une diversité d'interventions en vue d'agir à court terme, mais aussi de générer des effets à moyen et long terme. Plusieurs études ont été réalisées. Des actions de formation de formateurs vont faciliter l'évolution des opinions et des attitudes. De nouveaux outils ont été conçus pour permettre l'évaluation des projets professionnels et l'identification des acquis des publics en formation. L'ensemble sera diffusé dans les différents réseaux des partenaires. Parmi les exemples de réalisations : celles de l'Association pour l'insertion sociale des jeunes et des adultes d'Aubervilliers (création d'un observatoire, actions de formation, support de communication, etc.), du Gréta Géforme 94 (journées de formation et d'échanges, exposition itinérante, etc.), du GIP Cafoc de Reims (un film témoignage), de l'IRTS Paris (les obstacles à l'emploi des femmes d'origine étrangère), du Crédij (enquête auprès d'apprentis issus de l'immigration). (Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

BEILLOUIN Odile

Projet Généraliser la lutte contre les discriminations : L'égalité de traitement, enjeu syndical

Actualité de la formation permanente, pp.82-85, 01/2005

Résumé : Les discriminations ne se traitent pas seulement en désignant des coupables. La CFDT propose une autre voie : veiller au quotidien à

l'"égalité de traitement". Il ne s'agit pas de réinterroger le droit, mais l'effectivité de sa mise en œuvre. La première logique sociale produisant une discrimination se manifeste à l'embauche. Le constat de l'intégration des jeunes issus de l'immigration est accablant. Mais la CFDT croit au questionnement de ces situations dans les entreprises. L'inégalité résulte de l'image que l'on se fait de "l'autre", souvent ressenti comme une menace. C'est pourquoi les accords doivent promouvoir l'"égalité", et non pas la "diversité". Les inégalités ne sauraient être combattues par d'autres inégalités. Seul le dialogue social peut dégager des mesures concrètes de changement, et s'assurer de leur mise en œuvre et de leur suivi paritaire. Les membres des sections syndicales doivent donc prendre conscience des enjeux. Suite à une recherche-action menée en collaboration avec le sociologue Philippe Bataille, le syndicat conduit un projet Equal consistant à généraliser la lutte contre les discriminations à toutes les structures et sections CFDT d'entreprise. Ainsi, le CFDT du Littoral dunkerquois a travaillé sur le discours discriminatoire en lien avec l'Université du littoral, pour élaborer un contre-argumentaire syndical. Un "catalogue des actions concrètes" a été édité par la CFDT Pays de la Loire. Des réseaux de veille se mettent en place dans différentes régions. Des initiatives sont également en cours avec des responsables régionaux du Medef, de la CGPME et du CJD.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

BIDOU-HOUBAINE Viviane

Projet Pluriel : La formation à la communication interculturelle, un moyen d'agir contre les discriminations non intentionnelles

Actualité de la formation permanente, pp.77-81, 01/2005

Résumé : Dans le cadre de "Pluriel" (Partenariat de lutte contre le racisme et pour l'insertion à l'emploi), initié dans le cadre d'Equal, Cofrimi a lancé une recherche-action pour mieux comprendre les mécanismes discriminatoires "hors conscience", à travers l'enregistrement, en situation réelle, d'entretiens entre des jeunes et des conseillers d'orientation d'une Mission locale. A partir des résultats, une formation a été mise en place auprès des équipes ayant participé à l'étude, mais aussi auprès de conseillers d'ANPE et de la Chambre de métiers de Haute-Garonne, grâce la forte implication de la Codac 31. Les termes "racisme",

"discrimination", etc., y sont précisément définis, et ces réalités resituées dans leur contexte historique et culturel. Le groupe prend conscience des amalgames et de ses attitudes spontanées. Dans un deuxième temps, il est appelé à réfléchir au concept d'"interculturalité". La "communication interculturelle" est un processus interactif d'assimilation et de différenciation, où la définition de soi interfère avec la définition de l'autre. Elle permet de modifier ses représentations, de porter un autre regard sur les différents acteurs du système. Dans un troisième temps, les différents types de discriminations repérés dans la recherche sont présentés au groupe, pour construire ensemble une trame d'entretien réussi, avec mises en situation. La formation permet ainsi aux participants à la fois de mieux connaître les textes et les dispositifs, et de trouver une nouvelle façon d'accueillir et d'accompagner les publics.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

GAIOR Stéphane; CUNHA Maria

Programme ESPERE: témoignages

Actualité de la formation permanente, pp.67-76, 01/2005

Résumé : Le programme "Espere" (Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité) se propose de restaurer l'égalité de traitement en mobilisant les composantes du SPE. L'entrée juridique a été mise en avant, avec la compétence comme source légitime d'accès au travail et à la promotion. Chaque agent du SPE doit adopter une position d'accompagnateur et de conseil vis-à-vis des entreprises comme des publics. Il s'agit de définir un discours commun, et de travailler en "interinstitutionnalité". L'action doit être intégrée dans les processus. Après la phase d'ingénierie en 2002, les années 2003 et 2004 ont été consacrées au développement sur six "sites expérimentaux" : Dreux, Isère, Bordeaux, Seine-Saint-Denis, Châtellerauld, Salon-de-Provence. Plus de 600 personnes ont été formées, sur environ 3 000 journées. Les intervenants ont été appelés à ne pas prendre une position d'"expert", ou de "militant", mais bien d'"accompagnateur". Premier constat : l'engagement a été massif, et il porte ses fruits : libération de la parole, et prise de conscience. De multiples ajustements sont rendus possibles par l'expérimentation, l'implication des équipes d'animateurs, de concepteurs et d'intervenants aux expériences variées - et par la volonté collective. Tout au long de l'année 2005, l'Action 3 du

programme Espere va permettre la capitalisation et la dissémination la plus large possible de ces résultats, démarches et outils, notamment grâce à un nouveau réseau interne au SPE.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

LEGOFF Stéphanie

Codipe : l'insertion économique des Gens du voyage

Actualité de la formation permanente, pp.61-66, 01/2005

Résumé : Les dispositifs de droit commun existants ne permettent pas d'intégrer les spécificités culturelles des Gens du voyage. L'éloignement chronique, le statut de SDF sur les documents, engendrent des difficultés d'insertion. Leur retour vers le monde du travail passe par le développement de leurs propres emplois. L'Unisat (Union nationale des institutions sociales d'action pour les Tsiganes) anime le projet Codipe (Contre la discrimination, pour l'emploi) pour développer des formations adaptées, un "test d'activités et structures innovantes", et des outils d'accompagnement. Ainsi, l'Association des amis des Voyageurs de la Gironde (Adav 33), membre de l'Unisat, travaille avec l'Afpa, le Centre académique de formation de l'administration, et les Compagnons du devoir. Ils vont créer un "Réseau grand Sud-Ouest", avec de multiples initiatives de formation et d'information. Dans le Morbihan, l'association Réseaux d'accueil de Lorient a lancé "Genesis" (programme en faveur de l'insertion professionnelle et économique des Gens du voyage du département du Morbihan), une formation "Gérer sa micro-entreprise individuelle", etc. Dans les Hautes-Pyrénées, Solidarité avec les Gens du voyage 65 (SAGV 65) a préparé des "kits mallettes" sur la gestion administrative de l'activité indépendante. En Haute-Savoie, l'Association logement, accueil et promotion des travailleurs et familles (Alap) lutte contre l'illettrisme et promeut une coopérative sociale. A la fin de l'année 2005, les partenaires de Codipe souhaitent lancer la troisième phase du projet, qui correspondra à la capitalisation et la diffusion des résultats du projet. (Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

