

■
la discrimination
à l'égard des jeunes français
issus de l'immigration

Saisine - NOVEMBRE 2006



Conduite par le groupe
de travail suivant :

Pierre Besançon, rapporteur
Lionel Landry
Pierre Leroy
Jacques Mazzolini
Françoise Rollet
Dominique Roy
Jean-Pierre Thabourin
Jean-Marie Vernet

Ce rapport a été adopté à l'unanimité des suffrages exprimés (54 pour, 1 abstention), en assemblée plénière, le 24 novembre 2006.



1 Objectif et champ d'investigation	5
2 Méthode	6
3 Paroles d'acteurs	6
1 - La vision d'adultes, issus de l'immigration	6
2 - Le témoignage de 5 jeunes salariés de l'équipe "Jeunesse" de la ville de Belfort, issus de l'immigration	7
4 Le contexte	8
1 - Données statistiques	8
2 - Lois et instances : une boîte à outils imposante	8
5 Les discriminations à l'égard des jeunes Français issus de l'immigration dans l'accès à l'emploi	10
1 - Éléments d'analyse	10
2 - Le lien avec la problématique du logement	11
3 - Des initiatives existantes pour lutter contre les discriminations à l'emploi	11
6 Recommandations	13
1 - Accompagner les jeunes dans leur parcours scolaire	13
2 - Renforcer le rôle des missions locales/espaces jeunes	14
3 - Conforter la prise en compte du facteur discriminant dans les programmes de formation	14
4 - Favoriser l'approche de l'entreprise grâce au parrainage	14
5 - Inviter les entreprises franc-comtoises à prendre en compte la notion de diversité	15
6 - Développer la diversité dans les fonctions publiques	15
7 - Créer "du lien"	15
8 - Développer le dialogue social	16
9 - Établir un partenariat avec certaines associations	16
Et pour ne pas conclure...	17
Annexes	19



① Objectif et champ d'investigation

Au début de l'année 1999, l'exécutif régional s'était ému de la persistance de nombreuses formes de discrimination frappant les jeunes issus de l'immigration et avait marqué sa volonté de promouvoir des actions visant à proposer, dans le champ du politique, des alternatives à cette situation préoccupante pour la cohésion de la société. Le président du Conseil régional invitait alors le Conseil économique et social à réfléchir et à proposer des solutions dans le cadre d'une saisine formalisée par une lettre de commande du 23 novembre 1999.

C'est ainsi qu'un groupe de travail se constitua - Christian DUFAY en étant le rapporteur - et ses travaux, adoptés par l'assemblée, firent l'objet d'une publication en avril 2001. Après avoir rencontré de nombreux acteurs de terrain, cette étude brossa un tableau assez pessimiste du contexte ambiant et conclut par un certain nombre de propositions d'actions que l'on retrouvera utilement dans le rapport encore disponible au CES.

En décembre 2005, le président du Conseil Régional nous sollicite pour réaliser un travail de suivi afin de mesurer l'évolution de cette difficile intégration de jeunes qui, pour être Français, n'en continuent pas moins à faire l'objet d'une discrimination réelle. Car les ingrédients sont toujours là d'une société qui cherche probablement à intégrer sans toutefois trouver les chemins qui permettront à chacun et chacune de se sentir en appartenance à un corps social sans repères suffisants, en souffrance d'une vie collective qui autoriserait et reconnaîtrait, en son sein, le droit à une identité personnelle.

L'enjeu est donc de saisir ce qui perdure de cette discrimination, ce qui s'est atténué ou, au contraire, ce qui s'est aggravé pour devenir lieux d'incompréhension, de blocage, d'affrontements. Pour ce faire, nous veillerons à bien prendre en compte ce qui a bougé en cinq ans dans notre environnement, ce qui s'est révélé peu à peu comme une évolution globale de notre société : un contexte économique qui se modifie, une violence révélée, un dialogue qui se perd, un communautarisme qui s'accroît, une pauvreté qui exclut et frappe là où on ne l'attend pas, etc. De surcroît, il semblerait que nous n'ayons pas encore suffisamment exploré ce qui perdure de nos relations à la fois intimes et conflictuelles

liées à notre histoire commune avec l'Algérie dont les fils et filles devenus ou nés Français, sont encore trop souvent stigmatisés par leur origine.

Autant que clinique, cette analyse se veut prospective, c'est-à-dire devant amener à des pistes constructives et à des expérimentations diverses et concrètes. Elle n'aura pas bien entendu la prétention de régler ce qui n'a pas pu l'être au cours de nombreuses années, quels que soient la législation et le pouvoir politique en place.

Compte tenu de la nature du problème et du délai imparti à notre réflexion, nous n'aurons comme objectif principal que celui d'ajouter une pierre de plus à l'édifice d'une réponse possible. L'ambition sera également de poursuivre le travail de réflexion et de propositions, commencé en 2001, en balayant le maximum d'éléments concourant à la discrimination mais en insistant davantage, comme le demande le Conseil régional, sur le secteur de l'emploi et singulièrement sur celui de la discrimination à l'embauche des jeunes Français issus de l'immigration.

② Méthode

Un groupe de travail s'est constitué comprenant un large éventail des sensibilités présentes au Conseil économique et social, incluant certains de ses membres déjà présents lors de la précédente saisine, et associant, à titre d'expert, Christian Dufay, son rapporteur de l'époque.

Comme pour de nombreux travaux conduits par le Conseil économique et social, nous avons commencé par interroger des acteurs de terrain en nous efforçant d'entendre leur parole, sans a priori ni complaisance et avec toute l'humilité de représentants d'une société qui tâtonne, qui cherche, qui souffre de ne pas trouver la recette miracle à ce qui devient un véritable fléau quand il opère, comme il arrive parfois, aux confins de l'intolérance et du racisme. En essayant de démêler ce qui pourrait être davantage de l'ordre du "ressenti" ou, au contraire, du structurel, voire des deux mêlés !

Dans la mesure où nous savons bien que beaucoup se battent pour offrir des alternatives et s'ingénient à tracer des chemins singuliers, il nous faudra aller voir aussi du côté de diverses expérimentations dont nous avons connaissance et dont les acteurs peuvent parler. Nous ne pourrions alors prétendre à l'exhaustivité mais nos pas nous mèneront où se proposent des actions, par exemple dans les pratiques du parainage, dans la mise en place de protocoles d'embauche... et, enfin, dans tout ce qui pourra nous paraître pertinent ou novateur.

Et nous aurons également à questionner la loi dans ses différentes et récentes propositions, les actions de l'Etat et des collectivités locales parmi lesquelles le Conseil régional qui paraît en mesure de prendre une part importante à cette lutte, sous des formes et des modalités que nous nous efforcerons de rappeler quand elles restent d'actualité ou d'explicitier quand elles seront nouvelles.

③ Paroles d'acteurs

1 - LA VISION D'ADULTES, ISSUS DE L'IMMIGRATION (élu, profession libérale, responsable d'association), auditionnés par le groupe de travail.

(Comme toujours dans le cas d'auditions, le choix a été fait de respecter scrupuleusement leur parole sans chercher ni à l'adoucir, ni à l'accentuer).

Un certain nombre d'entre eux avaient déjà été auditionnés lors de la précédente saisine de 2001 et ont pu, par conséquent, témoigner d'une évolution. La plupart s'accordent sur un constat d'aggravation de la situation qu'ils ont vécue au plus près, particulièrement dans **les domaines de l'emploi et du logement**. Selon eux, dans les quartiers populaires, près de la moitié des jeunes sont au chômage. Ils ont également évoqué le "racisme latent" où, par "sécurité", les employeurs font parfois le choix de ne pas embaucher des jeunes issus de l'immigration (même diplômés), par crainte d'une éventuelle réaction de défiance de la clientèle ou des autres salariés.

Concernant le logement, ils confirment que l'aggravation est omniprésente en dépit des nouveaux dispositifs mis en place pour améliorer l'image des quartiers dégradés. Ainsi, les opérations de "renouvellement urbain" pour "faire tomber les tours" sont sans doute nécessaires, mais elles ont des effets pervers pour les familles issues de l'immigration et/ou les plus pauvres. En effet, les loyers augmentent et en raison de la paupérisation croissante, ils accentuent à nouveau le phénomène de "ghettoïsation" sur certains secteurs. Ce qui a pour corollaire les problèmes de violence, de drogue...

Dans quasiment tous les domaines, ils estiment que le fait d'être un jeune, et issu de l'immigration, multiplie par 4 ou 5 les problèmes rencontrés par rapport aux autres jeunes. Globalement, les "petits signes" de méfiance n'ont pas diminué par rapport à 2001 (problèmes d'accès aux loisirs : ex. entrée dans les discothèques...). Alors, certains jeunes, désabusés, se replient sur eux-mêmes et sont parfois tentés de rejoindre des courants intégristes ou des économes "parallèles".

Ils reconnaissent comme un fait positif les actions d'associations, notamment sportives, qui offrent un accueil à ces jeunes en déshérence. Mais regrettent que leurs moyens soient beaucoup trop faibles pour avoir un effet "d'ascenseur social" suffisant.

