



Bibliographie

Lutte contre les discriminations et emploi

mars 2017

Cette sélection bibliographique a été réalisée grâce à la base de données bibliographiques mutualisée du Réseau Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration (RECI), consultable sur <http://biblio.reseau-reci.org>

Dès 2006, le Réseau RECI présentait une note de cadrage et une bibliographie relative à la thématique de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Dix ans après, les membres du Réseau RECI se penchent à nouveau sur la question. Le repérage des ressources documentaires disponibles et les travaux d'étude produits après 2006, ont permis d'actualiser l'analyse de la situation à travers l'écriture d'une nouvelle note de cadrage « Prévention des discriminations dans l'emploi : quel est le chemin parcouru depuis 10 ans ? » (Mars 2018).

SOMMAIRE

Etat des savoirs depuis 10 ans	2
Généralités.....	2
Accès à l'emploi / Insertion / Jeunes	4
Recrutement	7
Perception / ressenti.....	9
Emergence du champ de la diversité	10
Mesure dont statistiques ethniques	12
Zoom sur une méthode : le testing ou test de discrimination	14
L'évolution du cadre réglementaire depuis 2006.....	19
Evaluation des politiques et des mesures en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi	24
« Des ressources pour agir »	27

ETAT DES SAVOIRS DEPUIS 10 ANS

Généralités

France Stratégie, **Le coût économique des discriminations**, Paris, France Stratégie, septembre 2016, 122 p. France Stratégie, organisme de réflexion rattaché au Premier ministre, a remis un rapport aux ministres du Travail et de la Ville, soulignant l'impact des inégalités sur le marché du travail et notamment le coût qu'elles représentent pour l'économie nationale. Pour ce faire, ils ont notamment travaillé à partir des données de l'enquête emploi de l'Insee, chiffrant dans le temps les écarts de salaire sur un même poste, mais aussi les écarts de taux de chômage entre enfants d'immigrés, personnes vivant en zones urbaines sensibles, femmes, et hommes sans ascendance migratoire directe.

L'analyse des résultats confirme l'importance des inégalités selon le sexe ou l'origine géographique. En effet, les hommes sans ascendance migratoire directe ont toujours plus de chances d'accès à l'emploi et de meilleurs salaires que les autres catégories étudiées. Quelle que soit leur origine, les femmes sont les plus pénalisées. Les auteurs ont retenu quatre critères : le moindre accès des femmes et des descendants d'immigrés aux postes les mieux rémunérés, leur moindre accès à l'emploi, au travail à temps plein, et les inégalités d'éducation. Ils ont ainsi imaginé quatre scénarios et mesuré l'effet produit sur le PIB de la France. La correction de ces inégalités permettrait de réaliser un gain compris entre 3,6% et 14% du PIB. Pour conclure, « quel que soit le scénario retenu, la réduction des discriminations représente une vraie réserve de croissance. Un plan de lutte national aurait ainsi le mérite de faire converger justice sociale et bénéfice économique. »

http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web_0.pdf

France Stratégie, **Marché du travail : un long chemin vers l'égalité**, *La Note d'Analyse*, n° 42 - février 2016, 12 p.

Ce travail présente une mesure des inégalités de salaires et d'accès à l'emploi liées au sexe, à l'origine migratoire et à la résidence en France, ainsi que leur évolution depuis vingt-cinq ans (1990-2014). On observe sur cette période, une forte réduction des écarts d'accès à l'emploi entre hommes et femmes. Le sur-chômage des femmes sans ascendance migratoire a quasiment disparu. L'évolution pour les hommes originaires du continent africain ou les résidents en ZUS est aussi positive, mais moins favorable sur une longue période, et en partie remise en cause par la crise. En revanche, les écarts de salaires entre hommes et femmes persistent de manière frappante. Selon cette étude pour trouver un emploi en France, mieux vaut être un homme et ne pas être originaire du continent africain. En effet, le taux de chômage chez les personnes originaires du continent africain est de 18 % pour les hommes et 13 % pour les femmes. Chez les hommes et femmes sans ascendance migratoire, il est à 6 %. Avec une ascendance européenne, le taux passe à 6,5 % pour les femmes et 6,6 % pour les hommes.