MAGUER Annie

Projet Lucidité : Agir contre les discriminations raciales dans le travail : mode d'emploi

Actualité de la formation permanente, pp.55-60, 01/2005

Résumé : En inscrivant la démarche antidiscriminatoire uniquement dans le droit pénal, la loi a souscrit à une vision restrictive de la discrimination, considérée exclusivement comme une "infraction". Pour contribuer plutôt à une politique de "réparation" à l'intention de populations victimes, un projet Equal a été développé en Rhône-Alpes sous le nom de "Lucidité". Initié par les unions régionales de deux confédérations syndicales de salariés (CFDT et CGT) et d'une organisation patronale (UPA), il a pris appui sur les outils d'analyse des chercheurs d'ISM Corum. La recherche-action a instauré un espace de "qualification réciproque". Avec des acteurs identiques dans des contextes variés, les actions menées peuvent-elles être les mêmes ? La mobilisation a été difficile, un socle commun de réflexion manquait. Dans une préfecture, l'expérimentation a démontré la nécessité de l'adhésion de la totalité des agents. Chez Casino, un "Comité de recherche-action" a été constitué, et, avec les quatre établissements retenus pour l'expérimentation, la méthodologie et ses résultats ont été validés et suivis. Sur un territoire de "mono-industries", dans la chimie (Oyonnax), où les acteurs locaux connaissaient bien le contexte, un cadre déontologique, puis un processus formatif ont pu être mis au point. L'expérience a également été conduite dans l'agriculture et dans le tourisme. Quand les organisations syndicales, les responsables des ressources humaines, les associations, l'État et les collectivités territoriales, les acteurs légitimes sont mobilisés, le processus de formation-action peut réussir.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

MINE Michel

La discrimination raciale dans l'emploi et la formation professionnelle à l'épreuve du droit

Actualité de la formation permanente, pp.50-54, 01/2005

Résumé : La discrimination, affirme la jurisprudence, "consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables, ou bien dans l'application de la même règle à des situations différentes." Le droit est une ressource essentielle à mobiliser dans la réflexion et l'action pour l'égalité

de traitement et contre la discrimination raciale. Les lois de 1972 et de 1982 contre les discriminations, le traité d'Amsterdam de 1997 (art. 13), les directives de 2000 et 2002, la loi du 30 décembre 2004 contribuent à assurer l'égalité de traitement "en droit et en fait". La discrimination "directe" peut être constatée in concreto ou in abstracto (par comparaison). Idem pour la discrimination "indirecte", car seul compte le résultat. Le travail d'appréciation des justifications, réalisé par le juge, constitue une source de repères pour la discrimination raciale. Tous les acteurs sont concernés. L'employeur doit assurer l'égalité de traitement dans son entreprise. Les intermédiaires du marché de l'emploi et de la formation doivent assurer une offre sans discrimination. Les organisations de salariés et d'employeurs doivent acquérir le "réflexe de l'égalité". L'inspection du travail peut agir de manière préventive. La Justice doit démonter les processus discriminatoires, valider la parole des victimes, sanctionner les comportements prohibés, restaurer la confiance dans l'État de droit. Et avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la France vient de se doter d'un nouvel outil institutionnel pour agir contre les discriminations. Ainsi, le droit, devenant une "menace crédible", favorise la cohésion sociale et économique de la société.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

MODOLO Claudio

Lutte contre le racisme et formation : articuler contenu, méthodologie et valeurs

Actualité de la formation permanente, pp.43-49, 01/2005

Résumé : La qualité de la formation est étroitement liée au cadre de sa réalisation. En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) a mis au point une méthodologie de formation apte à développer une véritable communication interculturelle. Pour cela, le cadre doit être bien défini avec le commanditaire, l'équipe de formateurs, le groupe de participants, la hiérarchie de l'institution concernée. Le CECLR profite de cette phase pour repérer les tentatives d'instrumentalisation, et n'intervient pas en situation de crise aiguë - génératrice d'observations simplistes. La formation entend dépasser toute forme de discours qui risquerait de figer les représentations que l'on peut se faire de l'"autre". Le processus proposé opère un

renversement : l'objet de la formation n'est plus l'"autre", mais le participant lui-même. Le formateur lui propose d'interroger son rapport à la différence. La prise de parole est facilitée par les exercices proposés, la confrontation bienveillante entre les membres du groupe. Le dispositif se centre sur la qualité de la relation. Il donne la possibilité aux participants d'exprimer leurs craintes, pour aborder les questions de fond. Il faut écouter et déceler dans le discours les difficultés, les peurs, pour pouvoir les apprivoiser. Tel un espace démocratique, cette formation est ainsi ouverte à la remise en cause des rapports sociaux habituels, un espace de conviction mutuelle au service d'un projet collectif.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

HAMDANI Khalid

La gestion des ressources humaines à l'épreuve des discriminations

Actualité de la formation permanente, pp.39-42, 01/2005

Résumé : Des facteurs totalement étrangers aux compétences jouent un rôle décisif dans tous les actes de gestion des ressources humaines. L'accès à l'emploi se fait sur le mode discriminatoire pour les personnes qui ne correspondent pas au "candidat de référence" (un homme, jeune, blanc de peau, sans handicap, etc.). Or, la discrimination, caractérisée par un traitement défavorable sur la base d'un motif illégal, est un acte délictueux. Le pays dont le système de lutte contre les discriminations est le plus performant est le Royaume-Uni, avec une loi sur les discriminations raciales depuis 1976 et des solutions jurisprudentielles. Des commissions pour l'égalité existent, de même qu'aux Pays-Bas et en Belgique, alors que l'Italie, l'Espagne, la France, ont longtemps accusé leur retard. Le tournant n'a été pris qu'en 1997, avec l'article 13 du traité d'Amsterdam, qui impose aux États membres de reconnaître l'existence des discriminations comme portant atteinte aux principes qui fondent l'Europe. La France a alors commencé à construire une politique publique, en créant notamment les Codac (Commissions départementales d'accès à la citoyenneté) et le Geld (Groupe d'études et de lutte contre les discriminations). Des initiatives l'ont relayée, souvent conduites par le Fasild. La loi du 30 décembre 2004 a créé une autorité administrative indépendante, structure de référence pour l'ensemble des acteurs. Nous assistons au début de la prévention de la discrimination, avec la

création d'outils, de tableaux de bord, qui permettent de prévenir tout ce qui peut générer de la discrimination directe ou indirecte, dans toute organisation publique ou privée.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

