



Comment lutter contre les discriminations « raciales » ? Des pistes d'action dans les secteurs du logement, de l'éducation et de l'emploi

Avant-propos

1. Retour sur la notion de discrimination « raciale »

2. Les freins à la lutte contre les discriminations « raciales »

3. Initier la stratégie du changement

- 3.1. Agir en amont de la discrimination pour la prévenir
- 3.2. Agir sur les systèmes discriminants, en respectant des étapes-clés

4. Des actions spécifiques au domaine du logement

- 4.1. Consolider et affiner le diagnostic territorial
- 4.2. Former l'ensemble des acteurs
- 4.3. Améliorer la transparence du marché du logement
- 4.4. Des actions indirectes prévenant les discriminations ?

5. Des actions spécifiques au domaine de l'éducation

- 5.1. Lever le déni entourant la question des discriminations en milieu scolaire
- 5.2. Lutter contre la ségrégation et les logiques discriminantes
- 5.3. Se tourner vers une logique de « public », complémentaire de la logique territoriale ?

6. Des actions spécifiques au domaine de l'emploi

- 6.1. Consolider et affiner le diagnostic
- 6.2. Sensibiliser et former les acteurs
- 6.3. Rénover les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines
- 6.4. Des actions indirectes favorisant l'intégration professionnelle des publics concernés

Pour en savoir plus

Avant-propos

Cette fiche de synthèse, comme la Synthèse Millénaire 3 « Les discriminations « raciales » : comment agir ? », s'intéresse principalement aux secteurs du logement, de l'éducation et de l'emploi, car ceux-ci sont particulièrement stratégiques. D'après les plaintes recueillies par les associations, ce sont aussi les plus touchés par les discriminations « raciales ». Mais d'autres secteurs sont également en retard dans l'acceptation de la diversité caractérisant la population vivant en France aujourd'hui. Ce retard peut se traduire par des discriminations. La Justice, la politique, mais aussi la santé, la culture, les loisirs, le sport ne semblent pas épargnés. Le fait que les discriminations touchant ces secteurs n'apparaissent pas dans cette fiche de synthèse ne signifie en aucun cas qu'elles n'existent pas, ou qu'elles sont de moindre importance.

1. Retour sur la notion de discrimination « raciale »

La discrimination est un acte concret, une différence de traitement réservée à un individu sur la base de motifs illégaux et variés (sexe, race, religion ou croyances, handicap, âge, orientation sexuelle...). On parle de discrimination « raciale » lorsque les mobiles de discrimination sont la nationalité, l'origine étrangère réelle ou supposée, le patronyme, l'apparence « étrangère »...

Comment expliquer que la question des discriminations « raciales » ait pris une telle ampleur depuis la fin des années 1990 ? Plusieurs raisons peuvent être invoquées. Tout d'abord, l'Union européenne s'est saisie du problème dès 1997 et a invité les États membres à en faire autant. La deuxième raison relève d'un constat (et non d'une question d'appréciation) : la population française actuelle est pluriculturelle, « multiraciale » et métissée. Le premier article de la Constitution française énonce que la France assure l'égalité en droits de tous les citoyens « *sans distinction d'origine, de race ou de religion* ». Or, les discriminations « raciales », visant des individus ayant une appartenance réelle ou supposée à une ethnie, mettent bel et bien en péril ce principe d'égalité. Enfin, l'ampleur des discriminations « raciales » ne cesse de se confirmer. Malgré le manque d'indicateurs réels, les sondages, les témoignages, les « testings »¹ révèlent une réalité très préoccupante.

Lutter contre les discriminations « raciales » constitue donc un enjeu de taille. Sans sous-estimer les actions déjà accomplies, le chemin qu'il reste à parcourir sera sans doute long et semé d'embûches. En effet, il existe plusieurs freins à la lutte contre les discriminations « raciales » (2). Organiser la lutte ne pourra se faire sans une prise de conscience collective et l'apprentissage de chacun : il faudra apprendre à déceler les pratiques discriminantes et à les changer. On peut distinguer des actions transversales initiant la stratégie du changement (3) et des actions spécifiques à chaque secteur. Les principales propositions locales et nationales sont résumées et illustrées pour les secteurs du logement (4), de l'éducation (5) et de l'emploi (6).

2. Les freins à la lutte contre les discriminations « raciales »

Le sujet des discriminations « raciales » ne va pas de soi : il suscite souvent du déni et demeure encore un tabou dans certains secteurs. Leur acceptation sociale est difficile. La complexité du sujet, l'invisibilité statistique des faits de discrimination, comme la faible répression, sont autant de freins à la lutte contre les discriminations « raciales ».

Un sujet complexe

Les discriminations « raciales » ont des origines diverses, complexes qui contribuent à leur invisibilité. La discrimination opère parfois directement : c'est le cas lorsqu'une décision a

¹ Test de situation consistant à recréer un événement quotidien sous des conditions paramétrées qui vont permettre de vérifier si cet événement donne lieu à des discriminations.

pour *objet* de discriminer. Par exemple, une pensée raciste, plus ou moins assumée, peut se traduire par une pratique discriminatoire. Mais le plus souvent, les représentations semblent hétéroclites, et non simplement « racistes ». Toute société produit de la différenciation sociale, et par conséquent, le corps social apparaît à chacun non comme un tout homogène, mais comme une mosaïque de groupes et d'individus. Dans les actions de la vie courante (choix d'un locataire, sélection d'un employé, etc), il n'est pas toujours aisé de faire la part des choses entre ce qui relève du jeu de la différenciation et de l'agrégation sociale, inhérent au fonctionnement d'une société, et ce qui relève du jeu de la discrimination, prohibée par la loi.

En outre, il semblerait que de nombreuses discriminations « raciales » relèvent d'une pratique ou d'un ensemble de pratiques apparemment neutres, mais qui a pour *effet* de discriminer : on parle alors de discrimination indirecte. Celle-ci, plus complexe, est souvent plus difficile à identifier. A titre d'exemple, si dans une entreprise, le personnel est clivé racialement, et qu'il est d'usage de recruter les enfants du personnel pour les jobs d'été, on engendre de la discrimination indirecte et sans rapport avec la question du racisme.

Un sujet difficile à cerner

La nationalité, l'origine réelle ou supposée, le patronyme, « l'apparence étrangère » sont autant de mobiles de discriminations « raciales ». Nommer les personnes victimes est difficile : immigrés, issus de l'immigration, minorités visibles, personnes d'origine étrangère ou supposée comme telle, etc... Aujourd'hui encore, aucune appellation ne paraît réellement satisfaisante aux yeux de tous. Cette difficulté pour nommer les personnes concernées par les discriminations contribue à l'invisibilité statistique des discriminations. En effet, la politique statistique en France se caractérise par le refus d'identifier les personnes selon leur « race » (Blancs, Noirs, etc), leur « origine » (nationalité des parents, des ascendants), leur « ethnie » (langues, cultes, etc). On peut souligner tout de même quelques exceptions, mais elles sont motivées par des objectifs spécifiques et soumises à des règles très strictes. Seuls le lieu de naissance et la nationalité sont des critères pouvant être demandés sans restriction aux sondés. Mais, de toute évidence, ceux-ci ne suffisent pas à appréhender la question des discriminations « raciales ». Comment alors prendre en compte ce qu'il est interdit de mesurer ?

Une voie juridique encore peu empruntée

La difficulté d'actionner la voie pénale dans la lutte contre les discriminations est un frein évident au traitement judiciaire des comportements discriminatoires. Rappelons que la voie pénale implique que l'intention de discriminer soit prouvée pour reconnaître le crime ou le délit (article 121-3 du code pénal). Or, l'intention, en matière de discrimination, est souvent difficile à établir.

La voie civile, facilitée depuis 2001 par l'aménagement du partage de la charge de la preuve² et l'introduction dans la loi de la notion de discrimination indirecte, reste peu empruntée. Les décisions sont peu nombreuses et méconnues. Le rapport traitant des discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi (R.Fauroux, 2005) soulignait l'importance de cette reconnaissance juridique : « *Plus que le nombre de condamnations, il s'agit de reconnaître la gravité et le caractère délictueux des discriminations et de favoriser les prises de conscience des interdits grâce à des procès exemplaires et correctement médiatisés* ».

