

Prévention des discriminations dans l'emploi : quel est le chemin parcouru depuis dix ans ?

Mars 2018

En 2006, le réseau RECI présentait une note de cadrage sur la manière dont les entreprises¹ appréhendaient la prévention des discriminations. A partir des ressources documentaires et des travaux d'étude disponibles, cette note pointait le fait que les discriminations au travail, et en particulier à l'embauche, étaient celles le plus souvent mises en avant. Ce sont également celles qui ont le plus donné lieu à la mise en œuvre d'actions. D'ores et déjà, le réseau avait identifié plusieurs enjeux pour renforcer la portée des démarches mises en œuvre : développer et optimiser la formation des acteurs, saisir l'opportunité du développement des « diagnostics diversité » ou encore, faire de la prévention du risque discriminatoire un enjeu de communication et un facteur de performance pour l'entreprise.

Plus de 10 ans après, quel est l'état des savoirs ? Quelles sont les avancées, tant au niveau du cadre légal que des outils et des actions mises en place ?

Telles sont les questions qui ont guidé l'élaboration de cette note de cadrage qui propose, en s'appuyant sur les ressources documentaires disponibles² et les pratiques observées par les membres du réseau RECI, d'actualiser l'analyse de la situation, dans un contexte où le cadre et la sémantique continuent d'évoluer.

Les réponses à ces questions amènent à porter un regard nuancé et ambivalent sur la décennie passée :

- Si le cadre juridique (général et spécifique au champ de l'emploi) a été renforcé, son efficacité et sa lisibilité interrogent (I) ;
- Le cadre institutionnel a également été profondément remanié sans que cela semble améliorer le portage de la lutte contre les discriminations (II) ;
- Parallèlement, les apports des sciences sociales, en développant de nouveaux angles d'approches et en proposant de nouvelles méthodes et outils d'objectivation, sont venus renforcer la connaissance sur la réalité des discriminations dans le champ de l'emploi (III) ;
- Enfin, si la boîte à outils à disposition des acteurs a été renforcée, elle reste encore trop peu mobilisée (IV).

¹ *Entreprises et prévention des discriminations*, Réseau RECI, 2006

² *Bibliographie « Lutte contre les discriminations dans l'emploi : quel est le chemin parcouru depuis dix ans ? »*, Réseau RECI, 2017

I. Depuis 2005, un cadre juridique en évolution mais de façon paradoxale

Avec la loi du 16 novembre 2001, la France transposait (partiellement) les directives communautaires « Race » et « Emploi » de l'année 2000³ installant ainsi un cadre juridique à la lutte contre les discriminations et reconnaissant 18 critères. De 2005 à 2017, sous l'influence européenne ou pour des raisons sociétales, plusieurs textes sont venus compléter l'arsenal juridique français et outiller l'action publique.

• Une succession de lois

Elaborée à la suite des émeutes de novembre 2005, la **loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006** vise à apporter des réponses aux situations dénoncées par les habitants et en particulier les jeunes des quartiers les plus en difficultés, en renforçant la politique de lutte contre les discriminations.

Elle introduit d'une part diverses mesures de lutte contre les discriminations dans le champ de l'emploi :

- le CV anonyme obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés (art. 24), les conditions d'application étant renvoyées à un décret qui ne sera finalement pas publié⁴ ;
- les actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi portées par les nouvelles maisons de l'emploi auprès des employeurs privés et publics.

D'autre part, elle légalise le testing (art. 45), désormais reconnu comme preuve en matière de discriminations, en l'introduisant dans le code pénal (art. 225-3-1). Cette méthode, déjà utilisée par SOS Racisme depuis quelques années concernant les discriminations dans l'accès aux loisirs et notamment à l'entrée des boîtes de nuit, se voyait opposer une réticence assez importante de la part des parquets. Du point de vue de la justice, l'usage du test de situation ne respectait pas les conditions d'éthique ou en tout cas de loyauté de preuve en droit pénal. La reconnaissance légale de ce mode de preuve permet dès lors de le considérer comme un véritable dispositif destiné à saisir la discrimination « sur le vif ».

Elaborée à la suite d'une mise en demeure de la France par la Commission européenne, en 2007, et adoptée par le Parlement le 27 mai 2008, la loi « **portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations** » achève la transposition des directives qui avait été initiée par la loi du 16 novembre 2001.

Ses apports essentiels sont notamment :

- Les définitions des discriminations directes et indirectes ;
- Une assimilation du harcèlement moral et sexuel à la discrimination ;
- La prohibition de l'injonction de discriminer ;
- L'application du texte à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante (salariés, indépendants, et fonctionnaires) ;
- Une liste complétée des discriminations directes ou indirectes interdites, mais également un élargissement des possibilités d'y déroger.

Avec ce renforcement de l'arsenal juridique et l'outillage de l'action publique, la notion de discrimination et son objectif pour l'action publique, la non-discrimination, semblent ainsi s'inscrire dans la durée. Néanmoins, la prise en compte de la discrimination dans les différentes branches du droit (droit pénal, droit du travail et droit de la fonction publique) rend complexe son effectivité tant les modalités d'application sont parfois multiples et variables en fonction du critère prohibé⁵.

³ Directive 2000/43/CE sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race, d'origine ethnique et Directive 2000/78/CE sur l'égalité entre hommes et femmes concernant l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et les conditions de travail

⁴ Le CV anonyme a finalement été supprimé par la loi du 17/08/2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

⁵ « La disparité des régimes de lutte contre les discriminations : un frein à leur efficacité ? », Serge Slama, *La Revue des droits de l'homme*, 27/06/16, <https://revdh.revues.org/2061> ; DOI : 10.4000/revdh.2061

- **Et une inflation du nombre de critères**

De même, si à ce jour, la loi reconnaît 25 critères de discrimination, ce phénomène d'inflation n'est peut-être pas pour autant un gage d'efficacité.