COHEN-SCALI Valérie; KOKOSOWSKI Alain

Les apports de la psychosociologie dans la lutte contre les discriminations

Actualité de la formation permanente, pp.36-38, 01/2005

Résumé : Les travaux de psychologie sociale permettent de mieux comprendre les processus de discrimination : sentiment " d'appartenance ", " stratégies identitaires ", des personnes qui y sont confrontés, et " représentations sociales ". " L'appartenance " à un groupe donné contribue à l'élaboration d'une identité sociale. L'individu y recherche une reconnaissance personnelle, et est conduit à développer une attitude de compétition et de comparaison sociale à l'égard des autres groupes. Il s'agit donc avant tout d'un processus de simplification qui génère l'exclusion sociale. A l'inverse, s'il doit lutter contre la stigmatisation dont il fait lui-même l'objet de la part d'un autre groupe, l'individu, entre assimilation et évaluation-comparaison, met en œuvre une diversité de " stratégies identitaires " (ou " coping ", faire face), notamment " intrapsychiques ", " interpersonnelles " ou " intergroupes ". Il peut s'efforcer d'éviter les conflits de valeurs culturelles, et/ou encore élaborer un système d'attitudes donnant une impression de non-contradiction. Les " représentations sociales ", quant à elles, sont des opinions partagées par tous les individus d'un même groupe, collectivement produites à l'occasion d'un processus de communication, et induisant des actions ou comportements. Or, les pratiques ont la capacité, dans certaines conditions, de transformer ces représentations. Les travaux de psychologie sociale soulignent que la mise en œuvre d'actions ciblées, de pratiques innovantes, peuvent, dans certaines conditions, favoriser la lutte contre les discriminations.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

LATRAVERSE Sophie

La discrimination : une problématique spécifique

Actualité de la formation permanente, pp.33-35, 01/2005

Résumé : La " prohibition de discrimination " nécessite une approche théorique précise. Trois directives communautaires successives (2000-43, 2000-78, 2002-73), relayées en France par la loi du 16 novembre 2001 ; complétée par celle du 30 décembre 2004 créant la Halde, ont posé le cadre de la lutte contre les discriminations sur le terrain. Cette approche européenne, pragmatique, ne vise pas les " inégalités sociales " en général, mais lutte contre la différence illicite de traitement, les inégalités en faits, évaluées concrètement en observant les conséquences de l'application de la règle sur les groupes et les personnes. La " discrimination directe " (volonté de discriminer) peut être dépiquée par une approche comparative entre les situations présentes, passées ou hypothétiques. " Indirecte " (non intentionnelle), la discrimination est plus difficile à prouver, sinon par le résultat, qui est le même. Face au constat objectif d'un écart dans un cadre donné, le responsable ou l'employeur doivent se justifier. La dénonciation requiert des méthodologies d'audit et de diagnostic, et le correctif nécessite des approches méthodologiques qui éliminent les effets des vieilles habitudes et introduisent une démarche consciente pour assurer l'égalité de traitement. Cette recherche de " l'efficacité du droit " conduit l'employeur à identifier des critères " d'objectivation " de l'usage de ses prérogatives. Il doit élaborer et diffuser des processus d'embauche neutres, assurer également le respect de la neutralité des systèmes de rémunération et de progression professionnelle, fondés sur la seule évaluation objective des compétences, et proposer une offre de formation professionnelle qui ne privilégie pas certains groupes.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

AUBERT Patrick

La politique de lutte contre les discriminations raciales dans le domaine de l'emploi

Actualité de la formation permanente, pp.26-32, 01/2005

Résumé : Dans l'entreprise, les pratiques discriminatoires, bien qu'illégales, sont extrêmement répandues. Des aménagements juridiques ont été proposés, le champ des

discriminations étendu, la notion de " discrimination indirecte " introduite, la charge de la preuve aménagée, etc. Des instructions ont été données au SPE et des accords signés avec l'ANPE, l'AFPA, l'Intefp, pour développer la formation de leurs agents. La DPM et le Fasild ne ménagent pas leurs efforts. A l'aide notamment de cofinancements Equal, des initiatives voient le jour, telles que le projet Espere (Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité), grâce auquel des formations-actions ont été expérimentées à Bordeaux, Châtelleraut, Salon-de-Provence, Dreux, en Isère et en Seine-Saint-Denis. Espere est articulé avec un autre projet Equal, Latitude, concernant le groupe Adecco (diagnostic interne, un service spécialisé créé, des conférences-débats, une formation des salariés), Adia et l'Institut du mécénat de solidarité. La DPM et le Fasild travaillent également avec la Fondation agir contre l'exclusion, l'Assemblée permanente des chambres de métiers, le groupe Eiffage construction, la Macif (Mutuelle d'assurance des commerçants et industriels de France), Maghreb Ressources humaines, l'ANDCP, l'ACFCI, le Conseil national de l'insertion par l'activité économique, le Réseau des boutiques de gestion, la Fondation SFR-Cegetel, etc. Pour l'avenir, le Fasild a proposé un dispositif national gratuit de formation des acteurs de la formation et du marché du travail. En octobre 2004, la signature par une quarantaine de sociétés d'une Charte de la diversité annonce un nouvel état d'esprit des acteurs du monde économique.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

VITEAU Julien

Comment formation et discrimination se rencontrent-elles ?

Actualité de la formation permanente, pp.21-25, 01/2005

Résumé : En quoi la formation est-elle un levier de lutte contre les discriminations ? La question appelle des réponses qui se situent sur différents plans. Comme dans la forêt de Gilles Deleuze, la réalité de la discrimination est difficile à saisir. Il est seulement possible de mesurer des écarts. Mais la discrimination se trouve là où la " puissance d'agir " de l'individu induit des attitudes, des relations, des fuites, des affrontements. Il faut donc penser " chemin " plutôt que " frontière ", ne pas poser un discours de vérité, sortir du constat, privilégier une méthode de type formation-

action...Peut-on être formateur sans avoir acquis des compétences fines de repérage de la discrimination, aux plans juridique, clinique, politique ? Entre réticences et pressions, la discrimination est désormais posée comme un délit. Les formateurs doivent pouvoir identifier les " situations-limites ". C'est l'observation des effets qui permet de remonter aux causes, de sortir d'une position défensive. Et il est nécessaire de favoriser simultanément l'émergence d'une position institutionnelle. Etre en formation, c'est faire l'expérience d'une relation : sur la discrimination, il s'agit de nommer ce que l'entreprise et la société ne nomment pas. La discrimination est difficile à prouver, mais il ne faut pas jouer double jeu avec les mécanismes de coproduction de la discrimination. Car la formation continue est aussi une " machine de sélection, de distinction, d'orientation ". Lui demander de penser la discrimination, c'est lui demander de se penser elle-même.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

STASI Bernard

Présentation de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Actualité de la formation permanente, pp.18-20, 01/2005

Résumé : La loi portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a été adoptée le 30 décembre 2004. Elle avait été préconisée par Bernard Stasi, dans son rapport au Premier ministre. La Halde est compétente pour intervenir dans tous les domaines (emploi, éducation, logement, loisirs, soins...), contre toutes les discriminations, notamment fondées sur des critères d'origine ethnique, de religion, de sexe, de conviction, de handicap, d'âge, de santé ou d'orientation sexuelle. Elle va exercer une mission de traitement des réclamations individuelles et de soutien aux victimes de discrimination, qui pourront la saisir directement. Elle reçoit également une mission consultative et de proposition auprès des pouvoirs publics, et, enfin, une mission d'observation, d'étude et d'animation de la recherche. Dirigée par un collège de onze personnalités indépendantes, elle va être dotée de services territoriaux. Cinq délégations pilotes devraient être installées au cours de la première année. La Halde agira en complémentarité avec la Justice, mais aussi avec les administrations et les instances actuellement en

charge de la lutte contre les discriminations, ainsi qu'avec les associations et les syndicats, en sollicitant leur concours autant que de besoin.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