Cette volonté de recourir à des sanctions pédagogiques et dissuasives semble se confirmer dans les récentes dispositions de la loi sur l'égalité des chances (loi n°2006-396). En effet, créée par la loi du 30 décembre 2004, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) a vu ses pouvoirs renforcés : elle dispose à présent de pouvoirs d'investigation propres et peut saisir la justice. En outre, cette même loi légalise le recours au « testing » comme mode de preuve d'éventuelles discriminations.

² Jusqu'alors en cas de litige pour discrimination, la charge de la preuve reposait entièrement sur le plaignant, victime souvent isolée et sans moyen d'enquêtes. Aujourd'hui, le plaignant doit apporter « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination » et la partie adverse doit prouver, au contraire, qu'elle s'est appuyée sur « des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

3. Initier la stratégie du changement

Agir pour prévenir et lutter contre les discriminations raciales est possible. Affaiblir les représentations et stéréotypes, faire connaître et reconnaître les discriminations « raciales », former les acteurs sont les conditions préalables à l'organisation de la lutte contre les discriminations « raciales ».

L'enjeu actuel est d'élargir le public informé et de traduire les intentions en actions. Cela exige :

- la nécessité de passer d'un registre passionnel (dénonciation, militantisme, culpabilité) à un registre professionnel (savoir, savoir-faire) ;
- la nécessité pour les professionnels de traduire ce qui apparaît comme une question spécifique et ponctuelle en une exigence constante, intégrée à part entière à la mission professionnelle.

Il s'agit d'une part, d'agir en amont de la discrimination et de faire évoluer les représentations, « terreau » de la discrimination, et d'autre part, d'agir sur les systèmes discriminants de manière rigoureuse et pragmatique.

La mise en place d'une **mission égalité** au Grand Lyon pourrait être le levier d'action susceptible d'entraîner toutes les autres actions : transversales ou plus sectorielles. Son champ de compétences pour la lutte contre les discriminations pourrait s'étendre à tout mobile de discrimination : l'origine et la « race », mais également le sexe, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle... La mission égalité pourrait intervenir sur tous les registres du diagnostic et des études, de la conception et de la mise en place de règles et d'outils, de la veille, du conseil et du contrôle, de la formation des agents, de l'information du public, de la médiation, du traitement du contentieux, etc.

3.1. Agir en amont de la discrimination pour la prévenir

Renforcer l'ouverture à la diversité et faire évoluer les représentations sont des conditions préalables au changement des mentalités et à la mise en route de la stratégie du changement. Plusieurs leviers d'action sont d'ores et déjà utilisés ou peuvent être activés pour sensibiliser, informer, comprendre des sujets aussi sensibles et complexes que la diversité ethnique, la pluriculturalité, l'histoire coloniale, la laïcité...

L'éducation représente bien sûr un levier de choix. Inscrit au programme du lycée, le temps des colonies est bien sûr abordé, de même que les religions. Mais les programmes et les emplois du temps des élèves ne permettent pas toujours d'expliquer et de dédramatiser ces sujets. Il leur est ainsi difficile de comprendre et de s'approprier sans haine un passé qui a fait s'affronter des groupes sociaux, aujourd'hui constitutifs à part entière de la société française. De même que le Grand Lyon favorise dans les écoles une éducation à l'environnement, il conviendrait de développer des actions orientées vers l'ouverture à la diversité et la prévention des discriminations « raciales » : rencontres avec des professionnels, partenariats avec des associations...

Les projets interculturels servent aussi l'ouverture à l'altérité et l'évolution des représentations. La découverte de cultures nouvelles, leurs confrontations, le dialogue et le partage d'expériences autour de créations sont autant de moyens de faire évoluer les mentalités. Dans le cadre de sa politique événementielle culturelle, le Grand Lyon pourrait intégrer cette préoccupation dans chacun de ses événements, valoriser des événements interculturels et impliquer les minorités dans ces projets. Les différentes éditions de la Biennale de la Danse, par exemple, ont déjà été le décor d'actions de ce type.

Enfin, **les différents supports de communication** semblent être des outils de choix pour lutter contre les stéréotypes touchant les personnes, comme les institutions. Par exemple, agir

sur l'image du logement social est l'une des propositions retenues par le Gipiv³ dans son rapport concernant le logement (2006). Ce projet devrait être piloté par le service communication de la ville de Lyon, en lien avec le service communication du Grand Lyon et des bailleurs. Concernant les stéréotypes touchant les personnes, une meilleure représentation des minorités ethniques, notamment dans les médias, la communication des parcours ou des initiatives réussis, des campagnes de communication nous interpellant sur notre ouverture à l'altérité sont des pistes de plus en plus recommandées et empruntées à l'heure actuelle.

3.2. Agir sur les systèmes discriminants, en respectant des étapes-clés

Quelque soit le secteur, logement, éducation, emploi, on peut distinguer quelques grandes étapes incontournables à la lutte contre la discrimination.

Réunir les acteurs pour définir le problème à traiter de manière concertée

Traiter le problème des discriminations « raciales » est possible si et seulement si les acteurs concernés s'impliquent, et ceci dès l'étape de diagnostic. L'objectif est *in fine* d'obtenir une définition concertée des modalités d'études, une appropriation collective de ces résultats et une conduite commune de l'ensemble du projet.

En pratique

Travailler davantage en réseau : une volonté affirmée dans le Programme local de l'habitat 2007-2012

Cette volonté de travailler davantage en réseau est clairement rappelée dans le deuxième programme local de l'habitat (PLH). L'objectif général est d'améliorer l'accessibilité à l'information entre acteurs de l'habitat et vis-à-vis des usagers, et en particulier de promouvoir un accès au logement égal pour tous. Le leadership et la responsabilité du Grand Lyon sont confirmés en affirmant son rôle à l'interface des trois missions suivantes : copiloter la Conférence d'agglomération de l'habitat (l'instance de concertation, de réflexion, de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du PLH), élargir la concertation avec la société civile et les habitants en lien avec le Conseil de développement et décliner le PLH à l'échelle des bassins de vie et des communes.

Objectiver la discrimination pour provoquer une prise de conscience

La mise en œuvre d'une politique publique passe nécessairement par la mise en place d'indicateurs permettant de désigner des cibles d'actions et d'en assurer le suivi. Mettre à jour les discriminations « raciales » implique de considérer l'origine réelle ou supposée des individus. Plusieurs données peuvent être utilisées à cette fin : nom, prénom, nationalité, adresse... Or, ces données permettent l'identification, même momentanée, des personnes concernées, à ce titre, elles sont soumises à la loi « informatique et libertés ». Elles doivent donc faire l'objet d'une déclaration adressée à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

En accord avec la Cnil, de nombreux observatoires existants ou envisagés pourraient peu à peu intégrer des indicateurs de discrimination.

- **L'Observatoire territorial du contrat de ville** de l'agglomération lyonnaise suit l'évolution de la situation sociale et économique des quartiers en contrat de ville par rapport au reste de l'agglomération. A l'heure actuelle, il ne comporte pas réellement des indicateurs directs de discrimination : par exemple, les caractéristiques du logement des français et des étrangers y apparaissent, mais ces seules données ne suffisent pas à mettre en évidence des discriminations « raciales ».
- Il en est de même pour l'**Observatoire emploi-chômage-insertion** basé à l'Agence d'urbanisme. Les résultats de l'insertion y sont présentés : ils permettent de mesurer les écarts entre les quartiers relevant de la géographie prioritaire et le reste de l'agglomération et non d'observer des discriminations.

³ Groupe d'initiatives pour l'intégration dans la ville : instance consultative créée à la ville de Lyon (voir fiche initiative sur www.millenaire3.com)

- Enfin, plusieurs observatoires dédiés au logement et à l'emploi sont envisagés à l'avenir et prévoient d'ores et déjà d'y observer les discriminations. Ils sont présentés dans les paragraphes traitant des actions spécifiques au logement et à l'emploi.