En effet, la notion s'est progressivement élargie à d'autres catégories de victimes. Aux critères issus des conventions internationales et textes européens, le législateur français a ajouté des critères spécifiques. Pour le Défenseur des Droits, « *cette profusion fait basculer le concept de critère prohibé de discrimination, fondé sur une caractéristique fondamentale de la personne protégée par l'État de droit, vers un inventaire de situations particulières* »⁶.

A titre d'illustration et sur les derniers mois, l'inflation du nombre de critères de discrimination s'est poursuivie, avec les ajouts suivants :

- la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale a ajouté la « Particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur » ;
- la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a ajouté la « capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français », critère qui fait déjà l'objet de plusieurs interprétations contradictoires tant sa rédaction est peu explicite ;⁷
- la loi n°2017-756 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, publiée au Journal officiel du 1^{er} mars 2017, ajoute le lieu de domiciliation bancaire » à la liste des critères de discrimination prohibés.

Alors que cette inflation législative peut ne jamais aboutir à une application réelle, faute de publication des décrets d'application nécessaires et/ou de volonté politique (cf. supra les dispositions relatives au CV anonyme), ce renforcement de l'arsenal législatif en matière de non-discrimination ne semble pas non plus s'accompagner d'une effectivité juridique si on se réfère au nombre de plaintes déposées par les victimes et/ou d'affaires traitées devant les tribunaux. En effet, celles-ci restent peu nombreuses et en décalage avec le ressenti exprimé ou le résultat des testings rendus publics.

Cette faible effectivité juridique peut plus largement s'expliquer par une problématique d'accès au droit (contraintes et obstacles d'ordre procédural que rencontre encore le plaignant dans le processus judiciaire). Elle peut interroger également la manière dont les juges se sont appropriés la qualification juridique de la discrimination.⁸

II. Des évolutions institutionnelles qui fragilisent le portage de la prévention des discriminations

Les lois successives ont également largement reconfiguré le paysage institutionnel en charge de la lutte et de la prévention des discriminations.

- **Des recompositions institutionnelles**

Du FASILD au CGET

Le Fonds d'Action et de Soutien à l'Intégration et à la Lutte contre les Discriminations (FASILD) est installé par la loi de 2001, pour la mise en œuvre « sur le territoire national, des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Il concourt à la lutte contre les discriminations. » La loi du 31 mars 2006 crée l'Agence Nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) qui se substitue au FASILD. L'Acsé est pensée comme l'équivalent

⁶ « Rapport d'activité 2016 du Défenseur des Droits », p. 96,

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/raa-2016-num-20.02.2017_1.pdf

⁷ Cf. Site internet Défenseur des Droits <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations> « Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir. »

⁸ Vincent-Arnaud Chappe, « Le droit au service de l'égalité ? Comparaison des sociologies du droit de la non-discrimination française et états-unienne », *Tracés, Revue de Sciences humaines* [URL : <http://traces.revues.org/6092>]

de l'Agence nationale de rénovation urbaine (Anru)⁹ sur le volet social de la politique de la ville. En 2009, le volet intégration de l'Acsé est transféré à l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). Le 31 mars 2014, est créé le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), qui rassemble l'Acsé, la DATAR et le SG-CIV (Secrétariat général du Comité interministériel des Villes). L'Acsé est dissoute au 31 décembre 2014.

Le CGET est chargé de concevoir, préparer et mettre en œuvre la politique nationale d'égalité des territoires, et d'en assurer le suivi et la coordination interministérielle. Sa direction ville et cohésion urbaine est chargée de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la ville promue par la loi du 21 février 2014 qui précise dans ses objectifs (art. 1) que la politique de la ville «...concourt à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée.»

De la Halde au Défenseur des droits

Créée en 2004, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), autorité administrative indépendante, a pour rôles essentiels de lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité de traitement. Elle voit ses moyens d'actions renforcés notamment par la loi du 31 mars 2006. La HALDE avait déployé des moyens de communication (dépliants, clips, spots publicitaires, campagne d'affichage...), des connaissances (études, tests...), de l'outillage (guides...) et des moyens d'accompagnement des victimes de discrimination, acquérant ainsi une reconnaissance tant par les acteurs publics et privés que par les victimes potentielles.

En 2011, la HALDE fusionne avec trois autres institutions (Médiateur de la République, Défenseur des enfants et Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité) pour créer une nouvelle autorité constitutionnelle indépendante : le Défenseur des droits¹⁰. Le Défenseur des droits a développé un réseau de délégués territoriaux compétents sur ces 4 champs d'intervention, majoritairement issus du Médiateur de la République, au détriment du réseau spécialisé sur les discriminations qui avait été mis en place par la HALDE.

Au-delà de ces institutions « spécifiques », la prévention des discriminations s'inscrit dans une démarche interministérielle dont l'objectif est d'irriguer l'ensemble des politiques publiques et de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés. Dans le champ de l'emploi, les recompositions du service public de l'emploi (création de Pôle Emploi, incertitudes sur les Maisons de l'Emploi par exemple) ont pu fragiliser les dynamiques enclenchées.

• Pour quels effets ?

Cette recombinaison institutionnelle semble avoir affaibli la visibilité de la question des discriminations :

- En premier lieu et de manière peut-être symbolique, le terme de « discrimination » a disparu du nom des institutions concernées ;
- Au sein de cette nouvelle autorité constitutionnelle indépendante, la question des discriminations n'a pendant plusieurs années que peu été mise en avant ;
- L'inscription de la discrimination dans le cadre d'une politique spécifique telle que la politique de la ville a été également perçue comme un signe d'affaiblissement du portage institutionnel. Bien qu'interministérielle, la politique de la ville est une politique d'exception, territorialisée et qui vise une meilleure mobilisation des politiques publiques, ce qui en l'absence de référent ministériel sur la lutte contre les discriminations peut s'avérer inopérant. La prise en compte de l'enjeu de non-discrimination dans le cadre de la préparation des contrats de ville signés en 2015¹¹ n'a ainsi pas été optimale et les raisons en sont multiples. On relèvera néanmoins que l'obligation d'annexer un plan territorial de prévention des discriminations au contrat de ville

⁹ Instituée par la loi du 1^{er} août 2003 pour favoriser la rénovation urbaine de 500 quartiers prioritaires de la politique de la ville

¹⁰ Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

¹¹ Contrat de ville et prévention des discriminations – Analyse de l'axe 'lutte contre les discriminations' dans les contrats de ville. Réseau RECI, novembre 2016, 13 p. <http://reseau-reci.org/wp-content/uploads/2017/01/Analyse-des-contrats-de-ville-axe-LCD-note-RECI-2016-version-finale-Novembre.pdf>

permet depuis, sur un certain nombre de territoires, d'engager des démarches avec les différents partenaires impliqués dans les contrats de ville.