HELLOUIN Valérie;DEZ-LAMY Isabelle

Formation versus discriminations : un combat à gagner d'urgence

Actualité de la formation permanente, pp.12-17, 01/2005

Résumé : La lutte contre les discriminations est aujourd'hui une question cruciale pour la société française dans son ensemble. Dans le cadre d'un projet Equal intitulé " La formation : levier de lutte contre les discriminations ", avec la collaboration de cinq partenaires français et le soutien financier du Fonds social européen et du Fasild, le Centre Inffo a engagé une étude des pratiques de formation qui permettent de lutter contre les discriminations raciales. Certaines de ces pratiques s'adressent à un public discriminé spécifique ; d'autres, aux acteurs appelés à agir contre les discriminations (tels que ceux du service public de l'emploi). Certains projets sont axés sur la production d'outils de sensibilisation et de formation. Plusieurs ont permis le rapprochement entre des institutions et des entreprises. Des études font apparaître qu'en matière de recrutement, et plus généralement, de gestion des ressources humaines, l'arbitraire, les représentations sociales, voire les délits, sont courants. Mais la discrimination raciale dans l'emploi et la formation professionnelle est confrontée à l'épreuve du droit. La récente création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) fait écho aux différentes directives européennes. En France, les financements Equal s'appliquent à l'ensemble du territoire national, afin de favoriser des actions au plus proche du terrain. Les thèmes retenus par la France correspondent aux quatre piliers (" employabilité ", " esprit d'entreprise ", " adaptabilité " et " égalité des chances ") de la stratégie européenne pour l'emploi. L'innovation, la multiplicité des partenaires ainsi que la transnationalité sont des données incontournables d'Equal.

(Résumé de François Boltz pour la revue Actualité de la formation permanente n° 194)

REY Frédéric

L'entreprise black-blanc-beur c'est pour quand?

Liaisons Sociales Magazine, pp.14-17, 12/2004

Résumé : La discrimination à l'embauche dans les entreprises françaises est une réalité. De nombreux candidats ayant un nom à consonance étrangère ne passent même pas l'étape de l'entretien. Si des mesures ont été prises pour tenter de juguler le phénomène, les faits restent têtus ; les discriminations persistent et les fautifs sont peu inquiétés. Lorsque ces personnes sont intégrées au sein de l'entreprise, les chances de promotion et d'évolution ne sont pas identiques à celles de leurs collègues, notamment en ce qui concerne l'accès au statut cadre. Les frustrations des populations concernées sont importantes et certains pans d'entre-elles peuvent être tentées par un repli communautariste. Certains hommes politiques évoquent désormais le concept de discrimination positive pour faire avancer le débat et le plan de cohésion sociale de Jean-Louis Borloo met l'accent sur l'égalité des chances. Pour autant les entreprises françaises n'ont pas encore le réflexe du recrutement non discriminatoire, en partie parce que, même avec une prise de conscience et la meilleure volonté du monde, les processus de sélection peuvent se montrer mécaniquement discriminatoires. Le renforcement des procédures juridiques en faveur des salariés ou des candidats discriminés est en train de faire évoluer les entreprises même si certaines sont encore réticentes à jouer le jeu. La répression selon certains, peut et doit permettre une meilleure intégration ; faute de quoi, il sera sans doute nécessaire de recourir à des politiques de quotas.

FAIRISE Anne

Ces employeurs qui chassent les préjugés

Liaisons Sociales Magazine, pp.18-22, 12/2004

Résumé : La charte de la diversité, signée par une trentaine d'entreprises se veut le premier pas vers l'intégration de toutes les populations et les profils dans les entreprises. Ces dernières sont rares à s'être préoccupées et emparées du sujet : France Télévision, BNP Paribas, Adia, Adecco, Michael Page International, PSA, la Sagep ont décidé de s'engager sur cette voie. L'ANPE également commence à former ses agents afin qu'ils puissent envisager et reconnaître les situations de discriminations, afin également qu'ils puissent y répondre de la meilleure façon. Les DRH sont en première ligne également ; de nombreux

séminaires et formations leur sont désormais proposés afin de revoir et rendre transparents les processus de recrutement. Ainsi des méthodes comme le recrutement par simulation, la méthode des habiletés peuvent-ils être mis en œuvre, de même que l'élargissement des cibles de recrutement. Pour l'instant les entreprises ne veulent pas s'engager dans des pratiques de discriminations positives, mais parient plus sur la notion d'égalité des chances.

FERRE Nathalie

La construction juridique des discriminations : l'exemple de l'égalité homme/femme

Sociétés Contemporaines, pp.33-55, 06/2004

Résumé : Depuis la loi du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme, le dispositif juridique sur les discriminations n'a pas cessé de s'enrichir de nouvelles dispositions, étendant la liste des actes prohibés et des motifs illégitimes. Il apparaît aujourd'hui complet. Toutefois, il ne saurait oublier les limites de cet outil. Or pendant près de trente ans, le seul terrain choisi par les pouvoirs publics pour lutter contre les pratiques, que l'on savait répandues, fut celui du droit. Cet excès de confiance dans cet instrument a contribué à occulter l'importance du phénomène. Il a fallu attendre la fin du vingtième siècle pour qu'enfin les pratiques discriminatoires bénéficient d'une vraie lisibilité sociale et donnent lieu à une réponse des pouvoirs publics, autre qu'une nième intervention du législateur. Il n'en demeure pas moins que le droit a joué un rôle incontestable dans la construction des discriminations. Cela résulte en particulier du travail effectué par le juge communautaire, à propos de l'égalité homme/femme, qui par une approche originale a permis l'émergence de la notion de discrimination indirecte et redéfinit le partage de la preuve. Il a aussi posé des limites aux actions positives. (Résumé tiré de la revue)

SABBAGH Daniel

Discrimination positive et déségrégation : les catégories opératoires des politiques d'intégration aux Etats Unis

Sociétés Contemporaines, pp.85-99, 06/2004

Résumé : Si l'on prend la situation française comme point de référence, les Etats Unis se distinguent apparemment par la légitimité reconnue à la prise en compte du facteur racial par les pouvoirs publics. En particulier, à partir de la première moitié des années soixante dix,

l'institutionnalisation des politiques de discrimination positive dans l'admission aux établissements d'enseignement supérieur est allé de pair avec l'abandon d'une stratégie de déségrégation scolaire et de réduction des inégalités territoriales plus ambitieuse à certains égards. cependant, la remise en cause de l'affirmative action intervenue dans les années quatre-vingt-dix a fait apparaître le facteur territorial sous un jour relativement nouveau, ouvrant ainsi la voie à une possible convergence entre les modèles de discrimination positive américaine et français.

(Résumé tiré de la revue)

SIMON Patrick; STAVO-DEBAUGE Joan

Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence

Sociétés Contemporaines, pp.57-83, 06/2004

Résumé : Le développement d'une politique en France de lutte contre les discriminations à la fin des années 1990 a engagé une évolution sensible du "modèle français d'intégration". A la suite de deux directives européennes visant les discriminations "raciales" et "ethniques", de nouveaux outils conceptuels et juridiques sont venus appuyer l'application de cette politique. La notion de "discrimination indirecte" apporte ainsi de nouvelles ressources pour l'action, mais aussi pour la définition des phénomènes discriminatoires. La mobilisation de statistiques joue un rôle stratégique dans l'application des lois et politiques anti-discriminatoires. Pourtant, les données disponibles actuellement ne correspondent pas aux besoins définis par le cadre juridico-politique, pas plus qu'elles ne rendent possible une analyse scientifique des discriminations. Il faut rechercher les sources de cette incohérence dans les caractéristiques des catégories statistiques à mobiliser ("race" et "origine ethnique"), les modalités de contrôle de la production de statistiques et les controverses entourant l'identification statistique des discriminations.