www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-42-marche-du-travail-18-02-2016.pdf

SLAMA Serge, **La disparité des régimes de lutte contre les discriminations : un frein à leur efficacité ?**, La Revue des droits de l'homme, juin 2016

L'examen des textes de droit interne régissant la lutte contre les discriminations fait apparaître une profusion des motifs de discrimination prohibés et des régimes de protection qui leur sont associés qui altère la cohérence du dispositif antidiscriminatoire et soulève des interrogations sur la raison d'être de cette disparité et de son efficacité. (Présentation éditeur)

<http://journals.openedition.org/revdh/2061> ; DOI : 10.4000/revdh.2061

BEAUCHEMIN Cris, HAMEL Christelle, SIMON Patrick, HERAN François, **Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France**, Paris, Ined éditions, 2015, 622 p. (Grandes enquêtes)

Cet ouvrage présente les résultats de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) réalisée auprès de 22 000 personnes afin d'avoir des connaissances statistiques sur la situation des populations liées à l'immigration, sur la diversité des populations en France, et sur les discriminations. Un des apports majeurs de cet ouvrage est qu'il combine l'approche objective et subjective de la discrimination en étudiant pour la première fois l'expérience du racisme subi. Les contributions sont organisées autour de cinq parties : diversité des origines et des trajectoires ; l'accès aux ressources scolaires, sociales et professionnelles ; les dynamiques familiales ; discrimination et racisme : la prise en compte des perceptions ; questions d'identités.

VALFORT Marie-Anne, **Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité. Antisémitisme et islamophobie sur le marché du travail français**, Paris, Institut Montaigne, oct. 2015, 142 p.

Dov, Michel et Mohammed ont grandi dans le même quartier à Beyrouth. Dov est juif, Michel catholique et Mohammed musulman. A l'issue du collège, ils ont convaincu leurs parents de les laisser partir en France pour y continuer leurs études. Ils choisissent le même parcours : passer le bac et s'inscrire en BTS comptabilité. A 25 ans, ils ont tous les trois acquis la nationalité française et ont multiplié les expériences professionnelles en CDD. Pourtant, à l'heure de chercher un nouvel emploi, leurs candidatures ne reçoivent pas le même accueil. En effet, Dov et Mohammed constatent avec amertume que leurs efforts pour se constituer un parcours scolaire et professionnel exemplaires ne paient toujours pas. Il suffit à Michel d'envoyer quatre candidatures pour obtenir un entretien d'embauche. En revanche, six candidatures sont nécessaires pour Dov et... 20 pour Mohammed.

http://www.institutmontaigne.org/res/files/publications/20150824_Etude%20discrimination.pdf

MARTIN Virginie, NAVES Marie-Cécile, **Talents gâchés : le coût social et économique des discriminations liées à l'origine**, La Tour d'Aigues : Editions de l'Aube, 2015, 174 p. (L'urgence de comprendre)

Cet essai part du constat que les discriminations coûtent cher à la société française : près de dix milliards d'euros de manque à gagner. En effet, l'Etat investit dans la formation d'une jeunesse à laquelle il n'est pas capable de garantir des embauches et qui ne permet donc pas en retour de produire de la richesse. En cause : une discrimination généralisée. Les auteurs analysent les mécanismes des discriminations liées à l'origine en questionnant le contexte philosophique et politique, mais également en s'intéressant aux ressorts, intériorisations et stratégies de contournement des discriminations (préjugés, auto-discrimination...). Ensuite, sont étudiés leurs coûts économique et social via une approche théorique puis micro et macro-économique. Un certain nombre de pistes d'actions pour les acteurs publics et privés sont également proposées.

OKBA Mahrez, **La mobilité sociale des descendants d'immigrés**, *Dares Analyses*, n° 72, octobre 2015, 10 p.