En novembre 2015, la convention de partenariat conclue entre le CGET et le Défenseur des droits pour une durée de trois ans définit « *les objectifs partagés entre le CGET et le Défenseur des droits dans les champs de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'accès aux droits et aux services publics en faveur des territoires relevant de la politique de la ville et de la politique de revitalisation des zones rurales et périurbaines* ».

Cette convention doit être l'occasion de replacer cette haute autorité au cœur de la lutte contre les discriminations à la fois comme acteur central de l'accès au droit et comme acteur ressource de la promotion de l'égalité. A cette fin, les moyens de communication du Défenseur des droits mériteraient d'être encore amplifiés afin qu'il obtienne la même résonance que la HALDE auprès du grand public.

L'analyse de ces évolutions institutionnelles donne à voir les constats suivants :

- une dilution de la question des discriminations ;
- un affaiblissement des instruments de politique publique de lutte contre les discriminations, circonscrits aux outils de la politique de la ville, avec le risque de limiter le périmètre d'action aux quartiers de la politique de la ville et/ou d'en limiter les financements ;
- une perte de compétences au national comme au local ;
- une moindre production de connaissance, de surcroît moins médiatisée.

Ces évolutions n'ont donc pu que contribuer à rendre moins visible et lisible le portage de la prévention des discriminations.

• **D'une évolution sémantique au changement de référentiel**

Au flou du contexte institutionnel, se surajoute une évolution sémantique qui, elle aussi, va contribuer à cette invisibilité.

En effet, un glissement de référentiel s'opère, à partir de 2004¹² : la parole publique substitue à la politique d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations, une politique de « la diversité » et d'« égalité des chances » ; forme de « discrimination positive à la française », qui séduit en peu de temps de nombreux acteurs du monde de l'entreprise et des institutions publiques et conduira à l'émergence de divers outils et formes de mobilisation :

- charte de la diversité (2004), promue à travers un « Tour de France de la Diversité »,
- prise en compte de la diversité dans la fonction publique (2004).
- accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la diversité dans l'entreprise (2006),
- label diversité (2008).

Même si cette évolution sémantique a permis aux entreprises de se saisir de la prévention des discriminations comme on le verra plus loin, cette forme de mise en concurrence des modèles entre la non-discrimination et la diversité brouille un peu plus les messages portés par le droit (la diversité n'étant pas un concept juridique et la définition n'étant pas partagée). Elle déporte également l'attention des acteurs sur la valorisation des différences en évacuant la nécessaire réflexion sur les pratiques et procédures en matière d'égalité de traitement.

Ainsi, en un peu plus de dix ans, ces évolutions institutionnelles et sémantiques sont loin d'avoir permis une meilleure prise en compte des phénomènes discriminatoires et de voir faiblir leur ampleur.

Parallèlement – et paradoxalement – la connaissance scientifique et l'objectivation des discriminations n'ont cessé de se renforcer durant cette décennie écoulée.

¹² « *Entre le modèle républicain de l'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ?* », Intervention colloque CASADIS, O. NOËL, ISCRA, 08/11/2006, <http://www.approches.fr/Entre-le-modele-republicain-de-l>

III. De nouvelles approches pour aborder et objectiver les discriminations

Le recours aux statistiques est un des moyens en France pour objectiver les situations de discriminations. Toutefois, l'utilisation des données liées à l'origine des personnes reste globalement interdite et fait l'objet de débats polémiques. L'utilisation des statistiques « ethniques » est mobilisable de manière exceptionnelle, dans un cadre contraint et formalisé (finalité de l'étude, anonymisation des données, etc.). Cela a peut-être encouragé les chercheurs à faire appel à d'autres démarches, de manière complémentaire ou alternative. Quoiqu'il en soit, en dix ans, la recherche a énormément progressé et les approches se sont diversifiées.

Désormais, l'étude des phénomènes et processus d'(in)égalité(s), intégration, diversité, etc., prend de plus en plus en compte la question des processus discriminatoires.

Sans avoir l'ambition d'être exhaustive, la présentation ci-dessous de certaines études ou approches donnent à voir cette diversification.

- **Approche par le ressenti : les exemples de « Trajectoires et Origines » et du baromètre annuel des perceptions des discriminations dans le champ de l'emploi depuis 2007**

L'enquête Trajectoires et Origines marque une étape importante dans les recherches qualitatives. Passés les obstacles méthodologiques, l'enquête a su trouver les ressources méthodologiques pour collecter des informations sur la diversité des populations en France, auprès de 22 000 personnes. Elle se fixe comme objectif de « reformuler les problématiques autour de la question des discriminations » (p.13), dans le but de « renouveler l'approche en l'orientant vers la société et ses institutions » (p.13). Dans cette étude, l'analyse de l'expérience de la discrimination prend une place nouvelle et importante pour venir éclairer les mécanismes discriminatoires à l'œuvre dans notre société. C'est ainsi que Safi et Simon proposent une analyse des résultats de l'enquête dans un article de 2013 intitulé « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues »¹³, dans lequel les chercheurs reviennent sur l'importance mais également les difficultés de mesurer la discrimination telle qu'elle est vécue ou ressentie par les personnes qui y sont exposées. L'enquête montre entre autres que le ressenti des discriminations dans l'emploi est en cohérence avec la mesure de ces discriminations et observe « une correspondance étroite entre les plus forts ressentis de discrimination et les groupes pour lesquels on obtient un net surchômage, toutes choses égales par ailleurs » (p.213).