(Résumé tiré de la revue)

GUIRAUDON Virginie

Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations : l'histoire de la directive "Race"

Sociétés Contemporaines, pp.11-32, 06/2004

Résumé : Des quinze membres de l'Union, seuls le Royaume-Uni et, dans une moindre mesure, les Pays Bas avaient fait de la lutte contre les

discriminations le coeur de leur politique de gestion des minorités immigrées. Comment expliquer l'émergence d'une politique européenne à partir de traditions nationales contrastées? Cet article rend compte des campagnes européennes de mobilisation et des négociations intergouvernementales qui ont conduit à l'adoption de l'article 13 à Amsterdam en 1997. En outre, l'article analyse l'adoption en un temps record de la directive "relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethniques" de juin 2000. Enfin nous présentons nos recherches sur le cas français afin d'éprouver la validité de l'hypothèse d'une européanisation de la politique d'intégration française. (Résumé tiré de la revue)

GERARD Laurent

Discrimination à l'embauche : Handicapés et Maghrébins, les premières victimes

Entreprise & carrières, pp.4-5, 01/06/2004

Résumé : Une opération de testing menée par Adia et l'université Paris I sur 258 offres d'emploi au mois d'avril 2004 montrent que les personnes handicapées et les personnes originaires du Maghreb subissent les discriminations à l'embauche.

LACOURCELLE Céline

L'entreprise doit préparer sa politique antidiscrimination

Entreprise & carrières, pp.30-31, 04/05/2004

Résumé : Entretien avec l'avocate Yasmine Tarasewicz, sur la discrimination dans le milieu du travail. Les entreprises doivent prendre des mesures anticipatrices pour ce qui est du principe de l'égalité et de non-discrimination.

LANDRIN Sophie

La préfecture du Rhône lance le curriculum vitae anonyme

Le monde économie, pp.8, 04/05/2004

Résumé : Pour lutter contre les phénomènes de discriminations à l'embauche, la Préfecture du Rhône vient de lancer une formule originale : le CV anonyme appelé aussi CV premier rendez-vous.

PELISSON Eric; SANCHEZ Jean-Louis

Lutte contre la discrimination : le passage à l'action

Le journal de l'action sociale & du développement social, pp.26-27, 04/2004

Résumé : Les expériences de lutte contre les discriminations doivent être éprouvées méthodologiquement. L'intégration n'est pas une notion réservée aux personnes étrangères ou d'origine étrangère, elle concerne chacune des personnes vivant en France.

ROUFF Katia; WILSON Michel

Discriminations : la route est longue...

TESS, pp.17-19, 04/2004

Résumé : Deux lois sont actuellement en cours d'élaboration concernant, l'une l'égalité des chances et des droits pour les personnes handicapées et pour la seconde la création d'une Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité... Touchant des sujets en apparence distincts, elles se veulent la traduction concrète d'engagements pris par Jacques Chirac pendant sa campagne électorale. Elles visent à mettre la France en " ordre européen ", en ce qui concerne la protection d'une égalité de traitement pour les personnes vulnérables, et sujettes à discriminations. Avec pour le moment plus d'intentions louables que de réels effets...

FRANCHET Sandrine

Discriminations raciale : Désignation d'un expert chez Renault

Entreprise & carrières, pp.13, 09/03/2004

Résumé : Cinq salariés d'origine étrangère, soutenu par la CGT et le MRAP, ont saisi les prud'hommes et mandaté un expert afin de reconstituer la carrière et l'évolution dans l'entreprise automobile Renault par rapport à leurs collègues d'origine française.

TREMINTIN Jacques

Qu'il est long, le chemin vers l'égalité des sexes !

Lien Social, pp.4-9, 04/03/2004

Résumé : L'égalité des sexes est encore un chantier à travailler en France notamment dans le domaine du travail social où le public jeune considère souvent les femmes de manière méprisante. Le dossier revient sur ce phénomène en terme de violence, de discriminations salariales et professionnelles, d'atteintes aux droits fondamentaux faits aux femmes.

MADOUI Mohamed

Créer son entreprise pour échapper au chômage et à la discrimination : le cas des entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine

VEI Enjeux, pp.86-98, 03/2004

Résumé : Pour les jeunes issus de l'immigration maghrébine, la création d'entreprise représente bien souvent la dernière chance d'insertion. Alternative à la fois au chômage et à la précarité, elle offre à ces jeunes peu formés, de surcroît victimes de la discrimination, la possibilité d'inventer des pratiques et des stratégies de " contournement " des obstacles à leur insertion professionnelle et sociale.

ROTMAN Charlotte

Le hit-parade des motifs de discriminations

Libération, pp.2, 27/02/2004

Résumé : Une étude menée par deux chercheuses auprès de 8 403 personnes de plus de 18 ans sur l'intolérance au quotidien montre que un tiers des personnes interrogées disent avoir subi des insultes, des moqueries, des traitements injustes. Les principales catégories concernées sont les femmes qualifiées, les chômeurs et les immigrés.

LAHOURI Besma

L'entreprise unicolore

L'express, pp.1, 23/02/2004

Résumé : Les jeunes issus de l'immigration sont largement sous représentés dans le monde professionnel. Quelques initiatives tentent de contrer cette discrimination.

GALBAUD DU FORT Diane

Jeune diplômé cherche emploi...

Le monde de l'éducation, pp.34-35, 02/2004

Résumé : Cet article est consacré à la discrimination à l'embauche des jeunes diplômés d'origine maghrébine ou à consonance étrangère.

ZAPPI Sylvia

Des intellectuels se sont convertis à l'idée d'un " détour inégalitaire ".

Le Monde, pp.1, 11/01/2004

Résumé : Longtemps, les intellectuels n'ont juré que par le principe d'égalité : aujourd'hui ils tirent les leçons de leur impuissance à éviter les discriminations.

WIHTOL DE WENDEN Catherine

Discriminations ethniques : panorama des dispositifs existant en France

VEI Enjeux, pp.187-193, 12/2003

Résumé : Au fil des années, la discrimination est devenue hors la loi en France. Mais sommes-nous tous égaux devant la loi ? Depuis plus de trente ans, date de la première loi contre le racisme en France, le dispositif législatif et institutionnel s'est beaucoup étoffé, à l'instar des autres pays européens, mais sa mise en œuvre tarde encore à être effective.

Interview de Blandine Kriegel, présidente du Haut Conseil à l'Intégration

VEI Enjeux, pp.176-186, 12/2003

Résumé : Cette interview revient sur les principaux chantiers menés par le Haut Conseil à l'Intégration notamment en ce qui concerne la politique d'immigration, le contrat d'intégration, les difficultés rencontrées par les populations immigrées notamment au niveau de l'accès à la formation professionnelle ou à l'emploi. Elle donne son opinion sur les discriminations et les politiques correctives qui pourraient être appliquées.