Issue de l'enquête Trajectoires et Origines, menée par l'Insee et l'Ined en 2008, cette étude permet de comparer la mobilité sociale des descendants d'immigrés dans le secteur public et dans le secteur privé. En effet un cinquième des descendants d'immigrés de 18 à 50 ans se déclarent salariés du secteur public. Un tiers des descendants d'immigrés titulaires d'un bac +3 ou plus sont salariés du secteur public. Ainsi dans le secteur public, 27 % des descendants d'immigrés et 28 % de la population majoritaire ont un niveau de diplôme bac +3 ou plus contre 15% et 19% dans le secteur privé.

Les descendants d'immigrés qui travaillent dans le secteur public occupent le plus souvent des métiers d'employés ou un poste dans le secteur de l'éducation : un tiers occupe ce type d'emploi contre un quart pour la population majoritaire.

La plus forte mobilité sociale est également liée au niveau de diplôme. En effet, à caractéristiques sociodémographiques comparables (âge, catégorie socioprofessionnelle du père, origine géographique des individus), c'est le niveau de diplôme qui apparaît comme un puissant facteur de promotion sociale. Notamment, les diplômés de niveau bac + 2 ou plus, fortement valorisés, accroissent les chances de mobilité sociale ascendante dans les deux secteurs.

Les descendants d'immigrés du secteur public sont un peu moins nombreux que les salariés sans ascendance directe immigrée à avoir eu une promotion au cours des cinq dernières années et ils sont un peu plus à déclarer un refus de promotion qu'ils estiment injuste.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-072.pdf>

DUBET, François, COUSIN Olivier, MACÉ Éric, RUI Sandrine, **Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations**, Paris, Seuil, 2013, 360 p.

Ce livre porte sur la manière dont les personnes discriminées, pour tout un ensemble de raisons, vivent ces discriminations. Les auteurs ont ciblé les minorités (migrants et descendants de migrant), les femmes et les minorités sexuelles. Ils s'intéressent à l'expérience même des discriminations, aux conditions sociales qui déterminent la nature de l'expérience des discriminations et pour finir aux effets des cadres réglementaires et des luttes contre les discriminations. Leur but est de savoir « ce que les discriminations font aux individus, mais aussi ce que les individus font des discriminations ».

SAFI Mirna, **Les inégalités ethno-raciales**, Paris, La Découverte, 2013, 122 p. (Repères), Bibliogr. 27 p.

Cet ouvrage analyse la manière dont les appartenances ethniques ou raciales dans les sociétés occidentales participent à la dynamique des inégalités sociales. Ceci à partir d'une synthèse de la littérature en sciences sociales relatives à la question des inégalités ethno-raciales. Les deux premiers chapitres esquissent les fondements conceptuels (définition des inégalités ethno-raciales, interaction avec d'autres inégalités

sociales) et méthodologiques (mode de collecte des données et méthodes de mesure) de l'analyse des inégalités ethno-raciales.

Les chapitres suivants dressent un bilan des résultats de la recherche sur ces questions. Quatre thématiques sont traitées successivement : le marché du travail, le lieu de résidence, l'école et la sphère civique.

Collectif, **Les discriminations au féminin pluriel**, *Hommes et Migrations*, n°1292, juillet-août 2011

Ce dossier contribue à diffuser les travaux de recherche sur les discriminations multiples ou cumulées qui s'exercent à l'encontre de femmes d'origine étrangère. Les articles tentent de conceptualiser ces phénomènes multifactoriels qui affectent les femmes, quelle que soit leur nationalité, dans tous les secteurs de la société française. Il s'agit de mieux les définir, les mesurer et de questionner les outils méthodologiques et juridiques disponibles actuellement. Des approches comparées permettent également de comprendre la situation française au regard du contexte européen.

KACHOUKH Fériel, MAGUER Annie, MARNAS Annick, **La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail**, Paris, La Halde, mars 2011, 209 p.

L'étude proposée a pour objectif d'explorer l'angle mort laissé par les nombreuses études déjà existantes sur les femmes immigrées et issues de l'immigration et sur les femmes en général lorsqu'il s'agit de comprendre le phénomène des discriminations multicritères dont elles sont victimes sur le marché du travail. Cette étude propose :

- d'analyser le cadre juridique, aux plans communautaires et national, et la place ménagée aux discriminations multicritères à l'égard des femmes et plus particulièrement des femmes immigrées et issues de l'immigration.