Chaque année depuis 2007, la HALDE puis le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail produisent un baromètre des perceptions des discriminations dans le champ de l'emploi. Les résultats de ce baromètre dévoilent une photographie du ressenti discriminatoire en portant un regard spécifique sur certains groupes sociaux. Il est alors considéré comme révélateur précis des discriminations que connaissent certaines populations dans leur parcours professionnel.

Dans la même dynamique, le Défenseur des droits a lancé un appel à témoignage sur l'accès à l'emploi et les discriminations liées aux origines. En 2016, 758 personnes déclarant avoir été discriminées en raison de leur origine ont répondu à un questionnaire en ligne. Les résultats illustrent les multiples difficultés rencontrées par les personnes d'origine étrangère et les conséquences sur leurs parcours professionnel et personnel.

Ces exemples de démarches centrées sur le ressenti des discriminations, réelles ou supposées, témoignent de la prise en compte renforcée de cet enjeu. Ils permettent ainsi de rappeler qu'une approche uniquement juridique de la lutte contre les discriminations n'est pas suffisante en soi pour comprendre et combattre ces phénomènes.

¹³ SAFI M., SIMON P. (2013), « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Economie & Statistiques*, n°464-465-466, p.245-275.

- **D'autres grilles de lecture pour aborder les processus discriminatoires**

Certaines approches, complémentaires à l'approche juridique, permettent d'élargir la réflexion afin de réaliser un travail sur les mécanismes sous-jacents aux comportements discriminatoires.

L'approche systémique des discriminations s'éloigne de la conception strictement juridique de la discrimination pour essayer de recentrer la réflexion sur « cette somme de petites décisions, de comportements ou d'appréciations qui, enchaînées et répétées de façon routinières quasiment invisibles, composent un système dense d'actes discriminatoires et empêchent l'accès plein et entier à la jouissance des droits d'individus »¹⁴.

L'intersectionnalité est récemment apparue, en France, comme grille de lecture intéressante d'appréhension des discriminations. Ce concept est introduit par Kimberlé Crenshaw¹⁵, en 1989. Selon elle, les différentes typologies de discriminations n'agissent pas forcément indépendamment les unes des autres (discriminations multiples), mais peuvent s'exprimer, agir et interagir de manière imbriquée, et de manière à les rendre inséparables. Cette approche est mobilisée dans de nombreuses études et recherches, notamment dans la 10^{ème} édition du Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT), dont l'objectif est de développer « une approche intersectionnelle pour donner à voir l'hétérogénéité des inégalités de traitement selon les groupes sociaux »¹⁶.

- **Approche macro-économique : l'évaluation des dimensions économiques des discriminations**

Chargé d'évaluer les gains économiques qu'occasionnerait l'élimination des discriminations, France Stratégie, organisme de réflexion, d'expertise et de concertation rattaché au Premier ministre, propose une nouvelle méthodologie permettant de prendre en compte simultanément les principales dimensions économiques des discriminations.¹⁷

Privilégiant l'appréhension des discriminations à partir d'une mesure statistique des inégalités dans différents domaines de la vie sociale, l'approche des évaluations indirectes mobilisée dans cette étude permet dans un premier temps de quantifier les inégalités entre un groupe « à risque » et le reste de la population. Se concentrant sur le domaine de l'emploi, où les discriminations sont les plus intenses, les inégalités d'accès à l'emploi et les inégalités de salaires sont étudiées successivement, selon 4 critères : le sexe, l'origine, le lieu de résidence et le handicap.

A l'instar de travaux américains des années 60, les auteurs ont dans un second temps cherché à mesurer le manque à gagner lié aux écarts inexplicables mis en évidence. Ces écarts, considérés comme des réserves de croissance, représentent un coût important pour l'économie dans son ensemble (niveau du PIB, conséquences sur les finances publiques) que la méthode proposée permet d'estimer, en explorant différents scénarios : l'impact sur les finances publiques se situe entre 1,3 et 5,1 sur le solde budgétaire primaire (exprimé en % du PIB).

Avec cette nouvelle approche macro-économique, France Stratégie offre aux acteurs des argumentaires renouvelés permettant, d'une part de mesurer les impacts attendus d'une réduction des discriminations dans l'emploi du point de vue des finances publiques (coûts évités / gains attendus) et d'autre part d'identifier des perspectives de croissance suffisamment significatives pour inciter les acteurs privés à transformer leurs pratiques de ressources humaines.

- **Approche par les tests de situations : le développement du testing scientifique**

¹⁴ PERROT Philippe (2006) *La discrimination systémique dans le système éducatif français*, Cahiers de l'Urmis, n°10-11, 15p.

¹⁵ CRENSHAW K., « Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. » Stanford law review, Stanford, 1991, p.1241-1299

¹⁶ Défenseur des droits, Organisation internationale du travail (OIT), 10^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, Paris, Défenseur des droits, mars 2017.

¹⁷ France Stratégie, *Le coût économique des discriminations*, 2016, 122 p.

Gwenaëlle Calvès¹⁸ distingue le testing scientifique, qui cherche à tester une population d'offres aussi large que possible pour obtenir des résultats statistiquement significatifs et le testing judiciaire qui, lui, a pour objectif d'établir l'existence d'un comportement discriminatoire commis par un acteur nommément désigné.

Le testing scientifique est né en Grande-Bretagne et aux États-Unis et il faut attendre les années 2000 pour commencer à avoir recours à ces techniques d'enquête en France. D'abord utilisées par des économistes (avec les travaux de Pascale Petit), leur mobilisation s'est élargie au champ des études de gestion et management (Jean-François Amadiou, qui crée en 2003 l'Observatoire des discriminations¹⁹) avant que les financeurs publics ne s'en saisissent très progressivement (DARES, Centre d'analyse stratégique...) La HALDE puis le Défenseur des droits ont également décidé de financer des testings, par le biais de cabinets d'études. Désormais, le testing scientifique est utilisé régulièrement pour mettre en avant l'existence des discriminations à l'embauche dans différents secteurs d'activités et sur plusieurs critères (origine, lieu de résidence, religion...).