En pratique

Une étude patronymique donnant des résultats concrets : la démarche exemplaire du groupe Casino

Dans le cadre du programme européen Equal⁴ Lucidité, Casino a rendu publique en juin 2005 les résultats d'une étude patronymique portant sur quatre établissements de la région Rhône-Alpes. La Cnil avait délivré une autorisation exceptionnelle pour l'occasion. L'objectif était de repérer d'éventuelles discriminations basées la nationalité, mais également sur l'origine réelle ou supposée. Le paramètre du patronyme a été choisi car il fait directement référence à l'origine réelle ou supposée. Les résultats montrent notamment que l'accès à un premier emploi, les conditions de cet accès (intérim plutôt que CDD) et son renouvellement sont plus difficiles pour les personnes d'origine, réelle ou supposée, extra-européenne. Ceci est d'autant plus dommageable que les personnes d'origine extra-européenne qui ont pu connaître une progression de carrière ont eu des parcours comparables aux autres, à ancienneté et diplôme équivalent.

Cette étude, qualifiée d'exemplaire par l'ensemble des acteurs, a donné lieu à un accord signé par le groupe et les syndicats en octobre 2005 portant sur « la promotion de l'égalité des chances, la diversité, la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale dans l'entreprise ».

Une fois le diagnostic établi, il est nécessaire de le faire connaître et de l'expliquer à tous les intéressés (salariés d'une même entreprise, acteurs d'un même secteur...). L'objectif est d'arriver à une compréhension partagée du problème et de sortir de l'approche passionnelle pour pouvoir se tourner vers l'action. Cette étape est cruciale car l'amalgame avec le racisme, le déni entourant les discriminations « raciales », la complexité des systèmes discriminants sont autant de freins à la compréhension du diagnostic, même lorsque celui-ci est clairement établi.

Au sein du Grand Lyon, les différents outils de communication (mensuels, site internet...) pourraient être utilisés. Souvent critiquées, des actions de communications adaptées et répétées touchent pourtant leur but. C'est par exemple le cas des campagnes de la prévention routière à l'égard de comportements que l'on croyait indéracinables.

Transformer le système

Après la prise de conscience, des actions proprement dites peuvent être envisagées. Il s'agit d'analyser précisément les mécanismes discriminants pour définir des méthodes d'intervention adaptées et intégrées aux dispositifs, de définir des objectifs de transformation des pratiques et de mettre en place des outils de suivi.

La formation des acteurs peut être envisagée via des formations généralistes et/ou plus spécifiques d'un secteur.

Enfin, l'évaluation régulière des dispositifs en place et de l'implication des acteurs doit être prévue de manière à intégrer progressivement et durablement la question des discriminations « raciales » dans l'ensemble des actions du Grand Lyon. Il s'agit d'investir l'ensemble des outils de planification (contrat de ville 2007-2008, SCOT⁵...).

Quant au suivi de discriminations « raciales » proprement dites, les différents observatoires seront pour cela des sources de références et permettront le cas échéant d'orienter les actions menées.

4. Des actions spécifiques au domaine du logement

Le Grand Lyon a les compétences de l'habitat et de l'urbanisme. Il interagit avec de nombreux partenaires : l'Etat, les communes, les organismes HLM (gérant plus de 41% du logement social), les associations, les organismes constructeurs et bailleurs (Opac du Grand Lyon...). L'action du Grand Lyon concerne aussi bien les logements publics que privés, en location ou en accession, le parc ancien que les copropriétés plus récentes, les sites en

⁴ Le programme Equal est une initiative du Fonds social européen, il a pour objectif le développement de nouvelles pratiques de lutte contre les discriminations et les inégalités de toute nature en relation avec le marché du travail.

⁵ Schéma de cohérence territoriale

difficultés mais aussi tous les quartiers de la ville. Au sein de ce réseau, le Grand Lyon est à même d'intervenir à plusieurs niveaux sur les discriminations « raciales » opérant à l'accès au logement.

4.1. Consolider et affiner le diagnostic territorial

Deux observatoires dédiés au logement seront créés prochainement, tous deux incluent les discriminations dans leur champ d'analyse et constituent des outils pour affiner le diagnostic territorial.

- La création d'un **Observatoire de l'égalité** est envisagée par le Gipiv dans son dernier rapport de 2006 concernant le logement. S'appuyant sur les observatoires locaux de la demande sociale en logement et regroupant tous les acteurs du logement, cet observatoire permettrait « *de consolider et affiner le diagnostic territorial sur les discriminations dans l'accès au logement* ». Le rôle essentiel des associations (ASLIM, ALPIL, ARALIS, AVDL, CLLAJ, Habitat et Humanisme) est particulièrement souligné : elles participent non seulement à l'actualisation permanente des connaissances des besoins, des publics en difficulté, des situations de discriminations.
- De même, le programme local de l'habitat de l'agglomération lyonnaise 2007-2012 (PLH) fait une place importante à la question de la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement. Un **Observatoire de l'habitat** sera notamment mis en place pour assurer la synthèse avec l'ensemble des outils d'observation disponibles et développera de nouveaux champs d'analyse tel que l'inégalité dans le traitement des situations de la demande au logement.

En matière d'amélioration de la connaissance, le Fasild⁶ conduit une étude sur la mobilité résidentielle des immigrés en 2006 dans quatre régions, dont la région Rhône-Alpes. Ses résultats doivent être valorisés au cours de l'année 2007.

4.2. Former l'ensemble des acteurs

Le logement est l'une des quatre priorités du Fasild pour 2006. A ce titre, il développe son catalogue de formation des acteurs à la thématique des discriminations au logement. Tous les acteurs sont concernés : bailleurs sociaux, bailleurs privés, intermédiaires de l'accès au logement, collectivités territoriales. Le programme envisage d'aborder de manière non frontale les discriminations pour ne pas culpabiliser les acteurs, mais d'agir tout particulièrement contre les préjugés et les représentations négatives de l'immigration.

Dans son dernier rapport concernant le logement (2006), le Gipiv propose « *d'organiser des séquences de formation visant à professionnaliser les acteurs du logement* » et ceci « *à tous les niveaux de responsabilité* ». Le recours à un prestataire extérieur compétent, tel que le Fasild, est envisagé. En ce qui concerne les personnels des collectivités territoriales, le CNFPT, paraît être l'organisme à solliciter.

4.3. Améliorer la transparence du marché du logement

L'ensemble des rapports traitant des discriminations dans le domaine du logement appelle à une plus grande transparence de la filière. Voici l'essentiel des recommandations formulées pour atteindre cet objectif.

Améliorer l'information des demandeurs

Les filières d'accès au logement sont nombreuses, complexes et opaques pour de nombreuses personnes. Elles font en outre intervenir une pluralité d'acteurs, d'instances de décision ou de négociation. L'information sur les différentes voies d'accès possibles, comme sur les missions, les droits et les devoirs des acteurs, mériterait d'être plus largement diffusée et expliquée pour être comprise par tous.

⁶ Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations.

Pour lutter contre les inégalités de fait induites par le manque de lisibilité en la matière, le Gipiv propose de « *développer des dispositifs d'information à l'échelle de l'agglomération et de le faire en plusieurs langues afin de favoriser la compréhension de chacun (vidéo, brochures d'informations dans les lieux d'accueil...)* ». Le Gipiv suggère également que « *la Ville de Lyon mobilise les partenaires sociaux pour que les réservations 1% participent à la lutte contre la ségrégation des populations issues de l'immigration en concertation avec les réservataires des contingents prioritaires* ».

Clarifier les filières d'accès au logement social

De manière à assurer une véritable cohérence dans l'information donnée aux demandeurs, dans leur orientation et leur mise en relation avec les acteurs de l'offre, et dans le suivi des demandes, la création d'**une plate-forme dédiée aux ménages les plus démunis, co-réalisée par la Ville de Lyon et le Grand Lyon**, est recommandée par le Gipiv. Cette plate-forme serait sous l'autorité d'un comité directeur dont l'Etat, le Grand Lyon, les bailleurs sociaux, les collectivités locales (dont le Conseil Général) et les associations devront être parties prenantes. La plate-forme pourrait s'organiser autour de quatre missions :

- la définition locale des critères de priorité d'attribution des logements dans le respect des règles de non-discrimination ;
- l'accueil, l'information et l'orientation des ménages
- la prise en compte et la validation de la demande
- l'évaluation, le contrôle et le suivi des attributions.