POIRET Christian

Discriminations au travail : L'Education nationale, une entreprise comme les autres ?

VEI Enjeux, pp.149-163, 12/2003

Résumé : L'école, comme protégée " à priori " du racisme, est pourtant un lieu où les personnels subissent différentes formes de discriminations ethniques. Le silence sur ces pratiques oblige à questionner ouvertement le fonctionnement de l'institution scolaire.

LORCERIE Françoise

L'effet " outsider " : en quoi l'ethnicité est-elle un défi pour l'école ?

VEI Enjeux, pp.86-102, 12/2003

Résumé : L'effet " outsider " désigne le processus systémique par lequel des groupes sont désignés comme différents et inférieurs, " intrus ", par un groupe " établi " incarnant ce qui est réputé normal ou même universel. L'effet " outsider " est un des grandes lois du fonctionnement des relations ethniques à l'échelle d'une société. Ses manifestations sont souvent contraires à la valeur publique de l'égalité. Mais elles sont délicates à gérer car elles dépendent de représentations sociales fabriquées par la mémoire collective et cristallisées par l'activité politique. Elles affectent

clairement l'espace scolaire. En même temps, cependant, l'école apparaît comme un outil d'intervention essentiel.

QUEIROZ Jean-Manuel (de)

Discrimination et mixité : ingénierie sociale ou art des mélanges ?

VEI Enjeux, pp.51-66, 12/2003

Résumé : " On voudrait simplement montrer qu'un certain usage, celui de la catégorie de mixité, devenu aujourd'hui banal - hommes politiques, militants et journalistes n'ont pour ainsi dire que ce mot à la bouche - pose autant de problèmes qu'il en résout. Ou encore, se demander s'il est possible de s'en servir sur un autre mode que l'incantation réflexe ".

RAYNAL Marie

Entretien avec Jean Baubérot

VEI Enjeux, pp.7-19, 12/2003

Résumé : Cet entretien revient sur les concepts et les situations de laïcité, de discrimination et d'ethnisation présents dans la société française actuelle. Il replace dans leur contexte historique et idéologique les conditions qui ont fait apparaître et font vivre aujourd'hui la discrimination et l'ethnisation en France.

REBZANI Mohammed; DURAND-DELVIGNE Annick

Politiques d'insertion sociale et professionnelle et discriminations des jeunes d'origine non européenne

L'orientation scolaire et professionnelle, pp.693-710, 12/2003

Résumé : Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes ne paraissent pas à même d'éviter les phénomènes de " discrimination ethnique ". Diverses données tendent à établir l'existence de discriminations dans le recrutement des jeunes, liées au nom, à la couleur de la peau, à l'habitat,... L'important dispositif législatif anti-discriminatoire se révèle ainsi être partiellement en échec. Ne serait-il pas plus efficace alors d'appréhender ce problème de manière plus " globale " : sous l'angle des " discriminations " en milieu professionnel pour divers motifs (origine, sexe, mœurs, situation famille, âge opinions politiques...) ? Un tel changement ne serait-il pas plus profitable aux jeunes d'origine non européenne que l'actuel dispositif (notamment en ce qui concerne leur emploi) ?

WUHL Simon

Discrimination positives et principes de justice : l'exemple des politiques d'insertion.

Education Permanente, pp.39-53, 09/2003

Résumé : La notion de " discrimination positive " exprime l'idée d'une réorientation de certains domaines de l'action publique à l'occasion de l'approfondissement de la crise économique, au bénéfice de catégories sociales supposées les plus défavorisées. La thèse soutenue ici est qu'en l'état de l'accueil et des indéterminations qu'elle contient, cette notion ne peut jouer un rôle de véritable référence pour une orientation plus juste des politiques sociales. En revanche, les principes de justice élaborés par le philosophe américain John Rawls offrent une matrice à la fois rigoureuse, fondée et crédible, permettant de surmonter les ambiguïtés inhérentes à la notion de " discrimination positive ". L'auteur présente et analyse les grandes lignes de ces principes de justice, en dégagant les apports sur l'éclairage des décisions, la formulation des revendications ou l'évaluation des effets des politiques sociales. L'un des apports essentiels est que des principes de Rawls, tout en privilégiant le " juste " par rapport à " l'efficace ", intègrent la contrainte économique et fixent des règles pour les relations entre les critères de justice sociale et ceux relatifs à l'efficacité économique. L'auteur procède ensuite à une application sur l'exemple des politiques d'insertion des chômeurs et des précaires, en montrant la pertinence d'une référence aux principes de justice de Rawls bien interprétés, pour l'organisation de débats locaux entre décideurs opérateurs et usagers de l'insertion, sur l'orientation et l'évaluation des politiques ou des pratiques d'insertion. (Résumé tiré d'Education Permanente)

BANCAUD Delphine

Recrutement " à la tête du client " dépasser les discriminations

Courrier cadres, pp.52-55, 16/10/2003

Résumé : A diplôme ou expérience comparables, nombre de cadres étrangers ou d'origine étrangère sont écartés en raison de la consonance de leur nom ou de la couleur de leur peau. Conseils pour déjouer les obstacles.

Discrimination : Michael Page s'associe à SOS Racisme

Entreprise & carrières, pp.11, 07/10/2003

Résumé : Pour continuer à lutter efficacement contre la discrimination à l'embauche un audit a été

réalisé, par l'association SOS Racisme sur les procédures internes de recrutement du cabinet de recrutement Michael Page.

ZAPPI Sylvia

Vers une haute autorité unique contre toutes les discriminations

Le Monde, pp.10, 07/10/2003

Résumé : Bernard Stasi, le médiateur de la République, devait remettre le 16 février 2004, un rapport commandé par le premier ministre, sur les discriminations fondées sur des critères éthiques, religieux, de sexe, de convictions, de handicap, d'âge, de santé ou d'orientation sexuelle. Après un état des lieux sans complaisance sur la dispersion des structures administratives, le rapport préconise la création cette année d'une haute autorité contre les discriminations et pour l'égalité, une instance administrative unique et indépendante, composée de onze membres.

VIDALIE Anne

Hommes-femmes : A quand l'égalité ?

Le Point, pp.6, 04/09/2003

Résumé : En France, comme dans les pays européens il existe encore à l'heure actuelle des discriminations salariales entre les hommes et les femmes. Cet article se base sur l'étude réalisée par le cabinet et conseil en rémunérations Towers Perrin sur 23 fonctions d'encadrement dans 230 grandes et moyennes entreprises.

BLEICH Erick

Histoire des politiques françaises antidiscrimination : du déni à la lutte

Hommes et Migrations, pp.6-18, 09/2003

Résumé : D'abord négligée, la lutte contre la discrimination devient depuis peu une priorité de l'État français. La première loi est promulguée en 1972. Peu efficace, elle a le mérite de l'interdire officiellement et de donner une base d'action juridique. Le véritable tournant a lieu à la fin des années quatre-vingt-dix, quand l'État crée des agences et des organisations dévolues à l'intégration des minorités. Cela contribue à faire de la France l'un des pays européens les plus actifs en la matière.