Dans le même esprit, le Défenseur des droits encourage l'auto-testing par les entreprises, amenées ainsi à tester leurs propres recrutements.

En 2016, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du Dialogue social a lancé une campagne de "testing" à grande échelle auprès d'une quarantaine d'entreprises²⁰ afin de mesurer les risques discriminatoires liés à « l'origine ». Les recrutements d'une quarantaine de grandes entreprises ont été testés entre avril et juillet 2016. Si l'égalité de traitement a été le plus souvent appliquée par la majorité des 40 entreprises testées, les résultats de 12 d'entre elles présentent des écarts statistiquement significatifs en défaveur des candidatures « maghrébines ».

Les discriminations à l'emploi dans la fonction publique : une illustration de l'utilisation de ces nouvelles approches

En 2004, Dominique Versini avait réalisé un rapport sur « la diversité dans la fonction publique ²¹ » qui prônait « la fonction publique se doit d'être la plus représentative de la nation qu'elle sert. » Il faudra cependant attendre plus de 10 ans pour qu'une étude sur les discriminations dans la fonction publique voit le jour. Le rapport « les discriminations dans l'accès à l'emploi public » (Juillet 2016) confié à Yannick L'Horty, met en évidence plusieurs risques de discriminations au moment du recrutement dans la fonction publique. L'auteur utilise deux types de méthodes pour étudier le phénomène discriminatoire. La première exploite les bases de données de concours externes de la fonction publique d'Etat. Et la seconde s'appuie sur un testing dans l'accès à l'emploi et dans celui de l'accès à l'information sur les opportunités d'accès à l'emploi public, ce qui est une première dans la fonction publique.

L'exploitation des bases de données a permis d'avoir un large panel puisqu'il couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours externes relevant de cinq ministères (affaires étrangères, intérieur, travail, éducation nationale et recherche), suivis pendant 4 à 8 ans jusqu'en 2015. L'exploitation systématique de ces données révèle des inégalités fortes dans les chances de succès des candidats. Quant au testing, il est réalisé sur cinq professions dans les trois versants de la fonction publique ²² : policier national, infirmier en soins généraux, responsable administratif, technicien de maintenance et aide-soignante. Cette analyse des données de concours de la fonction publique d'Etat, combinée à des tests ponctuels de discrimination, devrait permettre d'améliorer l'état des connaissances sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public et de les combattre.

Ces approches permettent ainsi de venir enrichir l'état des lieux des discriminations, en dépassant une approche quantitative qui se limite souvent à (dis)qualifier la réalité des discriminations par le faible nombre de plaintes déposées par les victimes. Ce qui a commencé à être fait dans la fonction publique,

¹⁸ CALVES Gwenaëlle, *Au service de la connaissance et du droit : le testing*, *Horizons stratégiques*, n° 5, mars 2007, pp. 8-16. <http://www.cairn.info/revue-horizons-strategiques-2007-3-page-8.htm>

¹⁹ Adia Interim; *Observatoire des discriminations (CERGORS)*, *Baromètre des discriminations*, novembre 2006, 25 p. <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Barometre2006resultats.pdf>

²⁰ Collectif, *Discrimination à l'embauche selon « l'origine » : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ?*, *Dares analyses*, n° 76, décembre 2016, 6 p. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-076.pdf>

²¹ Dominique Versini, *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*, 2004

²² *Fonction publique nationale, territoriale et hospitalière*

ou à travers les derniers testings commandés par le ministère chargé de la jeunesse²³, démontre la pertinence de ces approches. Pour autant, ces dernières sont toujours peu mobilisées et leurs résultats insuffisamment exploités.

Pourtant durant cette décennie, la « boîte à outils » à disposition des acteurs privés et publics n'a cessé d'être renforcée.

IV. Une boîte à outils renforcée mais trop peu mobilisée

En l'espace de 10 ans, les programmes européens ont fortement impulsé et structuré la manière de prendre en compte les discriminations tant dans le secteur privé que dans les politiques publiques. Mais la manière dont ils ont été mis en œuvre en France s'est écartée de certains objectifs qui étaient visés par cette impulsion européenne.

Par ailleurs, même si le glissement sémantique de la notion d'égalité de traitement vers celui de diversité a pu avoir des effets négatifs, force est de constater que les outils qui en ont découlé ont permis pour certains organismes, privés ou publics, d'engager une transformation de leurs pratiques afin de réduire les discriminations, notamment ethno-raciales.

De même, les outils pratiques (guides entre autres) se sont multipliés pour accompagner les entreprises dans la transformation de leurs pratiques.

Cependant, le nombre d'acteurs engagés reste encore trop faible pour permettre un changement réel du contexte global des phénomènes discriminatoires et la faible mobilisation des partenaires sociaux sur ces questions peut interroger.

- **des expérimentations dans le secteur privé et une structuration des politiques publiques souvent impulsées par des programmes européens**

De 2001 à 2008, le PIC EQUAL a contribué à façonner les bases de l'actuelle lutte contre les discriminations en France. Pendant ces années, de nombreux projets se sont inscrits dans le thème B de ce programme ouvert et mené par l'Europe, « qui prévoyait le développement de nouvelles méthodes de lutte contre toutes les formes de discriminations et d'inégalités en matière d'accès au marché du travail »²⁴. Les projets proposés dans le cadre des appels à projets de 2001 et 2004, ainsi que les moyens alloués, démontrent le poids qu'a eu ce programme. C'est ainsi que le projet ESPERE a permis la mise en œuvre d'un programme de formation spécialement destiné aux agents du service public de l'emploi ; et de la même manière pour le projet LATITUDE orienté vers le monde de l'entreprise.