Nos interlocuteurs précisent qu'ils font la dis-

inction entre deux catégories de populations :

- les jeunes en totale déshérence (arrêt d'études, pas d'emploi, famille déstructurée, etc.),
- les jeunes qualifiés et diplômés qui ne trouvent pas d'emploi (« *sauf chez les éducateurs jeunesse des quartiers parce qu'il n'y a pas de candidats !* ») ; ils sont tout autant désenchantés.

En conclusion, ces intervenants adultes regrettent qu'il n'y ait pas de véritable suivi des actions destinées à corriger ce phénomène ; il est donc très difficile d'évaluer leur impact.

2 - LE TÉMOIGNAGE DE CINQ JEUNES SALARIÉS DE L'ÉQUIPE "JEUNESSE" DE LA VILLE DE BELFORT, ISSUS DE L'IMMIGRATION

L'un est agent de "médiation sociale" et les quatre autres (dont une jeune femme) sont "animateurs jeunesse". Leurs parcours illustrent des difficultés de vie spécifiques, en lien avec la problématique de la saisine.

> Ils ont d'abord donné leur avis sur les causes de la discrimination.

Selon plusieurs d'entre eux, la discrimination se manifeste à partir de signes visibles (facies, nom...), notamment vis-à-vis des populations africaines ou nord-africaines. Pour d'autres, le phénomène est lié à l'Histoire (guerre d'Algérie). On observe également une fracture culturelle dans les cités, générant une peur de l'autre et une incompréhension réciproque (Français de souche et maghrébins). Sont également présents les problèmes de religion (dérive intégriste) ou encore le poids des traditions.

> Ils ont aussi évoqué les difficultés rencontrées et mis l'accent sur les vexations subies à l'adolescence ou au cours des études. Cela se traduisait souvent par le refus d'accès aux loisirs, parfois même par des insultes, autant d'éléments aptes à générer de l'amertume, voire de la haine.

Ils ont confirmé que la situation s'aggrave au moment de la recherche d'emploi. Les parents (qui n'ont pas vécu de forte discrimination puisque la France les avait incités à venir) ont encouragé leurs enfants à poursuivre leurs études le plus longtemps possible, ce qui, à leurs yeux, était le sésame pour accéder à un travail.

Or, aujourd'hui, même les jeunes diplômés ne sont pas certains de trouver un poste ; cette observation est vraie pour tous les jeunes, mais se présente avec encore plus d'acuité pour les

jeunes issus de l'immigration qui entendent parfois : « *votre nom ne correspond pas à l'image de nos clients* ».

> Ils ont motivé ensuite le choix de leur métier.

Ayant misé sur les études, ils ont compris que l'animation de quartier offrait des possibilités d'embauche, même si leur parcours scolaire ne fut pas exempt d'embûches liées, notamment à des errements, voire à des obstacles dans leur orientation.

Dans leur métier, leur origine leur paraît un atout car ils connaissent les "codes de la culture urbaine", même si, au début, ils sont "testés" par les jeunes des quartiers issus de l'immigration. Ils recueillent toutefois assez vite leur confiance et servent de médiateurs vis-à-vis de jeunes souvent démotivés par les échecs scolaires successifs, se sentant "mal aimés par les Français" et parfois considérés comme "traîtres" par leurs proches... alors qu'ils sont Français !

> Enfin, ils ont formulé leurs espoirs pour l'avenir des jeunes issus de l'immigration.

Ils sont sensibles à la possibilité d'accueil désormais ouverte dans des grandes écoles comme "Sciences Po" pour des jeunes issus de l'immigration. Ils demeurent un peu sceptiques sur le CV anonyme qui, certes a le mérite de permettre de franchir une première barrière, d'établir un contact, mais ils déplorent qu'une fois ce barrage franchi, il reste encore l'entretien oral qui est incontournable en vis-à-vis. Quant à la discrimination positive, à travers des "quotas", elle leur paraît être une opportunité de faire avancer les choses.

4 Le contexte

1 - DONNÉES STATISTIQUES

Comme pour la précédente saisine de 2001, les statistiques portant sur la population issue de l'immigration sont très peu disponibles. La plupart des études, s'appuyant sur des données du recensement de 1999, ne prennent en considération que les seuls immigrés¹ ; en revanche, les enfants d'immigrés nés en France ne peuvent être identifiés comme tels. Aussi, les données présentées ci-après sont forcément succinctes.

Dans un communiqué de presse fin août 2006, l'INSEE estime - sur la base de ses enquêtes annuelles de recensement 2004 et 2005 - que la Franche-Comté compte 76 000 immigrés au 1^{er} juillet 2004. Ils représentent environ 6,7 % de la population franc-comtoise, contre une moyenne nationale de 8,1 %. Malgré une hausse de 16 % depuis 1999 - où la part des immigrés était constituée de 65 500 personnes - la Franche-Comté n'est pas une région à forte immigration, même s'il existe des disparités départementales.

Pour mémoire, une brochure intitulée « L'immigration en Franche-Comté », publiée en 2005 par l'INSEE en collaboration avec le FASILD (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations) soulignait « qu'entre 1975 et 1999, la population immigrée avait diminué de 14 % ». Sa part dans la population comtoise - elle-même en hausse de 5,7 % - passait de 7,3 % à 5,9 % (contre 7,4 % au niveau national).

En raison du ralentissement de l'immigration, le nombre de jeunes immigrés de moins de 15 ans s'est réduit de près de la moitié. A l'inverse, les enfants nés de parents immigrés ou étrangers sur le territoire français sont de plus en plus nombreux.

2 - LOIS ET INSTANCES : UNE BOÎTE À OUTILS IMPOSANTE

Depuis la saisine de 2001, l'arsenal réglementaire s'est sensiblement étoffé :

- la loi du 16 novembre 2001 de lutte contre toutes discriminations élargit les motifs de discrimination (âge, apparence physique, patronyme...), renforce les moyens de lutte et s'intéresse à la prévention de ce phénomène ;
- la loi n° 88 du 3 février 2003 aggrave les peines punissant les infractions à caractère raciste, antisémite ou xénophobe ;
- la loi du 26 novembre 2003 est relative à la cla-

rification des conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France ;

- la loi n° 1486 du 30 décembre 2004 crée la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

- la loi n° 396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances renforce les prérogatives de la HALDE, crée une nouvelle structure : l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances et entérine le principe du CV anonyme ;

- la loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration vise pour sa part à mettre de nouveaux moyens permettant de « mieux réguler l'immigration, de lutter contre les détournements de procédure et promouvoir une immigration choisie ainsi qu'une intégration réussie ».

Il existe également un certain nombre d'instances destinées à lutter contre les discriminations :

- Le Haut Conseil à l'Intégration (HCI)

Installé le 24 octobre 2002, cette instance de réflexion et de proposition illustre la volonté gouvernementale de placer l'intégration comme l'une de leurs priorités d'action.

- Le Comité Interministériel à l'Intégration

Modifié par un décret du 30 janvier 2003, cet organe institutionnel qui ne s'était plus réuni depuis 1990, a pour mission de « définir, animer et coordonner la politique du Gouvernement en matière d'intégration des résidents étrangers ou d'origine étrangère ».

- La HALDE

Constituée d'un collège de 11 membres présidé par Louis Schweitzer, cette nouvelle institution est compétente pour traiter l'ensemble des discriminations concernant notamment « l'origine, le sexe, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ».

La récente loi sur l'égalité des chances augmente les pouvoirs d'investigation de ses agents et lui donne la capacité de proposer des transactions comportant une amende et la réparation des préjudices subis par les victimes, ainsi que la possibilité, à défaut d'accord, de saisir directement les tribunaux.

Au cours de la période du 8 mars 2005 au 28 février 2006, la HALDE a reçu 2000 plaintes dont 800 ont déjà été traitées. Dans les réclamations, il apparaît que l'origine est le critère de discrimination le plus souvent évoqué (à près de 40 %), suivi de celui de la santé et du handicap (environ 14 %). Et le secteur de l'emploi est le premier

concerné pour près de la moitié d'entre elles (45 %), le deuxième domaine étant l'accès aux services publics.

- L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Installé le 19 octobre 2006, cet établissement public national à caractère administratif a été créé par la loi sur l'égalité des chances de mars 2006. Il se substitue, à la date d'installation de son conseil d'administration, au Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD).

L'Agence exerce trois missions particulières :

- mise en œuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France,
- aide à la lutte contre les discriminations,
- contribution à la lutte contre l'illettrisme et à la mise en œuvre du service civil volontaire.

- Les Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (COPEC)

Elles remplacent les anciennes Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) instituées en 1999 et mentionnées dans la saisine de 2001. Leur rôle a été redéfini par deux circulaires interministérielles du 5 février et du 20 septembre 2004.

Leur champ d'intervention s'étend à toutes les formes de discrimination : origine, sexe, handicap, orientation sexuelle, appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion. L'une de leurs missions consiste à relayer au plan départemental les mesures du Comité interministériel à l'intégration et à définir un plan départemental de lutte contre les discriminations.