Actuellement, dans le Rhône, le Sial (Service inter administratif du logement), constitué en application de la loi Besson, constitue la base logistique de la cellule d'interface entre l'offre et la demande. Cette même loi a créé les Plans départementaux pour le logement des personnes défavorisées, les PLALPD. Le PLALPD 2006-2009 s'articule avec le deuxième chapitre du **programme d'action du PLH** : « *promouvoir un développement solidaire et plus équilibré de l'agglomération* ». Parmi de nombreuses propositions, le PLH prévoit de « *renforcer et mettre en réseau les filières d'accès au logement* » en réaffirmant la nécessité de simplifier et de mutualiser davantage les filières d'accès au logement social existantes.

Agir sur le traitement des demandes de logement

La transparence du système d'attribution paraît plus que jamais primordiale. La Fonda Rhône-Alpes insiste sur le fait que l'incompréhension des réponses des organismes de logement, renforcé par l'ignorance des disponibilités réelles et l'opacité du système d'attribution, est vécue par les demandeurs comme un élément de discrimination en soi. C'est pourquoi la Fonda Rhône-Alpes recommande de toujours proposer une alternative lorsqu'il y a un refus au nom d'un « logement inadapté » ou d'un besoin de « mixité sociale ».

Dans ce sens et avec l'ambition affichée de définir un cadre de référence intercommunal pour l'accès au logement social, le PLH prévoit la création de deux chartes :

- la « **charte intercommunale des attributions et du peuplement** » qui a pour objectif de formaliser un cadre de référence commun pour l'ensemble des acteurs ;
- la « **charte du relogement** », élaborée par l'ensemble des acteurs (bailleurs sociaux, habitants, collectivités locales), qui regroupe les « bonnes pratiques » tirées des enseignements des opérations de relogement réalisées dans différents sites de l'agglomération.

Le Gipiv envisage également l'élaboration d'une « charte de bonnes pratiques des bailleurs » visant à définir un référent commun des critères applicables à l'échelle de l'agglomération. La mission égalité de la Ville de Lyon devra impulser ce projet avec les acteurs locaux du logement et les associations. Les objectifs sont de favoriser l'implication des bailleurs et une meilleure communication et compréhension des politiques d'attribution.

4.4. Des actions indirectes prévenant les discriminations ?

De nombreux facteurs participent à la construction de mécanismes discriminatoires. Il paraît possible d'en limiter l'émergence en agissant sur le marché du logement, particulièrement « sous tension » actuellement.

Agir sur la pénurie et la qualité de l'offre de logement

Il s'agit non seulement d'augmenter l'offre de logement, mais également de la diversifier pour répondre aux besoins des ménages. C'est l'une des orientations du PLH 2007-2012 qui prévoit de :

- répondre aux besoins en logement des populations modestes. Le PLH prévoit notamment l'accélération de la production de l'offre locative sociale, rééquilibrée entre les territoires, renouvelée et plus conforme aux besoins et le soutien de la fonction sociale du parc privé.
- répondre aux besoins des ménages aux revenus intermédiaires. Des simulations financières, réalisées dans le cadre du diagnostic du PLH, ont montré que les prix du marché avaient largement dépassé les limites d'accessibilité pour ces ménages dans tous les secteurs attractifs de l'agglomération (le centre en particulier). L'évolution du parcours résidentiel des ménages occupant un logement social est aujourd'hui quasiment bloquée et freine, outre les candidats à l'accession, la nécessaire rotation du parc social. Le PLH propose différentes pistes de travail sur ce sujet qui doivent être approfondies en terme d'opportunité, d'efficacité et de faisabilité financière.
- améliorer l'accueil des ménages jeunes, en mobilité professionnelle ou de formation. Les jeunes en formation, les étudiants et les jeunes travailleurs font partie des publics durement touchés par les conditions actuelles du marché (hausse des loyers, concurrence avec les jeunes actifs, garanties exigées de plus en plus contraignantes...). Ces conditions vont parfois jusqu'à remettre en cause certains parcours professionnels et entachent l'image et le rayonnement de l'agglomération.
- d'anticiper les grandes évolutions démographiques et de modes de vie. Il s'agit surtout d'anticiper le vieillissement de la population afin de proposer des logements adaptés et de revoir la production et la qualité de logements sociaux de grande taille destinés aux familles nombreuses et recomposées.

En pratique

Favoriser la captation de logements privés vacants dans l'agglomération lyonnaise

Des associations oeuvrant dans le champ de l'insertion par le logement ont décidé, en lien avec l'Etat et le Conseil général, d'organiser une captation de logements à vocation sociale dans le parc privé. Cette action est coordonnée autour d'un collectif d'associations : Ailøj, Alpil, Aralis, Aslim, Clajj, Ufjt, Alsr, Régie Nouvelle, Habitat et Humanisme. Ce dispositif s'ajoute à d'autres dispositifs de réservation de logements dans le parc privé animés par le Conseil général pour les bénéficiaires du RMI et par le Conseil régional pour les jeunes. Ces réponses ne seront sans doute pas suffisantes pour les 44 000 demandeurs de logement de l'agglomération mais restent des outils rapides et efficaces. Le Gipiv propose la mise en place d'un numéro vert à destination des propriétaires de logement vacant. Chaque association assurerait une permanence téléphonique afin de renseigner les propriétaires curieux ou intéressés sur les possibilités de location (aide directe, aide fiscale ...).

Concilier les objectifs de mixité et de non-discrimination sur l'ensemble de l'agglomération

Fluidifier l'ensemble de la chaîne du logement favoriserait la mobilité des ménages et donc la mixité. Mais les décisions permettant cela rencontrent souvent de nombreux obstacles, y compris humains. L'intérêt individuel et l'intérêt collectif s'opposent parfois. Par exemple, rééquilibrer la répartition des logements sociaux sur l'ensemble de l'agglomération rencontre de nombreuses difficultés : « *difficultés de montage financier, difficultés de mobiliser des opportunités foncières ou immobilières et surtout des difficultés suscitées par le rejet du logement social par certaines fractions de la population* » (Gipiv).

Pour autant lutter contre la « ghettoïsation » des quartiers périphériques, encourager le maintien ou l'augmentation de la mixité dans les quartiers centraux et de l'ouest lyonnais semblent recommandés unanimement. Les moyens pour tendre vers cet objectif divergent en revanche : faut-il fluidifier l'ensemble de la chaîne du logement et laisser libre cours à la mobilité des ménages ? Faut-il au contraire orienter telle ou telle population pour tendre vers

la mixité ethnique ? Cela sous-entend d'une part, de prendre en compte le paramètre ethno-racial et implique, d'autre part, que la société accepte les actions positives à l'égard de minorités ethniques.

5. Des actions spécifiques au domaine de l'éducation

L'éducation relève de la compétence de l'Etat, de l'éducation nationale. Les collectivités ont actuellement peu de prise sur son évolution. Toutefois, le contrat de ville 2000-2006, dans son chapitre 3 « L'éducation : une responsabilité partagée » recommandait déjà « l'observation et l'amélioration de la mixité scolaire ». Le Grand Lyon semble donc se définir comme un médiateur, susceptible d'inciter certaines actions dans le domaine de l'éducation.

5.1. Lever le déni entourant la question des discriminations en milieu scolaire

Lever le voile sur des réalités sociales qui ont naturellement franchi les portails des écoles est un pas majeur dans la compréhension des dérives ou défaillances de notre système d'éducation et son amélioration. Une méthodologie rigoureuse et concertée est nécessaire pour se saisir de la question des discriminations « raciales » en milieu scolaire. La création d'une « **conférence d'agglomération de l'éducation et de la jeunesse** » permettrait :

- de définir les responsabilités des divers acteurs : établissements scolaires, collectivités territoriales, associations, parents, services publics ;
- d'établir une coopération entre l'ensemble des acteurs sur des projets communs sur la base d'un compromis d'objectifs et non d'intérêts ;
- de partager la connaissance du sujet et de développer des propositions concrètes qui devront trouver écho à l'échelle du quartier.