Dans une communication sur les projets EQUAL²⁵, Marie-Christine Cerrato Debenedetti fait un retour sur cette expérience et vient en questionner les apports : le programme EQUAL a permis de formaliser la manière dont on mène l'action publique de lutte contre les discriminations en France, de manière « délocalisée, territorialisée, et politisée de par les instruments qu'elle utilise dans sa mise en œuvre »²⁶. Délocalisée et territorialisée, car la grande majorité des projets déposés étaient des projets régionaux, souvent soutenus par les délégations régionales du Fasild²⁷. Les objectifs de cette impulsion européenne étaient pourtant de mobiliser les Etats et de les encourager à mener des projets et plans étatiques, mais

²³ « Discriminations Inter Age et selon d'autres motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testings (DIAMANT) – Rapport sur la mise en évidence de discriminations envers les jeunes, INJEP, 2016

²⁴ http://cordis.europa.eu/programme/rcn/688_fr.html

²⁵ CERRATO DEBENEDETTI Marie-Christine, *Les projets EQUAL, retour sur une expérimentation : la construction de la lutte contre les discriminations ethno-raciales « à la française » ; Communication, colloque « Discriminations : état de la recherche », ARDIS, 13 décembre 2013, Université Paris-Est Marne-la-Vallée » / issue de ses travaux de thèse : CERRATO DEBENEDETTI Marie-Christine, *Action publique sans problème public reconnu. La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France*, thèse de doctorat de science politique, juin 2013, Université Aix Marseille, IEP, 497 p.*

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Capitalisation des projets EQUAL financés par l'ACSE*, BEAUJOLIN, F., DESSEN TORRES, Véronique, VITEAU, Julien, Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE), 2007

également en coopération avec d'autres Etats. Le projet Espere ²⁸ en est un bon exemple, ayant au départ une vocation nationale pour finalement s'implanter sur quelques territoires. Entre déni des discriminations et oppositions intra-organisations et intra-partenariales, un axe sur les 4 prévus par le projet (formations) a finalement vu le jour. Le bilan est mitigé : si Pôle Emploi semble avoir des difficultés à prioriser ces questions, notamment suite aux phases de fusion qu'il a connues, Adecco poursuit la mise en œuvre d'une politique interne active de lutte contre les discriminations, répondant ainsi à l'enjeu de pérennisation de ces actions. Plus globalement, cette question des intermédiaires à l'emploi, très travaillée²⁹, trouve aujourd'hui moins d'écho dans les projets mis en place.

Politisée de par ces instruments car ces derniers, nombreux et innovants, ont fait de la lutte contre les discriminations « une politique de projets, instrumentée et fort peu idéologisée, développée essentiellement à l'échelle locale »³⁰.

Il faut également reconnaître au programme EQUAL d'avoir amorcé l'engagement de certaines entreprises dans le « management de la diversité »³¹. Des objectifs de « promotion et de management de la diversité en entreprise » ont découlé de certains projets, comme du projet Elmer porté par IMS-Entreprendre pour la Cité ³² et se sont traduits par l'élaboration d'outils comme la Charte de la diversité en entreprise.

- **De l'égalité de traitement à la diversité : les impacts du glissement sémantique**

Initiée par Claude Bébéar et Yazid Sabeg en octobre 2004, la Charte de la diversité est « *un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité. La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.* » La charte a été signée par plus de 3700 entreprises.

Le bilan Diversité dressé pour 2017 précise que les entreprises ont globalement une attention renforcée sur 5 critères prioritaires : l'égalité professionnelle femmes-hommes (en 1ère position), l'âge (moins de 26 ans, plus de 50 ans), l'origine étrangère (patronyme, ethnie, nationalité) et le handicap. On notera également un recul de la priorisation des quartiers politique de la ville (QPV) dans la problématique diversité, même si les entreprises poursuivent leurs efforts en faveur de l'emploi des habitants des QPV.

- **l'Accord interprofessionnel sur la diversité (ANI) pour encourager les partenaires sociaux à se saisir de la question**

Signé le 12 octobre 2006 entre 4 organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC) et les 3 organisations d'employeurs (Medef, CGPME, UPA), l'Accord National Interprofessionnel (ANI) a été négocié sous impulsion de l'Etat. L'objectif était d'encourager les partenaires sociaux à se saisir d'une question sensible, celle de la dimension ethnique des inégalités.

L'analyse par Hélène Garner - Moyer de 75 accords d'entreprises portant sur la diversité ³³, signés entre le 12 octobre 2006 et le 31 décembre 2011, relève que l'influence de l'ANI sur les accords d'entreprise semble cependant assez peu perceptible. Alors que cet ANI est le seul texte juridique traitant de la

²⁸ *Projet qui vise à conduire des actions de lutte contre les discriminations raciales au sein des institutions du Service public de l'emploi, mené par le Fasild et Adecco. Au départ, 4 axes d'action : plateforme nationale de ressources, travail sur la ligne managériale, formations action sur sites et formation de formateurs.*

²⁹ *Notamment par Olivier Noël, exemple : Olivier Noël (1999) « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? », Hommes et Migrations.*

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Réseau d'entreprises engagées dans les démarches d'engagement sociétal qui coordonnera ensuite la charte de la diversité*

³³ *GARNER Hélène, RECOULES Magali, Égalité, diversité, discrimination. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité, Document d'Etudes, n° 182, juin 2014, 63 p.*

diversité, seuls 24 accords le citent soit un peu moins d'un tiers des accords analysés. Depuis 2008, cet ANI est pourtant applicable à l'ensemble des salariés.

Alors que l'ANI sur la diversité visait explicitement dans son article 1, la non-discrimination des salariés « *selon l'origine ou l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence* », l'origine sociale, culturelle et ethnique apparaît comme le composant de la diversité le moins cité et le moins bien outillé (dans 15 % des 80 accords diversité). Les signataires des accords ont privilégié une conception plus « large » de la diversité comme si cette réappropriation par les partenaires sociaux conduisait à l'effacement, voire à l'éviction de la question du racisme et des discriminations ethno-raciales (Doytcheva, 2009). Ce constat peut être relié aux difficultés, évoquées dans certains accords et largement relayées dans le débat public, à identifier des populations visées par ce critère de l'origine sociale, culturelle ou ethnique.

