



# DES DISCRIMINATIONS...

## A LA VALORISATION

### DES COMPETENCES DANS

### LE MONDE DU TRAVAIL

#### DE QUOI PARLE-T'ON ?

La **discrimination** est une « action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un **traitement défavorable de personne** [...] qu'une **intention discriminatoire soit ou non à l'origine de cette situation** » (définition du Haut Conseil à l'Intégration).

Il existe diverses discriminations : sexiste, territoriale, au handicap, raciale...

« Constitue une **discrimination raciale** (terme utilisé dans la loi du 16 novembre 2001) toute distinction opérée à raison de l'origine, de l'appartenance, réelle ou supposée, d'une personne à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

#### POURQUOI EN PARLER AU NIVEAU DES ENTREPRISES ?

Les **discriminations s'expriment là comme ailleurs dans la société française**. Elles peuvent prendre des **formes très variables et apparaître à différents niveaux**. Les discriminations au travail, et en particulier à l'embauche, sont celles le plus souvent mises en avant par les travaux d'étude sur le sujet. Ce sont également celles qui ont donné lieu à la mise en oeuvre d'actions.

#### QUI SUBIT CES DISCRIMINATIONS ?

Les **discriminations raciales sont basées sur des représentations** (négatives, illégitimes...) à l'égard de populations sur la base de leur apparence, de leur patronyme, de leur faciès.

En Alsace, **les discriminations affectent principalement certaines catégories d'individus**, à savoir ceux d'origine non européenne et plus particulièrement ceux considérés comme d'origine turque et maghrébine<sup>1</sup> mais aussi des personnes qui par leur apparence (couleur de peau), leur patronyme ou leur origine (réelle ou supposée) sont assimilées à des « étrangers » (population noire notamment qu'elles viennent d'Afrique ou des territoires et départements d'outre-mer). Ce **phénomène touche plus particulièrement des jeunes** (mais pas exclusivement) qui pour leur majorité sont français.

<sup>1</sup> A noter que l'Alsace se caractérise par une forte présence de ces deux populations/ cf. partie sur la présentation de la présence étrangère en Alsace.

## COMMENT CES DISCRIMINATIONS SE MATERIALISENT ?

Elles prennent des formes multiples, diversifiées et souvent diffuses :

- dans la formation : non finalisation de diplôme par absence de lieu de stage, déterminisme des orientations...
- dans l'accès à l'emploi : refus d'embauche, non mise en relation entre un demandeur d'emploi et une offre par des intermédiaires, auto-censure de la part des personnes se sentant discriminées...
- dans l'emploi : embauche sous conditions (développement de l'intérim et des contrats précaires), « ethnicisation des tâches », tensions verbales et vexations...
- dans la promotion : absence de promotion...

## QUI EST A L'ORIGINE DE CES DISCRIMINATIONS ?

Compte tenu du fonctionnement des discriminations, il est souvent difficile (sauf les cas patentés de discrimination) de définir le « responsable ».

En effet si les discriminations peuvent prendre la forme de faits isolés et identifiables (refus d'embauche par exemple), le plus souvent les pratiques discriminatoires relèvent d'un « système » extrêmement complexe auquel participe les différents acteurs, directement ou non, consciemment ou non (pas d'intention de discriminer). Les discriminations peuvent donc être le fait de responsable des ressources humaines, du collectif de travail mais aussi des clients...

## QU'EST CE QUI MOTIVENT CES PRATIQUES ?

Les travaux menés, notamment en Alsace, permettent d'identifier quelques éléments pour comprendre ces **pratiques discriminatoires** (là où elles ont lieu) :

- une politique d'embauche basée sur la « préférence locale » permettant une plus grande proximité avec les clients potentiels
- une gestion des ressources humaines marquée par un souci de « proximité culturelle » avec la « culture familiale » ou « culture d'entreprise » qui privilégie les salariés ayant un même profil et/ou ayant de la famille dans l'entreprise
- un souci d'adéquation entre un emploi et « la place », les « possibilités » de travail des salariés
- une hostilité du collectif de travail par rapport à tel ou tel type de salarié
- un souci d'éviter les conflits en atteignant un seuil de saturation (nombre élevé de personnes de même origine)
- une conformité aux « exigences » (réelles ou par anticipation) des clients.