Eclairage

Une question incontournable : quel bilan peut-on tirer des actuels programmes de soutien et d'accompagnement scolaire ?

Soulignons une nouvelle fois que ces programmes sont destinés aux élèves en difficulté scolaire et/ou appartenant à des familles à bas revenus et non spécifiquement aux enfants issus de l'immigration. Les ZEP/REP obéissent à un principe d'action positive « territoriale » et non « ethnique ». Si le bilan des ZEP est jugé globalement positif, des réserves ont été formulées quant à la capacité d'un tel dispositif à assurer un réel rééquilibrage. Le rapport concernant « l'intégration des populations issues de l'immigration dans l'agglomération lyonnaise » (2002) soulignait le rôle clé des associations dans ces dispositifs et le manque de moyens. Le rapport de l'institut Montaigne (2006) propose d' « *allouer davantage de moyens aux établissements de ZEP afin d'établir une véritable équité entre les établissements scolaires* » (proposition n°3). En effet, ceux-ci disposent en théorie de moyens supplémentaires d'enseignement évalués à 9%. Mais, lorsque l'on tient compte des salaires du personnel, en général moins gradé et moins expérimenté dans les établissements de ZEP, l'action positive semble disparaître : « *la dépense publique par élève dans les ZEP est en effet inférieure de l'ordre de 30% à la moyenne nationale.* » Les victimes de ces inégalités sont les élèves issus des catégories sociales les plus défavorisées, issus ou non de l'immigration, mais la majorité de ces derniers se trouvent concentrés dans les établissements scolaires les moins favorisés.

5.2. Lutter contre la ségrégation et les logiques discriminantes

Dans le domaine de l'éducation, la prévention des discriminations paraît étroitement liée à la lutte contre la ségrégation et les logiques discriminantes. L'objectif est d'offrir à tous les enfants et adolescents les mêmes conditions d'études et les mêmes chances d'insertion dans le monde professionnel. Ainsi, la démarche de consommateur des parents vis-à-vis de l'éducation n'aura plus de sens, de même que les logiques discriminantes développées par certains établissements (classes de niveau, propositions injustifiées de redoublements et réorientations...).

Diagnostic des flux scolaires

Un « **Observatoire des mobilités scolaires** » pourrait analyser le fonctionnement des dérogations scolaires et le contournement de la carte scolaire à l'échelle de l'agglomération (les mairies centralisent les demandes). Identifier les quartiers et les établissements quittés, les

publics faisant ces demandes, enquêter sur les raisons invoquées pourrait être un préalable à une réflexion sur les actions à mener pour enrayer cela.

Des mesures en faveur de « l'égalité des chances »

A mi-chemin entre la formation et l'entreprise, **les stages** sont indispensables et représentent un réel atout pour l'insertion professionnelle. Diverses propositions peuvent être faites pour aider les jeunes en difficulté dans leur recherche de stages, mais aussi pour favoriser leur bon déroulement :

- Renforcer la formation des jeunes avant l'entrée en stage sur la connaissance du monde de l'entreprise et de ses codes partenariats enseignants/professionnels. Des rencontres avec des professionnels dans les lycées peuvent être envisagées.
- Organiser une intervention soutenue des établissements pour aider à la recherche du stage pour les jeunes en difficulté (parrainage), informer les entreprises sur l'objectif du stage et le programme pédagogique, suivre le déroulement du stage.
- Offrir des stages diversifiés et de qualité aux élèves de collèges et lycées professionnels grâce à l'appui économique de la ville de Lyon. C'est une des actions développées par le Gipiv : le chargé de mission égalité à la ville de Lyon doit sensibiliser les entreprises partenaires, signataires de la Charte de la diversité, et identifier les besoins et les responsables de stages dans les établissements pour favoriser leur mise en relation. Ce dispositif n'a pas pour objectif de se substituer à la recherche active d'un stage, démarche formatrice pour l'élève, mais de servir de recours ultime.

Plusieurs mesures ont déjà favorisé avec succès **l'accès aux grandes écoles** et pourraient être encouragées par le Grand Lyon.

- Le lycée Robert Doisneau (Vaulx-en-Velin) a signé la « Convention éducation prioritaire » (CEP) avec l'Institut d'études politiques (Paris) en 2004. Celle-ci vise à rétablir l'égalité des chances en s'opposant à quatre obstacles rencontrés par les élèves situés en ZEP : le manque de moyens financiers, l'absence d'une information spécialisée, le biais social lié à la nature même des épreuves de sélection et le phénomène d'autocensure. Les lycées Jacques Brel et Marcel Sembat (Vénissieux) se sont eux aussi engagés dans cette convention. Depuis, une dizaine d'élèves ont intégré l'Institut d'études politiques.
- Une généralisation de ces bonnes pratiques pourrait s'enclencher par l'adhésion des lycées lyonnais (ZEP/REP) à la « Charte de l'égalité des chances et des formations d'excellence » signée en janvier 2005. Par leur signature, la Conférence des Présidents d'Université, la Conférence des grandes écoles et la Conférence des directeurs d'écoles et formations d'ingénieurs prévoient d'accueillir au moins 60% d'élèves issus des zones et réseaux d'éducation prioritaires grâce à des conventions spécifiques avec les lycées concernés.
- Un récent rapport de l'Institut Montaigne présente seize propositions pour ouvrir les grandes écoles à la diversité et recommande notamment de « *lutter contre le manque d'information et l'autocensure scolaire en sensibilisant les étudiants de ZEP sur l'opportunité d'études supérieures* » (proposition n°1) et de « *généraliser le tutorat et l'accompagnement des lycéens pour leur redonner confiance et ambition, réhabiliter le travail et l'effort* » (proposition n°5).

5.3. Se tourner vers une logique de « public », complémentaire de la logique territoriale ?

Dans le monde de l'éducation, il semble que la promotion de l'égalité des chances soit la logique développée pour prévenir et lutter contre la ségrégation et les logiques discriminantes. Assurer la réussite de tous les élèves est l'objectif central de la « loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école » du 23 avril 2005. En particulier, la politique d'éducation prioritaire développée actuellement par le ministère de l'éducation nationale s'articule autour de ces trois volets : garantir l'équité scolaire, développer l'ambition scolaire et démocratiser

l'accès à l'enseignement supérieur. Ceci passe par une politique d'action positive plus affirmée et individualisée pour les élèves en difficulté, complémentaire de la logique territoriale utilisée actuellement. Il est probable que cette volonté, insufflée par l'Etat, exige l'adaptation et la coopération de l'ensemble des acteurs de l'éducation : faudra-t-il redéfinir les missions de l'enseignant, impliquer davantage les parents, responsabiliser l'élève sur ses objectifs d'apprentissage comme sur les moyens d'y parvenir ?

Eclairage

Les PPRE : un tournant dans l'éducation prioritaire ?

La loi du 23 avril 2005 prévoit dans son article 16 qu'« à tout moment de la scolarité obligatoire, lorsqu'il apparaît qu'un élève risque de ne pas maîtriser les connaissances et les compétences indispensables à la fin d'un cycle, le directeur d'école ou le chef d'établissement propose aux parents ou au responsable légal de l'élève de mettre en place un programme personnalisé de réussite éducative ». La logique des PPRE (programme personnalisé de réussite éducative) est singulière sous deux aspects : la réussite éducative est reconnue comme plus large que la réussite scolaire et les programmes sont personnalisés, adaptés aux difficultés de chaque individu. Une expérimentation des PPRE a eu lieu durant l'année scolaire 2005-2006, ils doivent être généralisés à la rentrée 2006.

6. Des actions spécifiques au domaine de l'emploi

Toute collectivité territoriale dispose de nombreuses compétences décentralisées (développement économique, formation, politique d'insertion, action sociale...). Le Grand Lyon est étroitement associé aux politiques d'emploi, notamment dans les missions locales, les PLIE⁷ et les maisons de l'emploi, et participe à la politique de la ville contractualisée avec l'Etat. Utilisant ces différents leviers d'action, le Grand Lyon est à même de participer à une véritable politique de lutte contre les discriminations « raciales » dans le domaine de l'emploi, complémentaire de la politique d'insertion, de manière à garantir un égal accès à l'emploi pour tous.