• **Un Label diversité pour certifier les « bonnes pratiques »**

Créé par un décret du 17 décembre 2008, le label diversité récompense les « bonnes pratiques » des « entreprises et autres employeurs privés ou publics » en matière de « promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines ».

Si le label est bel est bien un héritier de la charte de la diversité, il a été pensé pour dépasser le caractère incitatif de la Charte : afin d'obtenir le label délivré par l'AFNOR, les organisations ont l'obligation de formaliser une politique diversité aux objectifs et moyens définis. Un peu plus de 350 entreprises privées ou publiques (collectivités locales, ministères) ont obtenu le label Diversité.

Dans leur rapport pour l'ARDIS ³⁴, les deux auteurs expliquent que le label Diversité peut être considéré comme un instrument d'action publique et comme un instrument gestionnaire. (p. 23)

Pour l'heure, il est encore peu investi par le secteur public et notamment les collectivités, puisque seules trois collectivités s'y sont engagées. La candidature au label diversité est un acte politique au travers duquel des élus locaux affichent publiquement l'engagement de la collectivité qu'ils dirigent dans la lutte contre les discriminations et leur volonté d'exemplarité en la matière. Pour ces collectivités, le label diversité n'est donc pas un élément déclencheur mais fournit l'opportunité de faire reconnaître leur rôle pionnier. C'est aussi un moyen de formaliser plus encore et de mettre à l'épreuve leurs dispositifs en les soumettant à une épreuve de certification, avec la perspective d'identifier des pistes d'amélioration et de faciliter leur extension. (p. 61)

Il est aussi un des leviers de mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la Fonction publique et par le Défenseur des droits.

Le label s'est remarquablement acclimaté dans la fonction publique d'État au cours des deux années qui ont suivi : il a été attribué aux administrations relevant de l'Économie et des finances en 2011, et aux ministères sociaux en 2012.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici la fin de 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. La réalisation de cet objectif est facilitée par le rapprochement entre les deux labels, effectif depuis janvier 2016.

Charte, label, Accord national interprofessionnel, ces trois outils sont une manière d'afficher un engagement politique, une volonté de changer des pratiques en interne voire dans les relations partenariales, avec les fournisseurs et usagers. Dépassant le caractère non contraignant de la Charte de la diversité et le flou laissé par l'Accord national interprofessionnel Diversité, le label semble

³⁴ BERENI Laure, EPSTEIN Renaud, *Alliance de recherche sur les discriminations – ARDIS, Instrumenter la lutte contre les discriminations : le « label diversité » dans les collectivités territoriales – Rapport final, Mars 2015*
http://www.ardis-recherche.fr/files/files_file_117.pdf

aujourd'hui l'outil le plus adapté pour engager une transformation des pratiques visant la valorisation de la diversité et la réduction des discriminations, notamment ethno-raciales.

• Prévenir les discriminations en entreprise : quels modes d'emploi ?

Incitées à (faire) respecter le principe d'égalité et à lutter contre toutes les formes de discriminations, que ce soit à l'embauche ou dans l'emploi, les entreprises peuvent désormais s'appuyer sur de nombreux guides destinés à les accompagner dans la transformation de leurs pratiques, en particulier en matière de gestion des ressources humaines. Initiés le plus souvent pour les grandes entreprises, ces outils concernent depuis 2008 plus régulièrement les PME et TPE aux réalités parfois bien différentes, en ce qui concerne les moyens dédiés à la gestion des ressources humaines.

On peut citer à titre d'exemple :

- Guide de la HALDE – Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (devient en 2011 le Défenseur des droits) : Prévention des discriminations dans l'emploi GUIDE POUR LES PME, LES TPE ET L'ARTISANAT - <http://www.charte-diversite.com/docs/data/outils/documents/Guide-PME-TPE-artisanat.pdf>
- Guide Défenseur des droits - Agir pour l'égalité dans l'emploi / Recommandations du Défenseur des droits
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_guide_eval_web.pdf
- Un exemple de guide territorial : Guide diversité 2016 – Dirigeants et Managers d'entreprises / Professionnels des ressources humaines et de l'emploi ; élaboré par la commission emploi de la COPEC Loire Atlantique en décembre 2015. Ce guide se donne pour objectif d'accompagner les dirigeants et managers d'entreprises à construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations.
<http://www.loire-atlantique.gouv.fr/content/download/19626/142377/file/Guide%20diversit%C3%A9%202016.pdf>

Par ailleurs des démarches collectives visant à faciliter la gestion des ressources humaines et l'inscription des entreprises dans leurs territoires d'implantation ont également été formalisées en s'appuyant parfois sur la Responsabilité Sociale des entreprises (RSE) :

- L'IREV a accompagné, en 2007, un groupe d'entreprises implanté en Zone Franche Urbaine dans l'élaboration d'une politique interne de prévention des discriminations. Est né de cette collaboration, un guide pratique intitulé « Prévenir les discriminations en PME-TPE » ;
- L'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) a proposé un répertoire de 18 fiches sur les pratiques innovantes de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.
- L'association française des managers de la diversité (AFMD), qui prône la diversité en entreprise, a décliné cet objectif en proposant à ses membres des formations ;
- La charte « Entreprises & quartiers », initiée par le Ministère de la ville en 2012 vise à mobiliser les entreprises dans le développement des territoires les plus en difficultés. Signée dans un premier temps au niveau national avec de grands groupes, la charte est depuis déclinée localement, sous l'impulsion des préfets de département en charge de la politique de la ville, et permet l'implication de PME. Du mécénat à l'ouverture des entreprises aux habitants des quartiers (accès au stage, formation, embauche...), le spectre d'engagement proposé est vaste et des indicateurs de réalisation doivent permettre un suivi effectif de la mise en œuvre.

Il semble néanmoins que ces nombreux outils ne soient pas suffisamment utilisés par les entreprises et que les partenaires sociaux aient du mal à s'accorder sur ces questions.