- de faire une analyse critique de la littérature évoquée afin d'en retirer les éléments pertinents du point de vue des discriminations et ceux qui le sont moins et qui renvoient à d'autres contingences.

- à partir des éléments dégagés, de procéder à un travail d'enquête qualitatif auprès des professionnels de l'accompagnement vers l'emploi ainsi qu'à une étude de trajectoires de femmes immigrées ou issues de l'immigration ou perçues comme telles.

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=3270

VERKINDT Pierre-Yves, **Les discriminations dans les politiques d'emploi : pour un rôle accru des partenaires sociaux**, in *Informations Sociales*, n° 148, juillet-août 2008, pp. 96-105

En France, la lutte contre les discriminations dans l'emploi combine textes législatifs, réglementaires et conventionnels. L'objectif est de répondre aux exigences posées par l'intégration des préoccupations liées à la diversité. Les partenaires sociaux sont de plus en plus sollicités pour la faire vivre et lui donner une réelle efficacité.

<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-4-page-96.htm>

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, Olivier. NOËL, IS CRA, 08/11/2006,

Ce texte reprend l'intervention d'Olivier Noël, sociologue à l'IS CRA, lors d'un colloque organisé conjointement par CASADIS et la CGT à Montreuil en mars 2006. Dans un premier temps, son propos revient sur les différents modèles d'action publique en faveur de l'égalité et la lente prise en compte par les pouvoirs publics de la notion de discriminations notamment en expliquant les conditions difficiles d'émergence du problème public des discriminations ethniques et raciales en France. Puis dans un deuxième temps, il aborde le glissement de référentiel où se substitue la politique d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations, une politique de la diversité. Pour conclure, il met en garde sur le fait de relativiser le caractère délictueux des discriminations et ainsi de nouveau d'occulter la souffrance des victimes.

<http://docplayer.fr/30949284-Intervention-colloque-casadis-cgt-montreuil-le-8-novembre-2006.html>

Accès à l'emploi / Insertion / Jeunes

Apec/Cnam-CEET, **Les modes d'accès à l'emploi des descendants de Maghrébins diplômés du supérieur**, *Les Etudes de l'emploi cadre*, n° 2017-20, mars 2017, 62 p.

Une étude réalisée par l'Apec et le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) s'est intéressée aux modes d'accès à l'emploi des descendants de Maghrébins. Elle a consisté à analyser les modes de recherche et d'accès à l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, issus de l'immigration ou de communes relevant de la politique de la ville. Elle a cherché d'une part, à comprendre les démarches de

recherche de ces jeunes, leurs comportements, leurs ressources et les obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail, d'autre part, à analyser les moyens qu'ils mobilisent pour trouver un emploi.

<https://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Les-Etudes-Apec/Les-etudes-Apec-par-annee/Etudes-2017/Les-modes-d'accès-a-lemploi-des-descendants-de-Maghrebins-diplomes-du-superieur/Quel-access-a-lemploi-pour-les-jeunes-diplomes-descendants-de-Maghrebins>

BRINBAUM Yaël, ISSEHNANE Sabina, **Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ?** *Céreq Bref*, n°341, décembre 2015, 4 p.

Les jeunes issus de l'immigration maghrébine ont plus de difficultés pour accéder à l'emploi que les Français d'origine. Une fois qu'ils y parviennent, ils occupent des emplois de moins bonne qualité et semblent pâtir d'une pénalité liée à leurs origines qui, aggravée par la crise économique, ne s'atténue pas avec le temps.

<http://www.cereq.fr/content/download/15963/128735/file/b341.pdf>

BRINBAUM, Yaël, PRIMON Jean-Luc, **Les injustices et discriminations au travail vécues par les jeunes issus de l'immigration**, *Connaissance de l'emploi*, n°120, Avril 2015

Injustices et discriminations au travail dessinent des ressentis très différents selon l'origine et le genre. Parmi les jeunes hommes, ceux qui se sentent les plus injustement traités sont les descendants d'immigrés d'Afrique sub-saharienne. En revanche, ce sont les femmes françaises d'origine qui perçoivent le plus les injustices.