6.1. Consolider et affiner le diagnostic

La question de la mesure de la diversité et des discriminations est aussi vivace dans le monde de l'emploi que dans le reste de la société. Celle-ci est nécessaire pour une meilleure connaissance des personnels de l'entreprise, la formalisation d'actions ciblées et l'évaluation des programmes engagés.

Une méthode rigoureuse impliquant l'ensemble des acteurs

Une grande variété d'actions a été développée, notamment par la Direction de la population et des migrations et le Fasild, en direction des entreprises, des intermédiaires de l'emploi et des publics cibles et présente en général ces deux caractéristiques. Il s'agit le plus souvent d'actions visant la mobilisation et la sensibilisation d'une entreprise, d'une institution, d'un secteur ou d'un territoire. L'approche est avant tout territoriale, utilisant les découpages proposés par la politique de la ville, faute de pouvoir cibler les publics concernés.

En Rhône-Alpes, des expérimentations sur la mesure de la diversité dans l'entreprise ont déjà été réalisées, il s'agit d'études étroitement liées à des actions visant la prise de conscience et la lutte contre les discriminations, via notamment des programmes Equal.

En pratique

- **La mise en œuvre d'une méthode adaptée à «la lutte contre l'ignorance et les discriminations au travail et dans l'entreprise» : le projet Equal Lucidité**

Ce projet a été initié en 2001 en Rhône-Alpes par ISM Corum, les unions régionales de la CFDT et de la CGT et par l'Union professionnelle des artisans. Son objectif était la compréhension des enjeux de prévention des discriminations dans l'accès à l'emploi, le déroulement de la carrière et la relation de service. En Rhône-Alpes, il concernait quatre domaines : les établissements du groupe de distribution Casino France, les entreprises du bassin de la plasturgie d'Oyonnax, les employés saisonniers de l'agriculture de la Drôme et du tourisme de montagne en Savoie et Haute-Savoie, et la préfecture de l'Isère. Une approche « intégrée » a été utilisée, basée sur la construction d'une responsabilité collective, d'une conduite commune du projet et d'une appropriation collective des résultats. « *Quand une entreprise ou une administration connaît des phénomènes de*

⁷ Plan local pour l'insertion et l'emploi

discrimination raciale et/ou sexuelle, il ne suffit pas de travailler avec la direction des ressources humaines. (...) Il y a un intérêt évident de débiter par des démarches de formation et de diagnostic. Cela permet d'établir entre les partenaires une compréhension partagée du problème. » (A. Maguer, directrice des études à ISM Corum).

▪ **Agir au sein d'un territoire : le projet Equal Accède « Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi des jeunes »**

Le projet Equal Accède, initié en 2004, est né des propositions de la commission villeurbannaise sur les discriminations ethniques composée d'élus, d'habitants, et de responsables associatifs. Il est dédié à la responsabilité partagée de l'ensemble des acteurs impliqués dans l'insertion professionnelle des jeunes (organismes de formation, intermédiaires de l'emploi, entreprises, jeunes). L'action est conduite à l'échelle d'un territoire, Villeurbanne, afin de créer une dynamique locale productrice de changement par une mobilisation forte des acteurs impliqués autour d'un diagnostic local partagé, puis par la formation de ceux-ci et la production d'outils de lutte spécifiques.

Le Grand Lyon se saisit de la question des discriminations « raciales »

La mission égalité du Grand Lyon pourrait animer la co-production du diagnostic avec l'ensemble des acteurs impliqués, de manière à obtenir un bilan partagé entraînant l'adhésion et l'implication des acteurs dans les actions ultérieures. L'ampleur du diagnostic peut varier selon la dimension territoriale : la Communauté urbaine, une commune, un quartier prioritaire, etc, la dimension sectorielle : l'emploi, l'emploi et le logement, etc, et le mobile de discrimination : les origines, le patronyme, le faciès, le lieu de résidence, etc.

Au sein même du Grand Lyon, la direction des ressources humaines aborde la question des discriminations « raciales » par deux approches : les attitudes à caractère raciste et les discriminations proprement dites. Des problèmes de racisme se posent en effet au sein même de l'établissement : *« Aujourd'hui, nous cherchons surtout à comprendre ce qui se passe dans une subdivision de la propriété où un agent accuse un autre d'avoir proféré des propos racistes. Nous sommes capables de faire une enquête administrative, mais elle ne pourrait analyser de manière fine des comportements complexes. Peut-on dire par exemple que le fonctionnement du service favorise de tels propos ? Nous pensons par conséquent impliquer des interlocuteurs extérieurs, spécialistes de la question (...) pour comprendre les faits et nous aider à trouver des solutions. »* (D.Lemesle, directeur des ressources humaines du Grand Lyon).

Concernant la lutte contre les discriminations « raciales », le Grand Lyon s'est engagé dans le cadre du programme Equal Averroes (« Actions visant à l'égalité sans distinction de race, de religion ou d'origine dans l'emploi et les services »). Ce projet débute bien sûr par une phase de diagnostic et d'analyse. Le premier comité de pilotage a eu lieu en décembre 2005.

En pratique

Le Grand Lyon s'engage dans le programme Equal Averroes

Initié en 2004, le programme Averroes est conduit par ISM Corum. Il repose sur trois dispositifs :

- la responsabilité sociale des entreprises : la non-discrimination raciale et sexuelle est aujourd'hui systématiquement reconnue comme une exigence majeure de responsabilité sociale des entreprises au niveau français comme international. Ce dispositif mobilisera les unions régionales CFDR et CGT et de grands groupes privés dont le siège est en Rhône-Alpes : Adecco, Casino, BioMérieux, et le Club Méditerranée.
- le dialogue social territorialisé : ce dispositif est davantage orienté vers les PME. Une approche intégrée de la question des discriminations « raciales » sera mis en place au sein de bassins d'emploi rhônalpins choisis.
- l'accès à l'emploi et de l'évolution de carrière dans la fonction publique territoriale : ce dispositif concerne les deux premières agglomérations de Rhône-Alpes : le Grand Lyon et la ville de Grenoble.

En participant à ce programme, le Grand Lyon s'engage dans un processus de réflexion et d'action qui fera l'objet d'un accord cadre définissant les modalités d'action et un calendrier. Les objectifs opérationnels pourraient porter sur la formation du personnel et des responsables du recrutement, un diagnostic sur la neutralité des recrutements dans l'embauche, etc.

6.2. Sensibiliser et former les acteurs

Elargir le public informé est nécessaire pour que la question des discriminations « raciales » ne soit pas considérée comme une question ponctuelle, mais bel et bien comme une exigence constante et intégrée à la mission professionnelle. Salariés (de tout niveau hiérarchique), syndicats, intermédiaires de l'emploi et élus doivent pouvoir bénéficier d'informations quant

aux discriminations « raciales » : il s'agit à la fois d'en comprendre les mécanismes parfois complexes, d'en reconnaître les enjeux et d'apprendre à les prévenir ou s'y opposer.

Différentes initiatives, à faire connaître, développer et généraliser, répondent à cela.

- Piloté par le Fasild, le programme Equal **Espere** visait à sensibiliser et former les agents des différentes institutions et des services composant le service public de l'emploi : ANPE, Afpa (Association nationale pour la formation et professionnelle des adultes), DR et DDTEFP (Directions régionales et départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle), missions locales. Sur six sites expérimentaux, le service public de l'emploi local a pu bénéficier de formations-actions et d'accompagnement ayant conduit à des plans d'action ciblés. Le programme Equal Espere est aujourd'hui en phase de diffusion et de valorisation des résultats.
- Au sein du Grand Lyon, la sensibilisation des élus et agents est amorcée par le programme Equal **Averroes** : un module de formation est en préparation pour les instances représentatives du personnel, des responsables du recrutement, des cadres intermédiaires et une journée de sensibilisation destinée aux élus est également en préparation avec le Fasild.
- Enfin, une mesure symbolique peut être remarquée : la **Charte de la diversité**, initiée en octobre 2004, regroupe à présent 231 signatures d'entreprises. La ville de Lyon, première collectivité à s'engager, et 37 entreprises lyonnaises ont cosigné cette charte en octobre 2005. Tous se sont engagés en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de l'entreprise.