D'ailleurs, un « groupe de dialogue inter-partenaires relatif aux discriminations au recrutement et dans l'entreprise », placé sous la responsabilité de J-C Sciberras (ancien président de l'association nationale des DRH), établit un certain nombre de constats. Ce groupe pointe notamment la difficulté du dialogue social dans les entreprises. Si en deux ans les mesures relevant de la sphère publique évoquées ci-dessus ont pu être menées, certains travaux ont eu du mal à être lancés faute d'accord des partenaires

sociaux (bilan de l'accord national interprofessionnel par exemple). De même, l'évaluation des procédures de recrutement d'une quarantaine de grandes entreprises, testées entre avril et juillet 2016, à l'initiative des pouvoirs publics révèle, selon la Ministre du Travail de l'époque, Myriam El Khomri, que « le constat est souvent accablant »³⁵, démontrant l'appropriation diverse par les grandes entreprises des dispositifs et procédures permettant de prévenir les discriminations à l'embauche. Dans ce cas, les entreprises sont obligées de mettre en place un plan de prévention de lutte contre les discriminations lors du recrutement, sous peine de voir leur nom et pratiques rendus publics.

Il semble ainsi que la seule mise à disposition de ces outils ou bonnes pratiques ne permet pas leur appropriation. Cette étape nécessite un accompagnement, en amont tout d'abord afin de conscientiser ou sensibiliser à l'existence des discriminations et aux mécanismes qui les sous-tendent. L'accompagnement doit se poursuivre dans la durée par le biais de formations, visant l'appropriation des outils proposés et dans une logique de transformation durable des pratiques. L'article 214 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté³⁶, semble tenir compte de la nécessité de cet accompagnement.

Des perspectives pour demain

Au regard de cet état des lieux, force est de constater que, depuis 10 ans, une pluralité d'acteurs s'est emparée de la problématique (pouvoirs publics, chercheurs, entreprises...) : le cadre juridique a été renforcé ; le cadre institutionnel a été profondément remanié ; de nouvelles approches et de nouveaux outils d'objectivation ont été pensés et la boîte à outils à destination des acteurs, renouvelée.

S'ils ne sont pas sans impact sur les pratiques des acteurs, ces nouvelles dynamiques, approches et outils proposés pour la prévention et la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, n'ont pourtant permis de lever que très partiellement les freins à la prise en compte de cette question. Les signaux envoyés, tels la prégnance du phénomène, la faible mobilisation du droit ou encore le coût économique engendré, ne semblent en effet recevoir que peu d'écho.

Afin de renforcer l'impact de ces efforts, le Réseau RECI propose plusieurs pistes :

- Repenser le cadre et le portage de la part des pouvoirs publics : il n'y aura pas d'avancée réelle sur la prévention des discriminations dans le champ de l'emploi sans un engagement exigeant, fort et lisible de la part de ces derniers. Il doit s'opérer à tous les niveaux : sémantique, juridique, institutionnel, et à toutes les échelles d'intervention : nationale et locale ;
- Renforcer la lisibilité des résultats et leur visibilité, afin de continuer à lever le déni des acteurs ;
- Dynamiser la mobilisation des parties impliquées et particulièrement celle des partenaires sociaux et des acteurs de la justice ;
- Renforcer l'accès au droit des potentielles victimes de discrimination.

La ligne de conduite énoncée par le Président de la République le 14 novembre 2017³⁷, fait du domaine de l'emploi un objectif majeur de la lutte contre les discriminations. Elle replace également l'approche juridique et la mobilisation du droit au cœur des actions : pointant entre autres la responsabilité des acteurs, il s'agit de « pénaliser les entreprises qui ont recours à ces pratiques » et de nommer publiquement « les entreprises les plus délinquantes en la matière ».

Ce positionnement formule une intention claire sur ce que pourra être l'action publique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Il ne pourra néanmoins occulter, de notre point de vue, une approche de plus long terme destinée à soutenir les transformations durables des pratiques (en matière de gestion des ressources humaines, de procédure judiciaire, etc.).

³⁵ CAILHOL Amandine, *Les discriminations à l'embauche : un testing accablant*, Libération, 16/11/2016 http://www.liberation.fr/france/2016/11/16/discriminations-a-l-embauche-un-testing-accablant_1528771

³⁶ La loi modifie l'article L. 1131-2 du code du travail en stipulant que « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. »

³⁷ Discours du Président de la République sur la Politique de la ville - Roubaix Tourcoing Plaine Image – Mardi 14 novembre 2017

Qu'est-ce que le réseau RECI ?

Le Réseau **RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration)** est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. Il a pour objectif de favoriser une **action collective et mutualisée dans le domaine de la production de connaissances autour de ces questions.**

Il bénéficie du soutien financier du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) et de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) au sein du Ministère de l'Intérieur.

Le Réseau RECI assure la fonction de coordinateur national du **Portail européen sur l'intégration**. Il alimente ce portail par l'apport de connaissances, via un travail de veille documentaire, de repérage des acteurs et de capitalisation de « bonnes pratiques » dans le domaine de l'intégration : <https://ec.europa.eu/migrant-integration/>

Le Réseau RECI vous propose :

- La mise à disposition de ressources sous la forme d'une **base documentaire** accessible à tous, gratuitement : <http://biblio.reseau-reci.org>

- Un **panorama de presse**, en ligne, avec les dernières actualités sur l'immigration, l'intégration et la lutte contre les discriminations : <http://www.scoop.it/t/immigration-integration-lutte-contre-les-discriminations>

- Des **notes et des documents de référence**, disponibles sur notre site internet (<http://reseau-reci.org/les-productions/>), avec parmi les plus récentes :

- Note de cadrage « Parcours d'installation des primo-arrivants et diversité des territoires » – Juin 2017
- Contrat de ville et prévention des discriminations : analyse de l'axe « lutte contre les discriminations dans les contrats de ville », novembre 2016
- Les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée dans le logement : état des savoirs. Note bibliographique documentée, novembre 2015

- L'organisation de **temps d'échanges et de séminaires** de réflexion.