## POURQUOI AGIR POUR LA NON-DISCRIMINATION ?

**Plusieurs arguments peuvent être avancés.**

**Discriminer c'est être « hors » la loi.** Les pratiques discriminatoires (directes ou non) sont un délit, condamnées par la loi (référence loi !).

**Discriminer c'est porter une atteinte au principe de la République française basée sur l'égalité entre les individus.** En effet discriminer c'est distinguer, séparer, traiter différemment, de manière inégalitaire, des personnes au regard de critères non objectifs.

**Discriminer peut avoir un coût économique pour les entreprises.** En effet, discriminer c'est exclure de l'emploi ou sous utiliser les savoirs faire de personnes.

**Les pratiques discriminatoires privent l'entreprise concernée de compétences** mais aussi dans une certaine mesure de nouveaux marchés, voire de compétitivité. La

commission européenne souligne que, pour certaines entreprises, ce sont des **raisons économiques qui les ont amenés à prôner la non-discrimination.**

Un rapport établi pour le compte de la Commission Européenne, intitulé « Coûts et avantages de la diversité » (octobre 2003) montre que la diversité (sociale, culturelle...) peut aider les entreprises. En effet, une enquête auprès d'entreprises ayant fait le choix de la diversité montre que ces dernières ont, de ce fait, peut :

- sur le court terme, pallier aux pénuries de main d'œuvre, ouvrir de nouveaux marchés...
- sur le long terme, améliorer la qualité du capital humain, améliorer l'image de marque, agir sur l'innovation...

## EN QUOI CETTE QUESTION EST PERTINENTE ACTUELLEMENT ?

Les analyses, notamment de prospective, plaident pour une mise en valeur de toutes les **compétences disponibles.**

Pour le Conseil Economique et Social, la commission spéciale du plan a rédigé un rapport intitulé « les défis de l'immigration future » (octobre 2003).

Le constat établi par ce rapport rejoint de nombreux constats fait par ailleurs (depuis trois ans plusieurs études<sup>2</sup> s'accordent sur le fait que la France va connaître une baisse de la population en âge de travailler d'ici 15 ans (2010) et que cette baisse ne pourra être compensée par la fécondité. Cette évolution constitue un changement radical par rapport à la politique mise en œuvre depuis 30 ans qui visait à réduire la population active compte tenu des problèmes de chômage. Cette problématique -tension sur le marché de l'emploi- dépasse les frontières hexagonales et concerne l'ensemble de l'Europe.

Pour y faire face, le rapport propose d'utiliser la main d'œuvre immigrée. Au-delà d'une politique d'immigration « offensive » voulue par le rapport, les personnes nouvellement arrivées en France (soit environ 100.000 personnes par an légalement sur le territoire et amenées à y rester) constituent déjà un potentiel de compétences.

Le Conseil Economique et Social d'Alsace (CESA) avait été amené, en novembre 2000, à s'interroger sur « Les difficultés de recrutement en Alsace, aujourd'hui et demain ».

Ce rapport relevait que le retour de la croissance s'accompagnait d'une tension sur le marché de l'emploi (difficulté de recrutement dans certaines entreprises et nombre important de demandeur d'emploi). L'analyse de la situation économique entre 90 et 98 (marquée par une progression de l'emploi en Alsace) a fait apparaître une qualification insuffisante et inadaptée de certains demandeurs d'emploi, des métiers peu attractifs et des personnes de plus en plus éloignées de l'emploi. L'analyse de l'offre et de la demande d'emploi, a permis au CESA de mettre en avant un certain nombre de difficultés. « *Certains demandeurs d'emploi sont confrontés à des difficultés particulières du fait de leur sexe, de leur origine, de leur parcours personnel...* ». Par ailleurs, « *il existe un potentiel important de main d'œuvre disponible en Alsace parmi les catégories de demandeurs d'emploi : [...] les personnes issues de l'immigration, les jeunes des quartiers en difficultés...* ». Ce rapport avait identifié un certain nombre de freins. Il a été évoqué le fait que « *l'acceptation des différences, gage d'intégration d'une personne dans une entreprise, une équipe de travail est encore trop faible (frein important au recrutement des personnes issues de l'immigration)* » par ailleurs « *le manque de repères de certains demandeurs d'emploi, la méconnaissance des contraintes de la vie en société* » constituent également un obstacle.