- La Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH)

Cette institution indépendante a reçu de l'État une mission générale de veille du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans notre pays, c'est-à-dire des principes de liberté, d'égalité et de fraternité. La loi lui a également donné une responsabilité particulière en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie.

- L'Observatoire des discriminations

Cet organisme est une composante du Centre d'étude et de recherche sur les organisations et les relations sociales (CERGOS) de l'Université Paris I Panthéon Sorbonne. Il a pour objectif de mener des études et recherches concernant toutes les formes de discrimination, notamment ethniques, religieuses, sexuelles, en matière de

santé et de handicap... Il a ainsi réalisé, en avril 2006, une analyse intitulée « Olivier, Gérard et Mohammed ont-ils les mêmes chances de faire carrière ? ».

Au terme de ce panorama, on observe que beaucoup d'outils sont en place : lois, instances..., et force est de constater que malgré tout ce nouvel arsenal réglementaire, la discrimination reste présente. Il conviendrait certainement de simplifier tout cela, la multiplication des instances conduisant à disperser les actions. La nécessité demeure donc d'imaginer des démarches susceptibles de générer des comportements nouveaux.

Afin de répondre à la demande précise du président du Conseil régional, la suite du rapport sera plus particulièrement axée sur une analyse de la discrimination dans le monde du travail, avant d'évoquer des recommandations à l'intention de l'exécutif régional.

1 Immigré : personne née étrangère dans un pays étranger et résidant en France (source : Haut Conseil à l'intégration).
Étranger : toute personne résidant en France et n'ayant pas la nationalité française.

5 Les discriminations à l'égard des jeunes Français issus de l'immigration dans l'accès à l'emploi

On observe qu'aujourd'hui parler de discrimination n'est plus tabou ; il n'y a plus déni, qu'il s'agisse d'embauche, d'affectation de logement, d'accès aux loisirs, etc. C'est une avancée sérieuse enregistrée depuis 2001.

En matière d'emploi, il ne s'agit pas de considérer que tout processus d'embauche est entaché de discrimination ; mais quand bien même le phénomène resterait minoritaire, il importe de trouver les solutions permettant de l'endiguer.

1 - ELÉMENTS D'ANALYSE

Ils sont extraits d'études conduites au niveau national, la Franche-Comté n'ayant pas fait l'objet d'une approche spécifique, faute de données disponibles.

Le rapport INSEE 2006 « Données sociales, la société française », basé sur une étude réalisée par des chercheurs du CEREQ relative à la génération de jeunes sortis de formation initiale en 1998, apporte quelques éléments intéressants. Il apparaît notamment que « les parcours d'entrée dans la vie active varient sensiblement en fonction de l'origine sociale du père ». Ainsi, « à diplôme équivalent et avec une profession du père comparable, les jeunes issus de l'immigration maghrébine ont un risque bien plus élevé de rester à l'écart de l'emploi que les jeunes d'origine européenne ». Il s'avère qu'au bout de 5 ans, la moitié d'entre eux n'ont pas d'emploi stable, contre un tiers des jeunes dont le père est né en France.

La proportion de chômeurs n'obtenant aucun entretien d'embauche au sein des chômeurs français d'origine non européenne (46,2 %), si elle est moindre que chez les chômeurs étrangers non européens (52,5 %), est supérieure à celle des chômeurs français d'origine française (40 %) ou d'origine européenne (40,7 %).

Outre le critère de l'origine, un autre critère semble lui aussi être producteur d'inégalité : le lieu de résidence. La durée moyenne du chômage des Français - qu'ils soient nés de parents non européens ou de parents français - est plus élevée lorsqu'ils habitent en Zone Urbaine Sensible (ZUS). (Source : problèmes politiques et sociaux, « Les

immigrés dans la société française », n° 916 septembre 2005, la Documentation Française).

Il est difficile de mesurer l'ampleur des discriminations et surtout de déterminer clairement si la qualité d'étranger ou de jeune d'origine étrangère joue un rôle déterminant dans la situation de chômage. Néanmoins, l'enquête de l'Insee, *Mobilité géographique et insertion sociale* (MGIS) et l'étude EVA, conduite par le CEREQ, établissent la forte vulnérabilité sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration et particulièrement ceux des pays hors Union européenne.

Une des conclusions dégagée par l'enquête MGIS concernant le parcours professionnel des jeunes issus de l'immigration en France, est que « **plus qu'au sein du monde professionnel, la discrimination semble s'exercer à son seuil** ». Certes les jeunes issus de l'immigration sont moins souvent étudiants, donc plus exposés aux risques du marché du travail, avec de moindres atouts en matière de formation. Mais l'analyse statistique montre que l'origine a un effet spécifique très sensible, à diplôme et ancienneté sur le marché du travail donnés :

- Les jeunes étrangers ou d'origine étrangère sont sous-représentés dans le dispositif d'aide à l'emploi du secteur marchand et en particulier dans les dispositifs en alternance. Le FASILD (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations), la DPM (Direction de la population et des migrations) et l'ACFCI (Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie) ont conclu un accord afin de mieux comprendre les freins dont sont victimes les jeunes issus de l'immigration. Dans le cadre de cet accord, une étude qualitative visant à dresser un état des lieux des difficultés rencontrées par ces jeunes dans l'accès à l'apprentissage et à l'entreprise a été réalisée. Pour un certain nombre d'employeurs enquêtés, diverses causes sont avancées et argumentées pour expliquer la faible présence de jeunes issus de l'immigration dans leurs effectifs. Pour eux, la crise économique, les contraintes liées au type d'activité, la taille de l'entreprise, les difficultés d'intégration dans le milieu professionnel, conjuguées aux demandes des clients, les conduisent à mettre un frein à l'insertion de certaines catégories de jeunes.

- Dans les dispositifs d'aide à l'emploi, les jeunes issus de l'immigration sont sous-représentés alors même que les aides seraient susceptibles de contrecarrer ces différenciations.

- Les jeunes étrangers ou d'origine étrangère sont surreprésentés dans les dispositifs d'insertion, notamment dans les programmes régio-

naux de mobilisation, de préqualification.

Ainsi, d'un côté il n'est plus permis de douter de l'existence d'une somme de discriminations qui limitent l'accès à l'emploi des populations d'origine étrangère... d'un autre, reste en suspens la délicate question de l'observation de ces pratiques discriminatoires.

Source : « *Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement* », Fasild, *Études et recherches - La Documentation Française- 2003.*

2 - LE LIEN AVEC LA PROBLÉMATIQUE DU LOGEMENT

Compte tenu des auditions et des études conduites sur ce sujet, il a semblé intéressant d'établir un lien entre la problématique de la discrimination à l'emploi et celle de la discrimination au logement, tant les deux sont liées.

En France, jusqu'ici, la question du logement des jeunes âgés de 18 ans à 30 ans a peu été abordée sous l'angle de la discrimination, à partir de critères liés à la nationalité, l'origine ou encore le lieu de résidence.

Toutefois, lorsque des jeunes cumulent certaines caractéristiques telles que la faiblesse des revenus, l'instabilité financière, l'origine étrangère, la couleur, l'appartenance à un "quartier", ils restent sans solution de logement.

Le fait d'être originaire d'un quartier de mauvaise réputation vous suit longtemps. Beaucoup de jeunes se plaignent d'être orientés vers des quartiers où se cumulent les problèmes sociaux et où il existe tous les ingrédients habituels de la "mal-vie" : forte concentration d'immigrés, insécurité, dégradation du bâti, bruit et délinquance du voisinage.

Plusieurs, bien qu'originaires de ces quartiers, tiennent à les éviter et reprochent aux bailleurs sociaux d'orienter les demandes vers ce type de quartier en fonction du nom et de l'origine des demandeurs. Ils sont alors conduits à solliciter les associations qui effectuent un accompagnement social spécifique et deviennent l'interlocuteur des bailleurs. Sans elles, la plupart des jeunes ne parviendraient pas à faire l'expérience d'un milieu résidentiel autre que celui dans lequel a souvent été confinée leur famille.

Les politiques d'aide dans l'accès au logement ont donc un rôle plus large d'intégration sociale et constituent une réponse, un palliatif aux phénomènes discriminatoires subis par certains jeunes.

Source : « *Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement* », Fasild, *Études et recherches - La docu-*

mentation Française- 2003.

3 - DES INITIATIVES EXISTANTES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI

La charte de la diversité (voir contenu en annexe).

La lutte contre la discrimination s'est enrichie d'un nouvel élément avec la signature le 22 octobre 2004 d'une Charte de la diversité adoptée à l'origine par une quarantaine d'entreprises.

Au sein des entreprises, la diversité des salariés est une réalité avec laquelle doit composer la politique sociale. La prévention des discriminations, au-delà du simple respect de la loi, requiert des engagements forts se concrétisant dans des objectifs dont l'atteinte est vérifiable sans ambiguïté. Ainsi, début 2004, dans son rapport « Les oubliés de l'égalité des chances », l'institut Montaigne lançait l'idée d'une charte de la diversité pour encourager les entreprises à refléter dans leur effectif les diverses composantes de la société française et à faire de la non-discrimination et de la diversité un axe stratégique. Dès son élaboration, la charte a suscité l'intérêt de plusieurs grandes entreprises qui ont directement contribué à sa rédaction.