Au sein des jeunes issus de l'immigration, les écarts constatés dans la sensibilité aux discriminations dépendent du pays de naissance des parents et du genre. Chez les femmes, cette expérience renvoie plutôt à des motifs tels que l'âge, le genre et parfois les situations familiales. Chez les hommes, les injustices prennent principalement la forme de discriminations ethno-raciales. Dans les deux cas, l'ampleur de la discrimination est affectée par les formes d'emploi et les conditions de travail.

La mesure des expériences discriminatoires éclaire ainsi les orientations à développer dans les dispositifs d'égalité professionnelle.

http://ceet.cnam.fr/medias/fichier/120-injustices-discriminations-au-travail-jeunes-issus-de-l-immigration_1507729101532-pdf?ID_FICHE=1049640&INLINE=FALSE

France stratégie, **Favoriser l'insertion économique des jeunes issus de l'immigration**, *La Note d'analyse*, Hors-série, mars 2015, 8 p.

L'insertion des jeunes issus de l'immigration et des habitants des quartiers de la politique de la ville se heurte à des difficultés qui apparaissent concentrées sur l'emploi, l'éducation et le logement, et qui sont particulièrement marquées pour certaines catégories de population (enfants ayant deux parents immigrés, descendants d'immigrés d'Afrique, garçons).

Pour une large part, ces difficultés reflètent la situation socioéconomique de ces jeunes, particulièrement exposés aux dysfonctionnements de notre modèle social et républicain. Elle se traduit par des difficultés d'entrée sur le marché du travail des jeunes, notamment des peu qualifiés, une réussite scolaire tributaire de l'origine sociale et un nombre élevé de décrocheurs, une fragmentation et l'absence de fluidité du marché du logement qui pénalise la mobilité et enfin la faiblesse des politiques de lutte contre les discriminations. L'amélioration de leur insertion économique appelle donc avant tout une réponse en matière de politiques de droit commun.

http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na2015_hors_serie2_insertion_jeunes_issus_immigration-web.pdf

Collectif, **Jeunes immigrés et jeunes descendants d'immigrés. Une première insertion sur le marché du travail plus difficile, en particulier pour ceux qui résident en Zus**, *Dares analyses*, n° 74, septembre 2014, 8 p.

Selon l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) menée en 2008, les jeunes âgés de 18 à 29 ans immigrés ou descendants d'immigrés rencontrent à la fin de leurs études plus de difficultés d'insertion professionnelle que les autres jeunes. Après être sortis de l'école, ils sont en effet moins souvent en emploi durable (au moins un an en continu) et connaissent plus souvent des alternances de situations d'emploi, de chômage et d'inactivité que les jeunes non issus de l'immigration. Lorsque les jeunes résident en Zus ces difficultés d'insertion sont accentuées. L'inactivité durable (au moins un an en continu) des jeunes concerne davantage les femmes, en particulier les femmes immigrées et les résidentes des Zus.

Les jeunes en Zus déclarent plus fréquemment avoir subi au cours des cinq dernières années précédant l'enquête des discriminations liées à l'emploi, qu'il s'agisse d'un refus injuste d'un emploi, d'un refus injuste de promotion ou d'un licenciement injuste. Indépendamment du lieu de résidence, le fait d'être d'origine immigrée ou descendant d'immigré accroît le sentiment d'avoir subi une discrimination liée à l'emploi. Mais le fait d'habiter en Zus augmente aussi ce sentiment. (Présentation éditeur)

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-074.pdf>

COUPPIE Thomas, **Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés**, *Céreq Bref*, n°309, mai 2013

Les jeunes issus des zones urbaines sensibles (Zus) connaissent depuis dix ans des difficultés d'insertion croissantes. La dégradation a particulièrement affecté les hommes. Au-delà d'origines sociales défavorisées et de faibles niveaux de formation, ils semblent plus qu'hier pâtir de « l'effet quartier ». Pour les femmes des Zus, au contraire, cet effet s'estomperait. (Présentation éditeur)

<http://www.cereq.fr/content/download/7672/69720/file/b309.pdf>

BRINBAUM Yaël, GUEGNARD Christine, **Parcours de formation et insertion des jeunes issus de l'immigration, De l'orientation au sentiment de discrimination** *Net.Doc*, n°78, février 2011 57 p.