En pratique

65 personnes chargées du recrutement à la ville de Lyon ont été formées aux problèmes de discrimination en 2005

Dans la lignée des propositions du Gipiv concernant l'emploi (2004), un module dans le cadre du plan de formation des agents de la ville a été créé dans le but de sensibiliser les agents et élus aux problèmes de discrimination (tout motif confondu). Différents aspects sont abordés : les textes législatifs et réglementaires et les processus de recrutement devant prioriser l'adéquation entre les compétences et les postes vacants. Les premiers bilans de ces formations font apparaître une prise en compte des aspects géographiques (quartiers classés Politique de la ville), l'objectivation des critères dans toutes les catégories et des critères de choix des personnes dans le respect de la diversité.

6.3. Réformer les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines

Durant la phase de recrutement ou de promotion, les risques de discrimination sont nombreux. Le poids de ces risques, associé parfois à un manque d'éthique et/ou de professionnalisme, entraîne des discriminations. Celles-ci peuvent être écartées en utilisant des procédures de gestion des ressources humaines plus objectives et/ou en s'aidant de nouveaux outils écartant le risque de discrimination.

Ce travail de clarification peut s'appuyer sur un conseil extérieur mais aussi en utilisant les ressources internes à l'entreprise (salariés, dirigeants, organisations syndicales). Rappelons qu'un diagnostic coproduit sera plus facilement accepté, approprié et de fait, pourra conduire plus facilement à de nouvelles procédures. Trois axes de travail peuvent être dégagés :

- éviter le recrutement en vase clos ;
- objectiver les compétences et comportements attendus des salariés ;
- donner de la visibilité à l'ensemble du processus et le rendre le plus transparent possible.

Le premier axe pousse à s'interroger sur la pertinence d'un processus extrêmement répandu et touchant à la culture même de l'entreprise : le recrutement effectué par le réseau ou par cooptation. La recommandation, la parenté, l'école par laquelle sont passés la majorité des cadres de l'entreprise sont-ils des gages de compétences ? Quel critère objectif peut justifier de réserver les jobs d'été aux enfants des salariés ? Ne doit-on pas au contraire enrichir l'entreprise d'autres profils et d'autres compétences ?

Le deuxième axe implique de définir précisément les emplois et de décrire les compétences attachées à chaque poste. Il est fréquent d'utiliser des critères dont l'utilité est contestable voire nulle (en général relevant de la culture générale) et qui a pour effet d'écartier certaines populations.

Le troisième axe vise la traçabilité des fiches des candidats au recrutement, à l'avancement ou à la mutation. Elle oblige la personne ayant le pouvoir de décision à expliquer ses choix.

Eclairage

Des nouveaux outils écartant le risque de discrimination

▪ **L'anonymisation du CV : placer tous les candidats à égalité face au recruteur ?**

Le principe est simple : il s'agit de rendre invisible les données personnelles dans la phase de sélection des CV afin d'empêcher le jeu des représentations et l'exclusion de candidats sur des critères prohibés.

Les opposants à cette pratique y voient la négation de l'identité, soulignent les difficultés techniques et le coût de cette pratique. En outre, beaucoup pensent que l'anonymisation du CV n'empêchera pas la discrimination de jouer dans la même proportion au stade de l'entretien. Au contraire, les partisans de cette pratique y voient de nombreux bénéfices. Pour les entreprises, l'augmentation du nombre d'entretiens avec des candidats issus de l'immigration peut permettre une prise de conscience des pratiques discriminatoires antérieures. Pour les publics concernés, l'entretien est en soi un exercice utile et constitue l'opportunité de présenter sa motivation.

Le débat reste encore largement ouvert quant à la généralisation de cette pratique. Trois expériences sont conduites à titre expérimental par l'ANPE pour mesurer l'impact de l'anonymisation du CV dans la lutte contre les discriminations. Il s'agit à Bordeaux de mesurer l'impact de l'anonymisation dans un secteur où la discrimination est forte (la négociation immobilière), à Lille, d'une expérience qui vise à mesurer les différences de taux d'entretiens après levée de l'anonymat, et à Lyon, d'une mise en valeur de la banque de profils anonymes.

▪ **Le recrutement par simulation ou la recherche d'habiletés et de capacités des personnes : le recrutement de demain ?**

Le recrutement par simulation permet d'évaluer les candidats avec des exercices, préalablement étalonnés, reproduisant des situations de travail. Ces exercices permettent d'observer comment les candidats abordent des situations professionnelles, surmontent les difficultés et révèlent leurs aptitudes. Cette méthode permet d'élargir la recherche de candidats tout en maintenant un niveau d'exigence élevé. En effet, tous les demandeurs d'emploi ont la possibilité de participer au recrutement. L'entreprise accepte de ne pas poser de pré requis excluant des publics a priori et s'engage à ne pas utiliser d'autre méthode d'évaluation interne et à recevoir tous les candidats ayant réussi les exercices. Encore confidentielle (310 candidats ont été recrutés via cette méthode en 2004 en Rhône-Alpes), la méthode par simulation a été retenue dans le cadre de la mise en œuvre du plan de cohésion sociale.

6.4. Des actions indirectes favorisant l'intégration professionnelle des publics concernés

Divers dispositifs proposent un accompagnement des personnes en voie d'insertion dans le monde du travail. Il s'agit d'actions comblant des lacunes par de courtes formations, formant aux techniques de recherche d'emploi, palliant le manque de réseau... Ces dispositifs, en oeuvrant pour l'égalité des chances, ont pour effet de prévenir les discriminations. En outre, la seule présence d'un « accompagnant » (parrain, association, groupe de travail...) suffit parfois à lever les barrières de la discrimination « raciale ».

Rapprocher les entreprises et les publics concernés

Il s'agit d'un part d'intégrer la lutte contre les discriminations dans tous les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre par la politique d'insertion, et d'autre part, de favoriser la rencontre des publics et des entreprises en s'appuyant sur les acteurs de l'emploi (associations, service public de l'emploi dont les missions locales et les PLIE).

Le Grand Lyon et la ville de Lyon ont d'ores et déjà accomplis des actions répondant à ces deux objectifs. Ces actions peuvent être développées pour que la lutte contre les discriminations devienne une préoccupation constante pour tous et produise ses effets dans les entreprises, notamment les PME, qui se mobiliseront plus facilement sous l'impulsion des collectivités territoriales, relais des discours et des actions de l'Etat.

Dans le cadre du contrat de ville 2000-2006, le Grand Lyon s'est engagé en faveur de l'insertion économique des publics en difficultés professionnelles via :

- l'inscription d'une clause en faveur de l'emploi des publics prioritaires (chômeurs longue durée, bénéficiaires du RMI, jeunes de faible niveau de qualification...) dans les marchés publics du Grand Lyon depuis 2001 ;
- la mise en place du programme « Mobilité pour tous » (avec le Sytral) permettant aux publics en difficultés de contourner ce qui constitue souvent le premier obstacle à l'emploi ;
- l'aide aux structures de soutien à la création d'activité pour les publics en difficulté ; le Grand Lyon, en cohérence avec Lyon Ville de l'entrepreneuriat, soutient sept dispositifs d'aide à la création d'activité pour des publics résidants dans des quartiers de la politique de la ville.