L'objectif de cette charte est de favoriser le pluralisme et de rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières.

Les entreprises signataires de la charte de la diversité s'engagent à respecter et à favoriser six points clefs :

> Sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

> Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

> Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle ethnique dans l'effectif et aux différents niveaux de qualification.

> Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement de l'entreprise en faveur de la non-discrimination et de la diversité et informer sur les résultats pratiques de l'engagement.

> Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.

> Inclure dans le rapport annuel un chapitre

descriptif de l'engagement de non-discrimination et de diversité (actions mises en œuvre, pratiques et résultats).

Aujourd'hui, près de 500 entreprises ont signé la charte pour la diversité, certaines d'entre elles ayant développé autour de cette charte des objectifs et une démarche spécifiques pour encourager la diversité : Axa et l'opération « ça va être possible », IKEA et sa méthode « des habiletés », la RATP (cf. annexe) ou encore PSA PEUGEOT-CITROEN également signataire de cette charte.

La campagne du « Tour de France pour la diversité » (voir détail en annexe).

À la suite de la crise des banlieues de novembre 2005, l'année 2006 est déclarée année de l'égalité des chances et l'année 2007, présentée comme l'année européenne de l'égalité des chances. Le ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances, Azouz Begag, avec l'appui du ministre de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, en liaison avec les organismes syndicaux consulaires représentant les entreprises (ACFCI, MEDEF, CGPME), s'est lancé dans une vaste campagne de sensibilisation et de mobilisation des entreprises en faveur de la diversité : « Tour de France de la diversité » :

- > 6 programmes sur l'égalité des chances dans le plan de cohésion sociale,
- > mise en œuvre de la Loi pour l'égalité des chances adoptée le 9 mars 2006,
- > nomination des 6 préfets délégués,
- > 500 entreprises ont signé une charte de la diversité,
- > les grandes écoles s'ouvrent aux jeunes des quartiers,
- > les médias affichent la diversité,
- > renforcement des pouvoirs de sanction de la HALDE (Haute autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité) qui a conduit à la condamnation de la propriétaire d'un salon de coiffure pour discrimination en juillet 2006, par le tribunal correctionnel de Nantes,
- > aides versées aux entreprises pour le recrutement des jeunes habitants en zone urbaine sensible,
- > opération de l'ANPE pour le placement de jeunes diplômés issus des ZUS.

Une illustration locale :

Le département du Doubs et la ville de Besançon organisent à l'automne 2006 une journée diversité dans le cadre de ce « Tour de France » avec pour chef de file, la CCI et avec la participation du MEDEF et de la CGPME. D'autres actions comme la tenue d'un salon de la microtechnique, ou encore les événements organisés autour des trois pôles de compétitivité sont associés à cette campagne et

sont l'occasion d'intégrer et de défendre la notion de diversité. Le 8 juin 2006 a été signée une charte de mobilisation pour le développement et l'adaptation des compétences et des emplois (représentants patronaux, filières impliquées, pôles microtechniques et syndicats), une première en France parmi les pôles de compétitivité.

Dans le Doubs, l'objectif de ce projet est de mobiliser les ressortissants de la CCID et son réseau de partenaires pour leur présenter des initiatives exemplaires en matière de gestion de relations humaines qui constitue le maillon incontournable entre le public et l'entreprise. Trois axes d'intervention existent : le recrutement, l'intégration dans l'entreprise, la formation continue.

Quelques autres initiatives concrètes :

- **Accord-cadre État-FASILD-SETT** (Syndicat des entreprises de travail temporaire) du 3 février 2005 visant à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les entreprises du secteur de l'intérim et auprès de l'entreprise cliente.

- **Action conduite par une grande entreprise : le groupe PSA Peugeot Citroën.**

Un accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise engage la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales. Il a pour objectif de garantir à chaque salarié qu'aucune discrimination n'affectera sa vie professionnelle depuis son recrutement, dans son évolution de carrière, ainsi que dans le respect de sa dignité et de sa vie privée.

- **Campagne de sensibilisation dans la région Nord-Pas-de-Calais**, à l'initiative conjointe du Fasild et de la préfecture. Cette campagne a démarré par un affichage public.

- **Engagement de la fonction publique sur la diversité.**

C'est l'un des objectifs du projet Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) qui permet aux jeunes sans qualification d'intégrer la fonction publique par la voie de l'alternance.

- **Portail Internet encourageant la diversité du recrutement.**

Le portail propose aux entreprises qui souhaitent diversifier leur recrutement, d'y inscrire leurs offres, et de concrétiser leur engagement pour l'égalité des chances. (www.diversite-emploi.com)

- **Mission Emploi Quartier (MEQ) : lancée en**

- **Mission Emploi Quartier (MEQ) : lancée en novembre 2005, vise à renforcer les dispositifs d'insertion en direction des jeunes des zones urbaines sensibles.**

- **CV anonyme**

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances instaure le principe du CV anonyme pour lutter contre les discriminations à l'embauche dans les entreprises de 50 salariés et plus mais le décret d'application n'est jamais paru. Il est question aujourd'hui de procéder à des "expérimentations".

6 Recommandations

Depuis 2001, le Parlement a considérablement élargi et complété l'arsenal législatif en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances (cf. chap. 4-2).

De nombreux dispositifs existent, de multiples initiatives sont engagées pour lutter contre les discriminations.

Cependant, le phénomène perdure et s'amplifie ; l'ascenseur social chute ; les obstacles rencontrés par des jeunes en difficulté s'accroissent ; parmi ceux-ci, le fait d'être issu de l'immigration constitue un facteur aggravant.

Apprendre à connaître l'autre, tolérer la différence sont les bases d'une éducation qui démarre dans la famille. L'école est également le lieu d'apprentissage de valeurs permettant à l'enfant de se socialiser et de trouver sa place au milieu d'autres. Il convient de mettre en place des modules d'échange et d'information à propos de la diversité, de développer les actions de prévention permettant d'élargir les mentalités, de dépasser les stéréotypes et d'éduquer à la citoyenneté par la promotion de l'équité et du respect.

Le présent rapport ne comportera toutefois pas de recommandations spécifiques à cet égard puisqu'il n'entre pas dans le champ de la présente étude.

Au cœur de l'impérieuse nécessité de traquer la discrimination partout où elle trouve racine, des pistes d'actions peuvent être proposées. La Région jouerait alors un rôle d'acteur pour ce qui ressort de ses compétences (recommandations 1 à 6) et d'animateur-référent pour fédérer les efforts de tous les protagonistes de cette lutte (7 à 9).

1 - ACCOMPAGNER LES JEUNES DANS LEUR PARCOURS SCOLAIRE

Le Conseil économique et social constate que les jeunes vivent des moments de passage successifs (du primaire au collège, du collège au lycée, etc.). La majorité d'entre eux les franchissent sans grande difficulté. Mais pour les plus fragiles, ces moments peuvent devenir de véritables ruptures conduisant, dans les cas extrêmes, à la marginalisation. Il serait nécessaire de les accompagner dans ces moments difficiles.

Il est donc proposé au Conseil régional de :

- > **Conforter le dispositif « Accompagnement étudiants-lycéens » adopté le 23 octobre dernier, en lien étroit avec les équipes éducatives, particulièrement dans les établissements situés en zone urbaine sensible.**

> **Intervenir auprès du Rectorat et des autres collectivités territoriales afin que des dispositifs similaires soient mis en place dès le primaire puis au collège.**

On observe que l'implication des jeunes dans des activités associatives (sport, culture, foyer socio éducatif...) contribue à faciliter ces passages, à donner confiance, à se sociabiliser, à développer la tolérance.

> **Une initiative consisterait à faciliter l'entrée de jeunes, en difficulté financière, dans des associations sportives en participant au coût de l'adhésion** (sur le modèle du "coupon sport" antérieurement proposé par le ministère de la Jeunesse et des Sports).

2 - RENFORCER LE RÔLE DES MISSIONS LOCALES/ESPACES JEUNES

Les conseillers des missions locales - qui ont pour mission d'accueillir, informer, orienter et accompagner les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté d'insertion sociale et professionnelle - constatent qu'en moins de 2 ans un jeune sorti du système éducatif peut perdre l'essentiel des connaissances scolaires. C'est évidemment préjudiciable à son intégration et ce d'autant plus s'il a également fait l'objet d'une discrimination. Une façon de démystifier ce traumatisme est de l'exprimer ou d'entendre d'autres mettre des mots sur l'expérience vécue.

> Les missions locales ou espaces jeunes devraient ainsi :

- aller au devant des jeunes en rupture de parcours,
- consolider la formation de leurs personnels à l'accompagnement spécifique des jeunes issus de l'immigration,
- favoriser le rapprochement entre jeunes et entreprises (en organisant des semaines à thème ou des rencontres).

3 - CONFORTER LA PRISE EN COMPTE DU FACTEUR DISCRIMINANT DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION

"Représentation" et "méconnaissance", la différence fait peur. Seule une action de sensibilisation approfondie peut éviter une amplification irrationnelle de la discrimination.