L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration s'avère plus difficile que celle des Français d'origine, avec toutefois des disparités en leur sein. La première partie présente la situation des jeunes sur le marché du travail en 2007 qui varie selon les origines sociales et culturelles. Ces disparités viennent pour une part de leurs parcours d'éducation et des diplômes obtenus bien différenciés. L'examen des cursus de formation des jeunes constitue donc le cœur de la deuxième partie qui souligne en particulier les moments clés de l'orientation en adéquation ou non avec les vœux des jeunes en fin de troisième de collège et de terminale de lycée. Par la suite, les effets de ces parcours d'études seront analysés en termes d'obtention du diplôme et d'insertion professionnelle des jeunes. Enfin, la dernière section mettra en perspective le sentiment de discrimination perçu par les jeunes, leurs parcours d'orientation (subie ou choisie) face à leurs probabilités d'insertion.

<http://www.cereq.fr/content/download/1243/14968/file/netdoc78.pdf>

COUPPIÉ Thomas, GASQUET Céline, **Les jeunes des ZUS inégalement pénalisés au moment de l'insertion**, 2011, *Net.Doc*, n° 79, Février 2011, 31 p.

Le lieu de résidence des jeunes à la fin de leur étude influe sur leurs conditions d'accès à l'emploi. L'observation de leurs parcours professionnels montre qu'il existe un "effet quartier" : les jeunes qui habitaient dans des zones urbaines sensibles (ZUS) à la fin de leurs études ont plus de difficultés que les autres à trouver un l'emploi. Cependant, cet effet n'est pas homogène et peut être qualifié d'hétérogène car toutes les catégories de jeunes ne sont pas touchées, comme les femmes, ou les jeunes d'origine immigrée dont le père est né au Maghreb

www.cereq.fr/content/download/1271/15119/file/netdoc79.pdf

JOVELIN Emmanuel, **Les jeunes issus de l'immigration confrontés à la discrimination**, in *Hommes et Migrations*, n° 1292, juillet-août 2011, pp. 104-113

Les jeunes issus de l'immigration ont des difficultés à trouver du travail et sont quotidiennement victimes de discriminations sociales et d'origine ethnique. La société leur renvoie l'image de leur incapacité à s'insérer.

<https://hommesmigrations.revues.org/pdf/975>

CHAVANES Jacques, **La cité au travail : L'insertion des jeunes de "banlieue" d'origine maghrébine**, Paris, Harmattan (L'), 2009, 211 p. (Logiques sociales), bibliogr. 5 p.

La première partie de cet ouvrage présente les principaux résultats des enquêtes statistiques réalisées sur l'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine. Elle montre que la majorité de ces jeunes travaille même s'ils souffrent deux à trois fois plus du chômage que les autres. Pour illustrer ces résultats, la deuxième partie retrace les trajectoires de six jeunes. Malgré des parcours scolaires irréguliers, avec une scolarité pas toujours menée à terme, ou une orientation scolaire non choisie, ils sont parvenus à travailler. Mais leurs emplois sont souvent précaires et non ou peu qualifiés. Ils ne répondent pas à leurs aspirations premières. L'auteur pointe également que les phénomènes discriminatoires dans l'accès à l'emploi sont élevés et que ces jeunes en sont les principales victimes, comme le montre des témoignages de jeunes sans emploi. Les dernières parties de l'ouvrage montrent le poids de la famille, du "quartier" dans la socialisation de ces jeunes.

PERRIN Evelyne, **Jeunes maghrébins de France. La place refusée**, Paris, Harmattan (L'), 2008, 205 p. (Logiques sociales)

Ce livre est issu d'une vaste enquête auprès d'une centaine de jeunes d'origine maghrébine en France. Il dresse un état des lieux des discriminations auxquelles est confronté ce public dans les domaines de : l'éducation, l'accès au travail, le logement, les loisirs, la vie culturelle, religieuse, politique. Il dénonce également le racisme subtil au quotidien par ces jeunes. Il souligne également l'investissement de ces jeunes français d'origine maghrébine dans la vie associative et politique, pour renverser la situation et construire une France multi-ethnique.