Contre la discrimination, il lance une charte de la diversité à l'embauche

Courrier cadres, pp.13, 14/08/2003

Résumé : Yazid Sabeg, président du conseil de surveillance CS-Communication & Systèmes a

créé en mai 2003 la Convention laïque pour l'égalité des droits et la participation des musulmans en France (CLE). Cette CLE a lancé en septembre 2003 une charte de la diversité à l'embauche dans les entreprises privées.

CLOUZOT Simon; WESFREID Marcelo

Discrimination en black et beur

L'express, pp.1-8, 17/04/2003

Résumé : Si la loi interdit en théorie la discrimination à l'embauche, de nombreux progrès restent à faire dans les entreprises. Panorama des expériences vécues par certains jeunes diplômés : embauches refusées, promotions inexistantes, racisme (dé)voilé, telles sont les situations rapportées dans l'article. Néanmoins, avec l'évolution démographique ou la mondialisation, les choses pourraient bientôt s'améliorer. La loi pourrait également mettre en place une autorité administrative indépendante pour traiter du problème.

HERMAN Patrick

Discriminations légales

Le monde diplomatique, pp.7, 04/2003

Résumé : Dans les Bouches du Rhône, comme dans d'autre département français, faute de main d'œuvre, le secteur de l'agriculture fait appel à des travailleurs étrangers. Pour embaucher cette main d'œuvre, l'employeur doit passer par l'Office des migrations internationales (OMI). Les contrats OMI sont des contrats à durée déterminée qui relèguent les travailleurs dans une zone de sous-droit, en effet, le travailleur ne bénéficie pas de prime de précarité, ni de priorité à l'embauche, ni de protection sociale. A la fin de son contrat celui-ci ne bénéficie pas de droit au chômage, ni de RMI.

LORCERIE Françoise

La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée

VEI Enjeux, pp.69-81, 2003

Résumé : Longtemps focalisé sur l'intégration des populations immigrées, l'état requalifie son action depuis peu en lutte contre les discriminations. Ce sont l'introduction de la variable " immigré " dans la statistique, les travaux de chercheurs sur la discrimination et sur l'ethnicisation qui ont conduit à mettre au jour la réalité de la discrimination ethnique, et entraîné la conversion de l'action publique. Néanmoins, cette lutte n'a pas encore de traduction juridique et reste souvent, malgré la création de structures ad hoc, encore

inoopérationnelle, d'autant que ne sont pas pris en compte la discrimination indirecte et les effets induits des catégorisations ethniques, par exemple à l'école.

GERARD Laurent

Des employeurs s'engagent contre les discriminations raciales

Entreprise & carrières, pp.14-19, 10/12/2002

Résumé : Les discriminations raciales à l'embauche ou à la promotion professionnelle, qui touchent proportionnellement davantage les diplômés que les non-diplômés étrangers, restent un sujet tabou en France. Le président de la République s'est prononcé en faveur de la création d'une autorité indépendante pour lutter contre ce type de discrimination. Rares sont ceux qui revendiquent des politiques de quota, mais toutes les associations de lutte contre les discriminations réclament des politiques volontaristes.

CLERC Denis

Qu'est-ce qu'elle a ma gueule ?

Alternatives économiques, pp.61, 11/2002

Résumé : Selon une enquête du CEREQ, le diplôme ne donne pas accès à tous les coups à un emploi. Les jeunes diplômés issus de l'immigration maghrébine en font la douloureuse expérience : ils sont trois fois plus nombreux à connaître le chômage. L'insertion professionnelle est donc plus longue et difficile.

AIZICOVICI Francine

Agir contre les discriminations raciales à l'embauche

Le Monde, pp.VIII, 04/09/2001

Résumé : Les difficultés des immigrés sur le marché du travail sont aujourd'hui reconnues et analysées. La discrimination n'est pas seulement le fait des employeurs, mais aussi des acteurs sociaux de l'insertion. L'ANPE, les entreprises d'intérim, les chambres des métiers tentent d'y remédier.

LABERGÈRE Alain

Prendre en compte la problématique de la discrimination dans les formations de formateurs

Formation & Territoire, pp.109-114, 05/2001

Résumé : Responsable au sein de l'A.E.F.T.I.-Ardenne, de la mise en œuvre du projet européen PIC Emploi-Intégra destiné à lutter contre les discriminations, dont sont victimes les groupes vulnérables, l'auteur a animé, une cellule de

réflexion composée de formateurs dotés de compétences dans les champs de la linguistique, de la socialisation et de la préqualification. Certains d'entre eux, bénéficiaient d'une solide expérience dans l'accueil, le suivi de parcours, l'organisation de l'alternance dans l'entreprise, et la formalisation des acquis des stagiaires.

Les Plie se mobilisent

La lettre de l'insertion par l'activité économique, pp.4, 01/2001

Résumé : Les 174 Plie (Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi) se mobilisent de façon inégale sur le territoire. Confrontés à des taux de chômage différents, à l'existence ou non de racisme à l'embauche, ils ont plus ou moins réussi ces dernières années à créer des liens avec le monde socio-économique. En Languedoc Roussillon celui de Saint Mathieu de Trévières, qui intervient sur 4 cantons de 45 000 habitants " fait embaucher à tour de bras ". A taux de chômage équivalent, le Plie d'Avignon a du mal à avoir des liens avec le monde socio-économique, et il semble que visiblement les entreprises pratiquent de fortes discriminations à l'embauche. Ce fait est souligné aussi par le directeur du Plie d'Aix-en-Provence, Denis Brendel, qui confronté au même problème monte actuellement un plan de lutte contre le racisme. La directrice du Plie de Saint Priest, qui anime le comité des 7 Plie rhônalpins soulève le fait que " les entreprises affirment que la personne n'est pas assez qualifiée pour ne pas dire qu'elles ne veulent pas d'un jeune d'origine maghrébine ". Les Plie ont conscience qu'ils doivent changer leurs méthodes de travail.

AIZICOVICI Francine

Les banlieues veulent leur part de croissance

Le monde économie, pp.5, 26/04/2000

Résumé : Le gouvernement accentue l'action économique de la politique de la ville. Mais la discrimination à l'embauche bride l'insertion sociale. Analyse.

NEGROUCHE Nasser

Discrimination raciale à la française : Changer de nom pour trouver un emploi

Le monde diplomatique, pp.7, 03/2000

Résumé : Afin de mesurer scientifiquement l'étendue de la discrimination raciale à l'embauche dans les entreprises, plusieurs associations ont récemment adopté la pratique du " testing ". Les résultats confirment les dires de ces jeunes, qui, à

diplôme égal, se voient écartés du fait de leur couleur de peau ou de la consonance " étrangère " de leur nom. La France, face à cette " maladie honteuse " qui la conduit toujours plus loin de ses principes fondateurs, saura-t-elle se donner les moyens d'y mettre un terme ?

DHUME Fabrice

Lutter contre les discriminations : Du "rapport Belorgey" à une véritable politique

ISCRA Méditerranée, pp.1-6, 07/1999

Résumé : Cet article est paru dans le Journal du Droit des Jeunes, n°187, septembre 1999, pp.19-21, sous le titre : "Lutter contre les discriminations : du rapport Belorgey à une véritable politique". Ecrit sur la demande d'Anne KOPIJASZ, à l'époque secrétaire de rédaction du JDJ, il propose une présentation critique du rapport commandé par la Ministre de l'emploi et de la Solidarité, Martine AUBRY à Jean-Michel BELORGEY, relatif à la mise en place d'une autorité indépendante. La dimension critique, en fait, ne porte pas tant sur le rapport et ses propositions - en eux-mêmes pertinents - qu'il situe l'interrogation sur les conditions de possibilité de ce projet, dans un contexte politique qui peine à penser l'indépendance et l'autonomie d'une organisation touchant à des questions aussi sensibles.