Ainsi, le message de respect mutuel doit être délivré à tous les acteurs de la vie sociale. Dans son domaine de compétence, le Conseil régional pourrait systématiser ce souci d'éclairage dans les programmes de formation, en introduisant partout - quel que soit le sujet étudié - un module adapté à chaque public et provoquant la réflexion sur la discrimination.

Le Conseil économique et social invite ainsi la Région à :

- **inscrire des actions pédagogiques sur ce thème dans les conventions passées avec les organismes de formation,**
- **inclure dans le cahier des charges des modules de préqualification et de qualification destinés aux organismes de formation, des éléments permettant de conforter les bases des jeunes les plus en difficulté** (comportement social, reprise de fondamentaux, voire alphabétisation...),
- **promouvoir une formation de tous les intervenants sociaux à la connaissance des différents acteurs dans ce champ et encourager un travail en réseau.**

4 - FAVORISER L'APPROCHE DE L'ENTREPRISE GRÂCE AU PARRAINAGE

L'un des moyens les plus efficaces en matière d'insertion professionnelle ou de recherche de stage passe par l'intervention de parrains, susceptibles d'accompagner les jeunes jusqu'à la porte des entreprises. Ce constat a été partagé par les signataires de la charte du parrainage en Franche-Comté signée le 9 octobre 2000 rappelant que « le parrainage est destiné en priorité aux jeunes en difficulté sociale du fait notamment d'une insuffisance de formation ou d'obstacles liés à l'origine nationale, réelle ou supposée, de l'origine ethnique mais aussi de leur sexe, de leur âge ou de leur lieu de vie ». Cette même charte a, à juste titre, décidé la création d'un comité d'animation permettant de définir notamment une « politique commune de formation des parrains et de mutualisation de leurs expériences ».

Piloté par le Medef, il figurait déjà dans les recommandations de la précédente saisine. Depuis, il a pris de l'ampleur et a fait ses preuves même si les moyens mis en œuvre ne sont toujours pas suffisants pour traiter l'ampleur des problèmes.

En Franche-Comté, il compte actuellement 5 réseaux : Besançon (premier créé il y a 7/8 ans), Morteau, Pontarlier, Portes du Haut-Doubs et Val Saint-Vitois. Deux autres sont en cours de création (Ornans et Vaivre) et 3 sont en prévision sur Dole, Lons et Saint-Claude. Les financements sont assurés par l'État (1/3), le MEDEF (1/3) et les collectivités locales (1/3), le coût d'un réseau s'élevant à 18 000 euros. Les partenaires sont notamment l'ANPE, le FASILD, les Missions locales...

Ces 5 réseaux fonctionnent grâce à environ 200 parrains bénévoles cadres, chefs d'entreprises... Le succès de ce dispositif d'accompagne-

ment à l'emploi repose en grande partie sur 3 éléments : initiatives locales informelles et de petite dimension, partenariat local, volonté commune de "faire ensemble".

Il est proposé à la Région de :

- **encourager le développement du parrainage dans le cadre d'un accord avec les représentants des employeurs pour :**
- **former les parrains et contribuer à leur renouvellement,**
- **participer au financement du coût des réseaux.**

5 - INVITER LES ENTREPRISES FRANCO-COMTOISES À PRENDRE EN COMPTE LA NOTION DE DIVERSITÉ

La Région pourrait :

> **intégrer systématiquement la notion de diversité dans les contrats ou conventions** qu'elle passe avec les entreprises en invitant ces dernières à signer la charte de la diversité. La levée des obstacles à l'accès à l'emploi et à l'évolution de carrière, liés aux discriminations, peut intervenir via la conclusion d'accords d'entreprises et d'établissements à partir de négociations dans les branches et les territoires ;

> **inciter à la désignation de tuteurs effectuant un accompagnement personnalisé du nouvel arrivant, dans les entreprises d'une certaine importance** : acquisition des pratiques et création de lien avec le monde de l'entreprise. Cette transmission des savoirs prend du sens pour chacun des protagonistes et permet au nouveau venu de se projeter dans un "travail" plus que dans un "emploi". Ces tuteurs peuvent être recrutés parmi les seniors, personnels en fin de carrière particulièrement motivés par la continuité de leur rôle professionnel.

6 - DÉVELOPPER LA DIVERSITÉ DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Cette recommandation, formulée en 2001, conserve toute sa pertinence.

En l'espace d'une année, entre 2004 et 2005, le métissage de la fonction publique territoriale a fait l'objet de quatre rapports. En terme d'origine des agents, leurs analyses aboutissent à des conclusions peu ou prou similaires. Les personnes issues de l'immigration ne souffrent globalement pas d'une sous représentation dans l'emploi public. En revanche, elles sont fort rares au sommet des organigrammes. Les employeurs publics (l'État, les collectivités territoriales parmi lesquelles figure la collectivité régionale) doivent donc veiller à recruter des jeunes issus de

l'immigration afin d'accroître la mixité dans les effectifs de leur personnel.

Il a été rappelé par plusieurs interlocuteurs que la fonction publique n'attirait pas assez de jeunes issus de l'immigration. C'est peut-être par méconnaissance des différents types de métier ; c'est sans doute également dû à l'opacité des intitulés de postes (attaché, rédacteur, etc.) qui traduisent un grade et non une fonction.

> En tout état de cause, il conviendrait que les employeurs publics portent une attention particulière à la diffusion, auprès des jeunes issus de l'immigration notamment, **d'une information qualitative** sur ces postes et sur **l'accès aux concours** des fonctions publiques.

Les recommandations qui suivent viseront à libérer la parole, à faciliter un "faire ensemble" qui permette de dépasser les clivages, favoriser une meilleure connaissance de l'autre et un respect mutuel. Elles permettront aux partenaires sociaux désireux d'avancer dans la lutte contre la discrimination et aux personnes concernées par le sujet, d'échanger et de collaborer sur certaines mesures à engager en commun.

D'une manière générale, la Région pourrait jouer un rôle d'impulsion, en favorisant la mise en place de "lieux de parole" et "d'espaces de débat".

7 - CRÉER "DU LIEN"

> **Organiser les "Assises régionales de lutte contre les discriminations au travail".**

Pilotées par le Conseil régional, en association avec le Conseil économique et social, elles réuniraient tous les partenaires concernés par le parcours des jeunes issus de l'immigration (collectivités, État, employeurs, associations...), afin qu'ils échangent sur les bonnes pratiques, les problèmes rencontrés, les besoins. De cette rencontre pourrait émerger une petite équipe représentative dont le leadership et l'animation reviendraient à la Région et ayant pour mission de préparer la mise en œuvre des actions identifiées.

On peut aller jusqu'à suggérer que, comme en Lorraine et à l'initiative du CES lorrain, soit mis en place un **comité régional de prévention des discriminations**.

Installé le 7 juillet 2004, ce comité est composé d'acteurs très divers : élus locaux, départementaux et régionaux, membres de syndicats patronaux et de salariés, chercheurs, responsables de contrats de ville, de l'Éducation nationale, de l'Aract Lorraine... Ce comité reste ouvert et l'objectif est d'y accueillir dorénavant le plus largement possible le monde de l'entreprise.

8 - DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL

L'histoire a montré que l'absence de dialogue social aboutit à des impasses.

Les lois de décentralisation ont élargi les compétences de la Région au développement économique. Accorder une place prépondérante au dialogue social pour pouvoir conjuguer l'économique et le social, c'est aussi le placer en amont de toute initiative.

Cela implique de clarifier les instances de concertation : bien identifier les différents partenaires et définir les rôles et les responsabilités.

Le CES invite le Conseil régional à :

> **porter un regard attentif afin de repérer les bonnes pratiques et promouvoir la désignation de référent "diversité" dans les entreprises et/ou dans les branches.**

9 - ÉTABLIR UN PARTENARIAT AVEC CERTAINES ASSOCIATIONS

Le travail réalisé par les associations de soutien aux personnes d'origine étrangère est un puissant facteur de lutte contre les discriminations pour peu qu'elles disposent de moyens ; l'audition de certains militants associatifs nous a fait découvrir les faibles moyens de ces associations au plan local. Un lien pourrait d'ailleurs être établi avec les associations sportives afin d'offrir aux jeunes un ensemble de services ou de prestations aptes à favoriser leur ouverture sur d'autres milieux, créant ainsi des passerelles. En tout état de cause, la Région pourrait :

> Soutenir leurs actions par la prise en charge de modules de formation des bénévoles.

> Réfléchir à un partenariat avec les associations reconnues pour conduire une lutte contre les discriminations et favoriser l'insertion, sur la base d'un cahier des charges précis précisant les moyens accordés et les objectifs à atteindre.