Dans l'avenir, d'autres modes d'action pourraient être encouragés ou développés concrètement sur l'agglomération lyonnaise pour accompagner vers l'emploi les personnes issues des quartiers de la politique de la ville, en particulier les jeunes :

- inciter les entreprises partenaires de la ville de Lyon et du Grand Lyon à s'engager vers un système favorisant le recrutement de personnes issues de ces quartiers ; un médiateur pourrait mettre en contact l'entreprise et le demandeur d'emploi et accompagner l'entreprise dans l'accueil et la mise en confiance les premiers temps ;
- soutenir les actions de parrainage des jeunes au sein des entreprises ; le parrainage recouvre l'intervention de réseaux de personnes bénévoles, en activité ou retraitées, connaissant bien le monde de l'entreprise et se mettant à disposition de « filleuls » qui recherchent un emploi ; la politique publique de parrainage est désormais inscrite dans le volet emploi du plan de cohésion sociale où le parrainage est décliné dans le cadre du contrat d'insertion vers la vie sociale (CIVIS) ; il s'agit explicitement d'un outil « *pour l'emploi et contre toutes les formes de discrimination* » (rapport R.Fauroux) ; l'Etat intervient en lien avec les collectivités territoriales et sur le terrain, les missions locales jouent un rôle non négligeable en assurant en général le rôle de prescripteur du parrainage et d'animateur de réseaux ;
- soutenir les actions des associations intermédiaires pour développer des passerelles vers les PME-PMI du Grand Lyon ; le Gipiv proposait en 2004 que les collectivités (ville de Lyon et Grand Lyon) oeuvrent à rapprocher de l'entreprise les personnes durablement éloignés de la sphère économique en soutenant les associations accompagnant individuellement ces personnes pendant leur retour à l'emploi.

En pratique

- **Opération « speed dating, zéro discrimination à l'emploi » à la ville de Lyon**

Organisée par ALLIES-PLIE en novembre 2005, cette opération a facilité la rencontre de demandeurs d'emploi résidants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, accompagnés dans le cadre du PLIE, et d'entreprises recruteuses locales. Une préparation importante a précédé cette rencontre de pré-recrutement : évaluations des besoins des entreprises, définitions des profils de postes, préparations des candidats... Ainsi, le jour j, chaque candidat a pu rencontrer plusieurs employeurs potentiels, ceux-ci avaient toute liberté pour conduire ces premiers entretiens dans le temps imparti et continuer *a posteriori* la procédure de recrutement. Le premier contact entreprise/candidat, basé sur une rencontre en face à face, était établi.

- **Des « sas » d'insertion professionnelle soutenus par la ville de Lyon et ALLIES-PLIE**

Dans le cadre d'une proposition du Gipiv, vingt personnes suivies par l'association REED (Rhône emplois et développement) ont expérimenté une méthode originale intervenant sur l'offre comme sur la demande :

les demandeurs d'emplois sont préparés par des tests professionnels et des missions de travail adaptées à leurs possibilités ainsi que par des modules de formation ;

les employeurs sont invités à recentrer leurs critères de recrutement sur les habiletés et les savoir-être.

En 2005, quinze personnes ont effectué des missions de travail avec un accompagnement individualisé. L'objectif pour 2006 est d'augmenter le nombre des personnes bénéficiaires de ce dispositif et de renforcer la prospection de débouchés professionnels .

Favoriser l'accès à l'emploi public territorial

S'engager dans la prévention et la lutte contre les discriminations « raciales » implique d'être exemplaire en la matière et de s'interroger sur ses propres méthodes de recrutement et de gestion des ressources humaines.

Une proposition concernant le domaine de l'emploi public avait émergé suite à la journée de prospective Millénaire 3 consacrée aux discriminations « raciales » : « promouvoir et aider l'accès à la fonction publique territoriale, des Français issus de l'immigration » (à travers le ciblage des quartiers de la politique de la ville, ce qui lève toute difficulté juridique). Reprise ensuite par le Gipiv en 2004, cette initiative s'inscrit dans la volonté des collectivités de devoir faire face dans les prochaines années à de profonds renouvellements de leurs effectifs. C'est également le moyen, en respectant le principe d'accès aux emplois par le biais des concours, de mieux prendre en compte la diversité au sein des collectivités locales.

En pratique

Des préparations spécifiques à trois concours de la fonction publique territoriale en 2005-2006

Ces préparations ont été mises en place par la ville de Lyon et la Délégation régionale Rhône-Alpes Lyon du CNFPT pour des publics issus de quartiers en politique de la ville. Elles concernent les concours d'adjoint administratif, de rédacteur et de gardien de police municipale. La formation d'adjoint administratif a été financée par le Conseil régional, le PLIE de Lyon et la ville de Lyon. Les partenaires de l'emploi (mission locale, service public de l'emploi) ont repéré les candidats. Cette formation s'est déroulée de décembre 2004 à mars 2005, une partie s'effectuait en immersion dans les services de la ville de Lyon. Sur les 38 candidats, 22 ont suivi l'intégralité de la formation, 6 ont été admissibles et 3 sont lauréats. Le suivi des candidats a été repris dès la fin de la formation par leurs référents (PLIE, mission locale), certains ont postulé à des emplois d'été ou des postes de remplacement à la ville de Lyon, d'autres ont décidé de présenter d'autres concours... La formation au concours de rédacteur territorial a eu lieu de décembre 2005 à avril 2006. Ces actions ont révélé des motivations fortes pour accéder à un emploi public et ont permis, en outre, de relayer le message de non-discrimination auprès des services internes et des partenaires de l'emploi.

Pour en savoir plus...

Réglementation, sensibilisation, prévention...

- Lutte contre les discriminations : les recommandations de la Cnil pour mesurer la diversité des origines, 2005, www.cnil.fr rubrique travail/mesure de la diversité des origines.
- Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires, fiches pour l'action, fiche n°5 : Des nouveautés dans le droit français, qui sont peu utilisées, 2003, Eric Cédiey, www.millenaire3.com
- L'école et la pluralité ethnique, 2003, Françoise Bernillon, Cahiers pédagogiques n°419.
- Défilé de la Biennale : la rencontre d'Aralis et de Zanka, 2000, Virgine Milliot Belmadani, www.millenaire3.com
- Ecrans pâles : diversité culturelle et culture commune dans l'audiovisuel, La lettre n°62 du Fasild janvier-février 2005, www.fasild.fr
- L'engagement d'Adia contre les discriminations, www.adia.fr rubrique tout sur Adia/ Espace Presse et Lutte contre les discriminations
- L'engagement de Casino contre les discriminations, www.groupe-casino.fr/agir rubrique égalité des chances

Les discriminations « raciales » dans le domaine du logement

- Propositions relatives à la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement, 2006, Gipiv, www.lyon.fr
- Discriminations dans l'accès au logement, rapport du Conseil national de l'habitat, 2005, Georges Cavallier, www.logement.gouv.fr
- Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social, 2001, GELD, www.sos-racisme.org/geld.fr
- La discrimination dans l'accès au logement social, 2003, Fonda Rhône-Alpes, www.fonda.asso.fr
- Bilan et perspectives des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement, 2002, SOS Racisme, www.millenaire3.com
- Pour un égal accès au logement, Lettre du Fasild n°64, décembre 2005-janvier 2006, www.fasild.fr

Les discriminations « raciales » dans le domaine de l'éducation

- La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, 2005, Roger Fauroux, www.ladocumentationfrancaise.fr
- Volet Emploi : promotion sociale et intégration professionnelle, 2004, rapport du Gipiv, www.lyon.fr rubrique vie municipale/promotion de l'égalité
- Ouvrir les grandes écoles à la diversité, 2006, Institut Montaigne, www.institutmontaigne.org
- Les Programmes personnalisés de réussite éducative, <http://eduscol.education.fr>

Les discriminations « raciales » dans le domaine de l'emploi

- Interview d'Annie Maguer, directrice des études à ISM Corum, www.millenaire3.com
- Interview de Dominique Lemesle, directeur des ressources humaines du Grand Lyon, www.millenaire3.com

- Fiche Initiative Accède, www.millenaire3.com
- Site du programme d'initiative communautaire Equal, www.equal-france.com
- Prise directe n°89, février 2005, le journal de l'ANPE en Rhône-Alpes
- La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi, 2005, Roger Fauroux, www.ladocumentationfrancaise.fr
- Volet Emploi : promotion sociale et intégration professionnelle, 2004, Gipiv, www.lyon.fr rubrique vie municipale/promotion de l'égalité
- Bilan des mesures mises en œuvre dans la lignée des propositions du Gipiv sur l'emploi, 2005, Gipiv, www.lyon.fr rubrique vie municipale/promotion de l'égalité