SILBERMAN Roxane;FOURNIER Irène

Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective

Formation emploi, pp.31-54, 01/1999

Résumé : La transformation de l'appareil productif qui s'accompagne de la disparition d'une partie des emplois peu qualifiés auxquels accédaient les enfants d'immigrés ouvre des interrogations sur leur devenir et bouscule les théories sur l'intégration largement dominées par le schème assimilationniste. L'article cherche à tester l'hypothèse souvent avancée d'une discrimination à l'embauche des jeunes d'origine maghrébine. Il propose un modèle interactif d'explication qui prend en compte l'origine sociale et ses conséquences en termes d'aspirations et de stratégies scolaires, la position des parents sur le marché du travail et le capital social qu'ils peuvent mobiliser pour aider leurs enfants à trouver un emploi, enfin les représentations subjectives et les comportements qui peuvent en résulter. Deux groupes s'opposent très nettement. Les originaires de pays de l'Union européenne, où dominent les

Portugais, et les originaires du Maghreb, parmi lesquels les Algériens sont les plus nombreux. A la différence des parents d'origine portugaise, les originaires du Maghreb valorisent plutôt l'enseignement général aux dépens de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage, s'écartant assez nettement d'un modèle que l'on pourrait qualifier de mobilité ouvrière. Cette stratégie, qui peut s'avérer payante pour la petite partie des jeunes qui va obtenir un baccalauréat et accéder à l'enseignement supérieur, se traduit par une précarité de l'emploi plus forte pour les autres, alors même que les pères, en majorité ouvriers non qualifiés et fortement touchés par le chômage, sont moins à même de mobiliser des relations pour les aider à trouver un travail. Si l'écart entre les ambitions et la réalité de l'insertion sur le marché du travail est important, il ne se traduit pas, à ce niveau de formation, par des refus d'emploi, mais génère des représentations négatives et des attitudes qui peuvent avoir un effet de signalement et se combiner avec des pratiques discriminatoires des employeurs, voire les confirmer. Les données longitudinales de l'enquête du Céreq sur le devenir professionnel des jeunes sortis de l'enseignement secondaire général ou technique et de l'apprentissage en 1989 servent de base à cette investigation.

(Résumé tire d'Emploi Formation)

NOEL Olivier

Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination

ISCRA Méditerranée, pp.1-12, 1999

Résumé : Pour contrecarrer les processus de discrimination, dont les intermédiaires de l'emploi sont malgré eux acteurs, l'article invite à une professionnalisation de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, en particulier en écartant les critères "subjectifs" de recrutement (dont la discrimination raciale) au profit de critères objectifs, appuyés sur une définition précise des tâches. La verbalisation de la discrimination est également indispensable pour éviter que le jeune n'intériorise le phénomène et ne se décourage. Enfin, l'article souligne l'importance d'une reconnaissance publique du phénomène car les intermédiaires de l'emploi ne parviendront pas, de leur seule place, à neutraliser ce phénomène. Cet article a été publié dans *Hommes et Migrations*, Dossier : Connaître et combattre les discriminations, n°1219, mai-juin 1999, pp. 5-12. Il s'appuie sur deux études conduites entre 1996 et

1998 sur les bassins d'emploi de Nîmes et de Narbonne.

DHUME Fabrice; NOEL Olivier

La discrimination raciale dans l'accès à l'emploi : un obstacle majeur à l'intégration et une place mineure dans le débat public

ISCRA Méditerranée, pp.1-6, 01/1999

Résumé : Cet article est paru dans le *Journal du Droit des Jeunes*, n°182, février 1999, pp. 40-42 sous le titre : "Discrimination raciale dans l'accès à l'emploi : un obstacle majeur à l'intégration et une place mineure dans le débat public". Il analyse la difficile émergence sur la scène public du phénomène des discriminations raciales en tant que problème politique. Le poids du déni politique, qui continue à focaliser sur l'intégration, les stratégies de neutralisation et d'invisibilisation dans la communication médiatique, l'incapacité du système à rendre condamnable ce délit, etc. rejoignent en fait l'organisation systémique du tabou dans les discriminations à l'emploi et un processus de coproduction des discriminations elles-mêmes. Tout cela conduit à produire une image du problème d'ampleur inversement proportionnelle à sa réalité et à ses conséquences.

SILBERMAN Roxane

Formation scolaire et insertion professionnelle des enfants d'immigrés

Formation emploi, pp.27-30, 01/1999

Résumé : Les questions de scolarisation et d'insertion professionnelle des enfants d'immigrés soulevées dans ce dossier sont, pour partie, issues d'une journée du séminaire Lasmas-Institut du longitudinal. La comparaison entre enfants issus de l'immigration européenne et ceux issus de l'immigration maghrébine montre que ces derniers suivent des formations plus générales que les précédents, et cumulent ainsi plus de difficultés. En Allemagne également, une différence sensible existe, quant à la réussite scolaire, entre enfants turcs, italiens et yougoslaves d'une part, et enfants grecs d'autre part, lesquels suivent plus souvent que les allemands, la filière menant à l'université. La dimension sexuée des processus analysés apparaît dans la communauté originaire d'Afrique noire. Assignées à résidence chez leurs parents, les jeunes filles poursuivent leurs études plus longtemps que leurs frères. La spécificité française de la relation entre industrialisation, démocratisation et immigration fait l'objet d'une approche historique mise en regard de la situation

britannique.

(Résumé tire d'Emploi Formation)

MAFFESSOLI Murielle

La discrimination" raciale " à l'emploi : une atteinte au principe républicain d'égalité

ORIV, pp.8, 09/1998

Résumé : L'Observatoire régionale de l'Intégration de la Ville localisé à Strasbourg a réalisé une note sur le thème de l'emploi à partir de deux étude menées dans la région Alsace : "Les jeunes et les violences urbaines dans les quartiers alsaciens" et "L'acquisition de la nationalité française pour la procédure de manifestation de volonté pour les jeunes étrangers âgés de 16 à 21 ans", les résultats de ces deux études, en dépit de territoires, d'interlocuteurs et de problématiques différents, se sont révélés relativement proches et ont débouché sur le même constat : l'existence de processus discriminatoires dans l'accès à l'emploi des populations immigrées et d'origine étrangères en Alsace

NOEL Olivier

Jeunes issus de familles immigrées : accès à l'entreprise et processus de discrimination - Les représentations et stratégies des intermédiaires sur le bassin d'emploi de Nîmes

ISCRA Méditerranée, pp.1-12, 12/1997

NOEL Olivier

La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche des jeunes issus de familles immigrées

ISCRA Méditerranée, pp.1-10, 1996

Résumé : Cet article rend compte de travaux d'études et de recherche conduits, dès 1991, dans la Région du Languedoc-Roussillon en France sur les processus de discrimination à l'embauche des jeunes issus de l'immigration. Il souligne les difficultés à faire émerger cette question dans l'espace public et les rôles respectifs et en interaction de l'administration, des chercheurs, des juristes et de la presse dans la construction publique de la lutte contre les discriminations.