Au cours de nos travaux, nous avons d'abord tenté de déterminer si la discrimination des jeunes Français issus de l'immigration demeurait aussi prégnante qu'évoquée par le Conseil économique et social dans sa précédente saisine de 2001. Dans ce but, une de nos premières démarches nous a paru devoir passer par un dialogue renoué avec des témoins déjà interrogés à l'époque en raison de leur proximité avec cette difficile problématique. Ces paroles d'acteurs sont essentielles car elles sont l'expression de la complexité d'un sujet qui ne peut faire l'impasse sur le "ressenti" parfois douloureux des personnes et, en même temps, doit refuser la complaisance d'un manichéisme trop commode et souvent réducteur. De ce point de vue, malgré des positionnements différents, ces acteurs-témoins proposaient un regard à la fois subjectif et objectif sur notre société. La subjectivité venait de leur vécu au cœur d'une histoire personnelle intimement liée à un itinéraire d'intégration parfois difficile, et l'objectivité du fait que, quelques années après, ils étaient toujours présents à des lieux où se vivaient les inégalités, mais où ils apportent aussi la nécessaire distanciation de l'effort d'analyse conduisant à des propositions d'actions.

D'entrée de jeu, il faut bien constater que les phénomènes de discrimination perdurent et que, pour ceux qui se sentent atteints ou concernés, ils se sont plutôt durcis, enracinés dans une radicalisation menant parfois à des attitudes extrémistes et sans autre issue apparente que celle de la violence. C'est ce que nous ont renvoyé avec force ces acteurs de terrain en prise directe avec les populations de jeunes issus de l'immigration qui, d'une certaine manière, sont les premières victimes de ce qui dysfonctionne dans un monde qu'ils hésitent de plus en plus à considérer comme le leur, tout en rêvant malgré tout de le rejoindre.

Il est bien évident que l'existence d'un tel obstacle, qui influence particulièrement l'accès à l'emploi, n'est pas reconnu unanimement dans le monde des entreprises, en particulier petites ou moyennes et il ne s'agit pas, ici, de suspecter la sincérité de l'expression singulière des entrepreneurs qui pensent ne pratiquer aucune ségrégation.

Le phénomène de discrimination à l'égard des jeunes Français issus de l'immigration est aggravé par une réalité économique marquée par la persistance du chômage, mais également par la ghettoïsation d'une partie de la population et à la dérive du communautarisme qui en découle parfois. Face à cette situation liée à la conjoncture actuelle et à la frilosité ou l'impuissance de nombre de décideurs, des solutions peuvent cependant être trouvées qui font essentiellement appel à la logique, au pragmatisme, à la reconnaissance d'ostracisme envers une population qui n'a aucune vocation à payer les "pots cassés" d'une société en recherche d'équilibre. Les solutions que l'on peut esquisser dans cette présente saisine sont réalistes et n'attendent sans doute qu'une volonté politique pour être mises en œuvre.

Nous avons observé que la grande majorité des personnes victimes de la discrimination se sentent encore fortement stigmatisées. Ensuite, on relève une profusion de lois, décrets, règlements, qui visent à lutter contre cette discrimination, avec d'ailleurs plus ou moins de bonheur. De même, en parallèle, quasiment toutes les analyses autorisées vont dans le sens d'une persistance de ce fléau, conclusions reprises largement par les médias. C'est une démonstration, au moins par l'absurde, que le problème existe vraiment ! Enfin, on remarque les efforts marquants de grandes entreprises pour réguler et mettre en œuvre des protocoles d'embauche sur des critères visant à atténuer toute ségrégation par l'origine des candidats. Preuve, là aussi et si besoin était, de la réalité d'une difficulté à surmonter.

De manière insidieuse et probablement inscrit dans notre inconscient collectif, se manifeste un sentiment de rejet de l'autre dès lors que sa "différence" est trop marquée. Elle paraît un danger potentiel pour une identité nationale mal comprise et frileusement repliée sur la prédominance revendiquée comme légitime par les citoyens dits "de souche". Cette discrimination, qui avance souvent masquée, puise ses racines dans le cœur et l'esprit de nombre de nos compatriotes et, si nous n'y prenons pas garde, elle deviendra une manifestation ordinaire, au mieux d'incompréhension, au pire d'intolérance. Il faut donc mettre en mouvement tous les moyens pour l'extirper de nos pratiques et de nos consciences.

La traduction de cette double nécessité est d'en faire un axe prioritaire de lutte qui passe par l'action éducative, pédagogique, philosophique et donc par la volonté politique d'introduire ce débat partout où il est possible de le faire : dans les écoles, les entreprises, les associations, dans l'action culturelle, le sport, l'action politique et syndicale, etc.

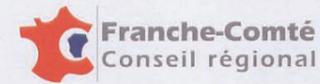
C'est pourquoi les "recommandations" que nous proposons à l'exécutif s'inscrivent dans deux dimensions complémentaires, l'une concrète et opérationnelle, l'autre persuasive et idéale.

Elles n'appellent pas d'investissements financiers conséquents, mais visent à s'inscrire dans une volonté politique d'affirmer que la persistance d'un regard discriminant sur ses propres enfants est indigne d'un pays comme le nôtre et qu'il convient d'y mettre, enfin, un terme.

Annexe 1	
Lettre de commande du président du Conseil régional	21
Annexe 2	
Personnes auditionnées	22
Annexe 3	
Bibliographie	23
Annexe 4	
Sigles utilisés	24
Annexe 5	
Tour de France de la diversité	25
Annexe 6	
Expérience PSA	26
Annexe 7	
Charte de la diversité	27
Annexe 8	
Accord sur la diversité	28

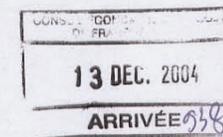


R e p u b l i q u e F r a n ç a i s e



Besançon, le 12 DEC. 2005

Le Président



7936

Monsieur Jean-François Robert
Président du Conseil Economique et Social
de Franche-Comté (CES)
4, Square Castan
25000 Besançon

Monsieur le Président,

Vous avez remis un rapport en 2001 sur la discrimination à l'égard des jeunes issus de l'immigration. Dans le prolongement de ce travail, je souhaiterais, au moment où des événements nationaux graves nous interpellent sur ce thème, que vous engagiez un travail pour me permettre de disposer d'un bilan des préconisations que le Conseil Economique et Social de Franche-Comté avait formulées à l'époque.

En particulier, il me semblerait utile que votre Assemblée analyse et émette des suggestions relatives au domaine des relations de travail, notamment aux moments clés du recrutement et de la promotion professionnelle des personnels, en vue de contribuer à améliorer la mixité et l'égalité des chances.

Plus largement, la volonté de la Région de Franche-Comté de lutter contre toutes les discriminations, déjà traduite dans les politiques d'éducation et de formation, pourrait se concrétiser davantage par des actions nouvelles dans la perspective desquelles je vous demande d'engager une réflexion.

C'est sur le terrain des entreprises des secteurs marchand et non-marchand, sur l'accès à la formation et aux dispositifs d'insertion, que pourrait prioritairement porter votre attention. De nouvelles propositions sont manifestement à construire, et je souhaite pouvoir disposer d'une contribution du Conseil Economique et Social, qui s'est toujours fortement impliqué sur ces questions.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous porterez à ma demande, et vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

F. Fournier
Raymond Forni

4, square Castan
25031 Besançon cedex
Tél. 03 81 61 61 61
Fax 03 81 83 12 92
www.cr-franche-comte.fr

*Jeunes gens salariés de la Ville de Belfort
Service « Jeunesse » :*

- > **Rahima GUESSOUM**
- > **Djamel BOULEDJOUIDJA**
- > **Mourad DORMANE**
- > **Ouari SALMI**
- > **Adel LOUAIL**

Autres personnes :

Christian DUFAY
> Ancien Conseiller économique et social
Rapporteur de la saisine de 2001

Daniel GANAHL
> Secrétaire général du Medef Franche-Comté
et membre du Conseil économique et social

Abdel GHEZALI
> Conseiller municipal de Besançon
Président du CRIJ
Membre du personnel de la Région
Président de club sportif dans le quartier
Montrapon

Lazhar HAKKAR
> Médecin
Dirigeant d'association sportive

Azziz KOUSSOURI
> Président de l'association Arc-en-ciel (épicerie
sociale)

> Rapport annuel 2005 de la HALDE - publié au 1^{er} trimestre 2006, consultable sur son site www.halde.fr et disponible aussi en version papier à la Documentation Française.

> Problèmes politiques et sociaux, « Les immigrés dans la société française », n°916 : septembre 2005, La documentation Française.

> L'immigration en Franche-Comté par INSEE/FASILD - Besançon : avril 2005.

> Études et recherches, « Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement », FASILD, la Documentation Française : 2003.