## COMMENT AGIR, AVEC QUI ET SUR QUOI ?

Tous ces constats plaident pour la mise en oeuvre d'actions visant à favoriser la non-discrimination dans le monde du travail.

Les actions peuvent être menées à différents niveaux : au moment de l'embauche, auprès du collectif de travail, en direction des clients. Elles peuvent s'inscrire dans une logique préventive ou offensive (un constat de pratiques discriminatoires ayant été établi).

---

<sup>2</sup> Les variations entre les travaux résident dans la quantification des besoins et les réponses proposées.

L'action peut être une initiative individuelle de l'entreprise, mais elle peut aussi résulter d'une démarche collective (accord-cadre) ou encore s'inscrire dans un partenariat, notamment à l'échelle d'un territoire (plan local de lutte contre les discriminations dans le cadre de contrats de ville) ou plus restreint (partenariat de travail).

Quelques exemples d'actions possibles (*un document plus complété sera produit prochainement / s'adresser à l'ORIV Alsace*) :

- actions d'accompagnement des salariés lors de la mise en relation → exemple : étude permettant de connaître les obstacles rencontrés par les jeunes filles issues de l'immigration et diplômées et d'adapter les accompagnements à l'emploi (AFIJ)
- actions de parrainage, de tutorat permettant de faciliter l'entrée dans l'entreprise et son maintien → exemple : activités du CEPI
- signature de charte → action ASPECT mené en Rhône-Alpes visant à sensibiliser les entreprises à une politique de non-discrimination par la mise en place d'actions adaptées aux entreprises.
- actions de sensibilisation en direction des clients → exemple : envoi d'un courrier faisant état de la déontologie de l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations (ADECCO)
- actions de formation des acteurs de la formation et du marché du travail → exemple : dispositif de formation proposé par le FASILD
- production d'argumentaires pour aider les professionnels en charge d'assurer des fonctions d'intermédiation entre l'entreprise et le salarié → exemple : réalisation par l'APCM (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers) d'un céderom à destination des professionnels des centres d'aide à la décision des chambres de métiers
- ...

---

## DES PARTENAIRES ET DES RESSOURCES POUR LA NON-DISCRIMINATION

*Liste non exhaustive rendant compte de quelques partenaires ou appui possibles*

### Les partenaires

- la Commission Européenne, à travers le financement de projet (programme européen EQUAL notamment), mais aussi par la mise en commun des « bonnes pratiques »  
contact : [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_fr.htm),  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)
- l'Etat, notamment à travers les préfetures de département, et plus particulièrement les secrétariats permanents des CODAC (Commission Départementales d'Accès à la Citoyenneté).
- le FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations), qui peut intervenir sur le financement d'actions mais aussi en terme « d'expertise ».  
Contact : Direction Régionale du FASILD - 1, rue de la Course - 67000 STRASBOURG / Directeur : Emmanuel BERTIN / Tél : 03.88. 52.29.52
- les partenaires du programme EQUAL Alsace « La diversité : une valeur ajoutée »  
Contact : OPCAREG Alsace - 20, rue Timken - 68000 COLMAR / Secrétaire Général : François CIEKANSKI / tél : 03.89.21.64.70.

### Les outils, quelques exemples :

- Comment prévenir les discriminations raciales à l'emploi ? Guide pratique pour réussir la diversité culturelle en entreprise - Ouvrage collectif, édité par MRH
- Contre le racisme dans l'entreprise. Guide pratique pour l'élus de CE - CFDT et Célidé.

Les ressources, quelques sites internet : GELD ([www.le114.com](http://www.le114.com)), l'ADRI ([www.alterites.com](http://www.alterites.com)), SOS Racisme ([www.sos-racisme.org](http://www.sos-racisme.org))

Quelques centres de ressources et/ou de documentation locaux : CLAPEST (tél : 03.88.35.72.44), CRAPT-CARRLI (tél : 03.88.23.83.23), ORIV (tél : 03.88.14.35.89).