ACFCI

> Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie

ANPE

> Agence nationale pour l'emploi

CCI

> Chambre de commerce et d'industrie

CEREQ

> Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CERGOS

> Centre d'étude et de recherche sur les organisations et les relations sociales

CGPME

> Confédération générale des petites et moyennes entreprises

CII

> Comité interministériel à l'intégration

CNCDH

> Commission nationale consultative des droits de l'homme

CODAC

> Commission départementale d'accès à la citoyenneté

COPEC

> Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

DPM

> Direction de la population et des migrations

FASILD

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

HALDE

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

HCI

> Haut conseil à l'intégration

INSEE

> Institut national de la statistique et des études économiques

MEDEF

> Mouvement des entreprises de France

MEQ

> Mission emploi quartier

MGIS

> Mobilité géographique et insertion sociale

PACTE

> Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État

SETT

> Syndicat des entreprises de travail temporaire

ZUS

> Zone urbaine sensible

Cette campagne nationale sera relayée au mois d'octobre 2006 dans plusieurs grandes villes de France et devrait s'organiser au plan national et au plan local :

Au niveau national :

→ Une opération de grande ampleur tournée vers l'opinion publique avec la télévision, la radio et la presse écrite et avec le soutien de Claude Bébéar auteur du rapport remis en 2004 au Premier ministre en novembre 2004 intitulé « Les entreprises aux couleurs de la France ».

→ La mise à disposition de moyens d'information et de conseil aux entreprises.

Au niveau local :

→ L'organisation dans une quinzaine de départements et de villes de journée de la diversité. Séances d'échanges et de mobilisation à destination des dirigeants d'entreprise, cette journée permettra de présenter les initiatives de toutes sortes qui ont été préparées localement en vue de promouvoir les métiers, l'entreprise et l'emploi. Elle sera l'occasion de faire connaître toutes les mesures concrètes que les entreprises peuvent mettre en œuvre : parrainages, forums de recrutement, méthode de recrutement par les "habiletés", CV anonyme, sensibilisation à la diversité, etc.

→ La Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) prévoit un dispositif d'aide au conseil (GPEC) aux enjeux de la diversité qui permettra aux entreprises de donner des suites concrètes à leur engagement. Par ailleurs, une convention avec l'ACFCI permettra à cette dernière de mobiliser des moyens d'ingénierie et d'aide à l'organisation des événements au plan local, que cette organisation soit conduite par les CCI ou d'autres partenaires.

Cette campagne est organisée d'une manière collective :

→ Un comité de pilotage national est constitué sous la présidence du ministre de la Promotion de l'égalité des chances, comprenant les représentants de l'ACFCI, du MEDEF, de la CGPME, du CJD (Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprises), de l'IMS (entreprendre pour la cité) et de l'ANDCP (Association nationale des directeurs et chefs de personnel).

→ Dans chaque ville et département où se déroulera ce « tour de France de la diversité », une organisation "chef de file" qui a la responsabilité en liaison avec les préfets concernés et l'ACFCI d'organiser la réunion de mobilisation sera désignée.

→ Des personnalités permettant de mobiliser les partenaires concernés sont sollicités pour participer à ces journées.

Accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale au sein de l'entreprise PSA

Pour réaliser ses objectifs, l'accord prévoit :

- . La mise en place des outils et procédures permettant de garantir l'égalité des chances et de traitement : le groupe rappelle que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir les compétences exercées, la performance et le comportement professionnel.
- . Le développement d'une politique de recrutement intégrant des profils variés.
- . Une campagne de communication interne sur les thèmes du respect des différences et de la lutte contre toute forme de discrimination.
- . La création d'un observatoire de la diversité et de l'égalité, qui permettra d'analyser les résultats de l'ensemble des suivis statistiques, des tests de processus de recrutement et des enquêtes menées en interne ; l'entreprise s'engageant à présenter annuellement ses résultats.

Pour lutter contre les discriminations à l'égard des jeunes issus de l'immigration, les partenaires sociaux ont prévu :

- > Un accord avec les services publics de l'emploi pour que soient présentées des candidatures de personnes diplômées (BAC +2 à BAC + 5) afin de lever les obstacles dans leur accès à l'emploi.
- > Le recrutement d'un nombre minimum des personnes issues de zones urbaines sensibles y compris, dans une large proportion, pour des fonctions d'encadrement.
- > Que l'encadrement intermédiaire reflète les différentes composantes des salariés de l'entreprise. Pour cela l'engagement est pris de permettre la nomination grâce à la formation de salariés représentatifs, tant des quartiers sensibles dont est issue une partie de la population ouvrière que des différentes ethnies.

Bien entendu, ces engagements doivent faire l'objet d'un suivi et s'appuyer sur une nécessaire évolution des mentalités, favorisée par une campagne de communication et de formation. La prévention des discriminations à l'égard des jeunes issus de l'immigration au sein du groupe PSA implique tout d'abord de garantir l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi ; pour cela des mesures sont prises :

- > Des libellés de postes non discriminants, les terminologies employées dans le libellé des annonces d'emploi doivent rester neutres dans la description du poste et ne comporter aucune mention discriminante.
- > Les recruteurs doivent être sensibilisés et formés à la prévention des discriminations afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés et les biais d'interprétation lors des entretiens.
- > La garantie de critères objectifs de recrutement. Ainsi l'entreprise a mis au point avec l'ANPE une méthode de recrutement par simulation ne s'appuyant que sur les seules aptitudes des postulants.
- > Des procédures de recrutement parfaitement codifiées et identiques pour tous ne laissant aucune place à la discrimination. Ces procédures garantissent par exemple que toute candidature soit examinée et fasse l'objet d'une réponse systématique et motivée en cas de demande du candidat.
- > Des audits pratiqués par des organismes indépendants afin d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place.

De la même façon l'évolution professionnelle doit obéir à des règles strictes dont l'application ne laisse aucune place à la subjectivité. Les partenaires sociaux du groupe PSA travaillent à l'établissement pour chaque métier et chaque classification des critères d'évolution parfaitement objectifs.

Enfin l'accord d'entreprise prévoit qu'outre les instances habituelles de recours, une structure soit créée permettant à chaque salarié d'être entendu s'il s'estime être l'objet de discrimination et de voir sa situation régularisée.

Pour le premier bilan sur 2005, les objectifs quantitatifs prévus ont été atteints, ils ont été reconduits pour 2006.

LOGO
de
l'entreprise

CHARTE DE LA DIVERSITE

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis à vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise doit contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient, notamment, fondées sur le patronyme, l'origine réelle ou supposée, le handicap, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation et sera donc affichée dans un endroit où elle bénéficiera de la meilleure visibilité.

En vertu de cette charte, notre entreprise s'engage à :

- 1 => Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.**
- 2 => Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.**
- 3 => Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans nos effectifs, aux différents niveaux de qualification.**
- 4 => Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.**
- 5 => Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
- 6 => Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.**

Fait à Lille, le.....2005

Cette initiative est soutenue par :





ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF A LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE

Lutter contre les discriminations en s'attachant au respect de l'effectivité du droit et s'engager en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement, reconnaître à chacun sa place dans la société, sont autant d'actions indispensables au respect rigoureux des droits de l'Homme.

S'agissant d'un problème de société, il appelle l'implication de l'ensemble des acteurs publics et privés. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les parties signataires entendent apporter, par le présent accord, leur contribution effective à ces actions.

Elles considèrent que la réalité de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'emploi et dans son accès.

A cet effet, le respect et la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale. Ce principe doit guider les entreprises et leurs salariés et nourrir leur réflexion au regard de ce qu'on appelle aujourd'hui la diversité.

Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination.

Les entreprises concourent déjà à l'intégration dans le monde du travail ; leurs efforts doivent néanmoins se renforcer afin que soient acceptées encore davantage toutes les différences pour qu'à compétences et capacités professionnelles égales chacun ait les mêmes possibilités et les mêmes droits.

Par rapport à la notion de non-discrimination retenue par le législateur pour figurer dans le code du travail et le code pénal et dans le cadre de laquelle les parties entendent s'inscrire, le concept de diversité constitue une approche complémentaire et dynamique.

Comme la non-discrimination et l'égalité de traitement, le concept de diversité revêt plusieurs formes et touche aux questions liées :

- au sexe,
- à l'orientation sexuelle,
- aux mœurs,
- à l'âge,
- à la situation de famille ou à la grossesse,
- aux origines,
- à l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race¹,
- aux opinions politiques,
- aux activités syndicales ou mutualistes
- aux convictions religieuses,
- à l'apparence physique,
- au patronyme,
- ou à l'état de santé ou au handicap.

Les signataires du présent accord ont choisi d'aborder, dans un premier temps, les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, c'est-à-dire de s'engager en faveur de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans l'entreprise.

Au-delà des principes éthiques qui sont partagés par les signataires et qui sont facteurs de tolérance et constituent le fondement de leur démarche, les entreprises ont un intérêt économique et social à mieux accueillir la diversité.

Dans le cadre de leurs activités économiques, les entreprises ont toujours permis l'intégration de populations d'origine étrangère et ont fait cohabiter entre elles des personnes de diverses origines. Elles contribuent au respect des principes républicains qui ne laissent pas de place au communautarisme.

Par ailleurs, l'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : en effet, la population en âge de travailler va baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Enfin, les entreprises ont besoin, pour fonctionner au mieux, d'un environnement qui leur soit favorable.

Sur un tel sujet, la loi ne peut pas tout ; c'est l'implication de chacun, entrepreneurs, salariés, représentants des organisations syndicales, clients, qui fera avancer la pluralité et la diversité dans l'entreprise. Cette diversité est pour l'entreprise une source de richesses pour son

¹ au sens de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000

développement. S'intégrant au projet de l'entreprise, elle est vecteur d'innovation et lui apporte un regard différent. Elle a un effet positif sur son image vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et des consommateurs.

Considérant qu'au-delà des dispositifs législatifs existants qui couvrent l'ensemble des questions soulevées par les discriminations² et au respect desquels les signataires sont attachés, la promotion de l'égalité des chances et de traitement dans les entreprises relève de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Soucieux de :

- contribuer à cette prise de conscience et d'insuffler cette volonté politique,
- et de mobiliser dans les branches, les entreprises et les territoires, des démarches innovantes en privilégiant une approche qualitative plutôt que quantitative permettant à chaque entreprise, quelles que soient sa taille et son activité, de prendre sa part des évolutions nécessaires au développement économique et social de notre pays,

les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes qui sont le gage d'une ouverture et d'un engagement clair en faveur de la non discrimination, de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement.

TITRE I : PRINCIPES DIRECTEURS

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans la suite de la politique développée au niveau national interprofessionnel qui s'est concrétisée par la négociation d'accords spécifiques (égalité et mixité professionnelle et emploi des seniors) visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Il vise, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race³, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

² Voir liste en annexe

³ au sens de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000

Le présent accord constitue une nouvelle étape destinée à apporter des réponses adaptées à la spécificité de cette question.

Il ne préjuge pas d'étapes ultérieures qui aborderaient d'autres sujets nécessitant également une approche particulière en matière de non discrimination et d'égalité de traitement.

ARTICLE 2 : MOBILISATION DES ACTEURS

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus.

Ainsi l'origine supposée, la couleur de peau, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence peuvent être à l'origine de discriminations volontaires ou involontaires, directes ou indirectes. Celles-ci tiennent à des représentations collectives nourries par des réflexes de prudence, de facilité, de conformisme ou de repli sur soi.

La sensibilisation des chefs d'entreprises, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celle des partenaires sociaux des branches professionnelles, à ces phénomènes, constitue le préalable à toute démarche de changement.

Elle doit permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et de mobiliser l'ensemble des acteurs.

La réalisation d'outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement et à lutter contre les discriminations devra contribuer à faire évoluer les mentalités. En aucun cas, elle ne doit conduire à une hiérarchisation des discriminations ni la refléter.

L'implication, dans cette mobilisation, des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, est un facteur de sa réussite.

TITRE II : DOMAINES D'ACTION

La promotion de la diversité et de la non-discrimination dans l'entreprise passe par la mise en œuvre d'actions à adapter aux caractéristiques de chaque entreprise, dans les domaines visés aux articles suivants :

ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité des chances et de traitement constitue un choix stratégique de l'entreprise qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de ses pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable à la réussite d'une telle politique dans l'entreprise. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière des équipes de direction auprès des salariés.

Lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent,

- l'affectation de moyens pour soutenir cette démarche (formation, communication ...),
- la désignation d'un "correspondant égalité des chances" chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique,
- et le développement d'échanges et d'un dialogue en son sein ainsi que la recherche de modes d'analyse,

constituent les éléments incontournables d'une telle politique.

ARTICLE 4 : SENSIBILISATION ET LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES

Les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence constituent un frein injustifié à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Si l'on examine les arguments souvent invoqués pour tenter de justifier objectivement une différence de traitement à l'égard de ces personnes (notamment réticences de la clientèle, réaction des salariés...), on observe qu'elles servent souvent de prétextes volontaires ou involontaires pour ne pas procéder à des recrutements diversifiés ou ne pas faire évoluer professionnellement ces personnes.

Tant les branches professionnelles que les entreprises doivent se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination. Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement qui est essentielle à une économie moderne pour mettre en mouvement toutes ses forces vives.

ARTICLE 5 : FORMATION ET MOBILISATION DES LIGNES HIERARCHIQUES ET DU PERSONNEL

La réussite de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement peut être facilitée par le développement de la formation des lignes hiérarchiques qui vont devoir la gérer. La formation (en matière de recrutement, de déroulement de carrière,...) vise à mieux les préparer à l'écoute, à mieux accepter et intégrer les différences, à prévenir les situations de discrimination. Son objectif est de modifier les représentations socio-culturelles en levant les tabous, en éradiquant les préjugés et en aidant chacun à mieux connaître et comprendre son propre contexte social, professionnel et culturel.

ARTICLE 6 : RECRUTEMENT

La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances et de traitement mise en œuvre dans les entreprises.

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout pré-supposé tenant à l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence ou le lieu de naissance.

Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Les expérimentations de dispositifs visant à préserver l'anonymat des candidatures⁴ participent de cette démarche. Ces expérimentations feront l'objet par les signataires du présent accord, avant le 31 décembre 2007, d'un 1^{er} bilan d'évaluation de ces pratiques et de leur intérêt. Celui-ci sera également l'occasion de faire le point sur d'autres expérimentations mises en place par les entreprises.

ARTICLE 7 : DEROULEMENT DE CARRIERE

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs

⁴ au sens de l'article 24 de la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances

prenant en compte les compétences exercées et la performance professionnelle.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Comme en matière de recrutement, les procédures d'évaluation et d'appréciation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

A cet effet, les entreprises auront intérêt à vérifier que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation de leurs salariés n'induisent pas ou ne permettent de discriminations directes ou indirectes. Elles s'attacheront, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, à sensibiliser les responsables hiérarchiques chargés de cette mission et les inciteront à les documenter sur la base d'un dispositif adapté à leur taille et à leur activité.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière. En conséquence, les branches professionnelles et les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

TITRE III : BONNES PRATIQUES

Pour alimenter la réflexion des acteurs de l'entreprise sur les actions à mettre en œuvre, les parties signataires s'attacheront à la diffusion des bonnes pratiques déjà recensées.

ARTICLE 8 : RECENSEMENT ET DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES

Les parties signataires s'engagent à mettre à la disposition des branches, des territoires et des entreprises les éléments susceptibles de les aider à se doter d'outils de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diversité, adaptés aux caractéristiques des entreprises.

En outre, elles confient à un groupe de travail paritaire ad hoc mis en place au niveau national interprofessionnel :

- le recensement des bonnes pratiques des entreprises, constatées en la matière tant au niveau des branches professionnelles qu'au niveau des

territoires, tels que les dispositifs de formation, de communication interne ou externe, de testing interne, les études d'opinion, la méthode de recrutement par simulation, les expérimentations sur la base des sept premiers chiffres du numéro de sécurité sociale...

- la recherche des vecteurs de diffusion les plus efficaces pour contribuer à la promotion de la non-discrimination, de l'égalité des chances et de traitement et de la diversité.

TITRE IV MISE EN OEUVRE

ARTICLE 9 : MISE EN ŒUVRE DANS LES BRANCHES

Sans préjudice du respect des dispositions prises en application de l'article L. 132-5-2 du code du travail, les branches prendront les dispositions propres à assurer la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement notamment dans les différentes négociations qu'elles ouvriront (principe d'intégration transversale).

ARTICLE 10 : MISE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES

A / Sans préjudice des dispositions de l'article L. 422-1-1 du code du travail, les entreprises mettront en œuvre les principes directeurs et les dispositions du présent accord.

Elles s'assureront que leur règlement intérieur ne comporte pas de dispositions contraires aux principes directeurs et aux dispositions du présent accord.

A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière.

Compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité, les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en "comité élargi de la diversité". Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

B / Les parties signataires du présent accord souhaitent que, dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le sujet de la diversité soit abordé une fois par an avec les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11 : CLAUSES IMPERATIVES

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions suivantes :

- article 1 : 2^{ème} alinéa,
- article 2 : 3^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} alinéas,
- article 4 : 3^{ème} alinéa,
- article 6 : 2^{ème} et 3^{ème} alinéas,
- article 7,
- article 9,
- article 10 A /.

ARTICLE 12 : PROMOTION DE LA DIVERSITE

Les parties signataires assureront la promotion du présent accord auprès de leurs mandants.

ARTICLE 13: BILAN

Outre le bilan prévu à l'article 6 ci-dessus, les parties signataires mettront en place une commission paritaire de suivi qui tirera un premier bilan d'application du présent accord à l'issue d'une période biennale de mise en oeuvre de ses dispositions par les branches, les entreprises et les territoires. Au vu de ces bilans, elles adapteront en conséquence les dispositions du présent accord.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les partenaires sociaux se rencontrent avant cette échéance, en tant que de besoin, à l'initiative de l'une des parties.

ARTICLE 14: EXTENSION

Les parties signataires demanderont aux pouvoirs publics l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 octobre 2006

Pour la CFDT

Pour le MEDEF

Pour la CFE-CGC

Pour la CGPME

Pour la CFTC

Pour l'UPA

Pour la CGT-FO

Pour la CGT

 *conseil
économique
& social*
DE FRANCHE-COMTÉ

Hôtel de Région
4, square Castan
25031 Besançon cedex
tél. 03 81 61 62 90
fax 03 81 82 83 03
cesr@cr-franche-comte.fr
www.cr-franche-comte.fr/cesr