RECRUTEMENT

AMADIEU Jean-François, **CV anonyme et prévention des discriminations**, *Cahier de recherche PRISM - CERGORS*, 28 Juillet 2014

Pour améliorer la qualité du recrutement et éviter les discriminations, des pratiques consistant à masquer les informations susceptibles de fausser le jugement des recruteurs sont apparues dans plusieurs pays. Le traitement anonyme des candidatures à différentes étapes du processus d'embauche, notamment lors du tri des CV, est une solution dont les effets sont discutés.

Des évaluations des effets de cet anonymat ont été menées dans plusieurs pays européens. Après avoir présenté et discuté ces résultats, sont présentés des données concernant les discriminations dans le recrutement en raison des origines, du genre et en raison de motifs moins explorés de discrimination comme l'apparence physique ou l'origine sociale. On peut conclure à l'efficacité de l'anonymat pour éviter les discriminations. (Présentation éditeur)

<http://cergor.univ-paris1.fr/docsatelecharger/CVanonymeetdiscriminations.pdf>

CORTESERO Régis, KERBOURC'H Sylvain, MELO David, POLI Alexandra, **Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de l'expérience du recrutement**, *Sociologie du travail*, vol 55 n°4, Octobre - décembre 2013, pp 431 - 453

Alors que la plupart des travaux sur les pratiques discriminatoires dans le recrutement identifient celles-ci à une logique d'action unique, cet article tente, à partir de 57 entretiens réalisés avec des recruteurs issus de secteurs diversifiés, de proposer un cadre d'analyse alternatif. Les exigences d'équité qui pèsent sur le recrutement sont prises au sérieux et permettent de décrire une expérience du recrutement aux prises avec des exigences contradictoires, certaines relevant de l'efficacité économique, d'autres de la justice sociale.

<https://journals.openedition.org/sdt/6474>

DOYTCHEVA Milena, **Médiation à l'emploi et lutte contre les discriminations, prévenir le racisme et la discrimination ?** Communication présentée au colloque ARDIS colloque "Discriminations : état de la recherche", session *Dispositifs de lutte contre les discriminations*, décembre 2013, 16 p.

Impulsées depuis une décennie en France, de manière parallèle à l'émergence d'une action publique antidiscriminatoire, les politiques de la diversité en entreprise s'appuient sur un réseau de professionnels spécialisés dans ce type d'intervention. La communication propose d'interroger leurs pratiques dans l'accompagnement et le placement, plus particulièrement en entreprise, de minoritaires. Elle s'intéresse notamment aux manières et aux modalités selon lesquelles les personnes accompagnées dans ces dispositifs s'approprient les interventions qui les visent.

Comment ces espaces de soutien et d'accompagnement participent-ils d'une prise en compte et d'une prise en charge des expériences vécues du racisme et de la discrimination? Comment interviennent-ils dans l'élaboration d'une conscience personnelle, ainsi que dans le développement de stratégies individuelles d'accommodement et de résistance ?

APEC, **Recruter un cadre : entre sélection et risque de discrimination**, *Les Etudes de l'emploi cadre*, n° 2013-01, janvier 2013, 60 p.

D'après une enquête de l'Apec, menée en 2012, auprès des recruteurs et des cadres, il s'avère que les pratiques de recrutement n'ont pas encore totalement atteint les objectifs du respect absolu des textes réglementaires, ni ceux des préconisations initiées par certaines entreprises ou par les associations.

https://cadres.apec.fr/files/live/mounts/media/medias_delia/documents_a_telecharger/etudes_apec/recruter_un_cadre_entre_selection_et_risque_de_discrimination/805c7b0c1739acc960eccfed7f918466.pdf

BARADJI Eva, IDMACHICHE Salah, SCHREIBER Amandine, **Les descendants d'immigrés dans la fonction publique** in INSEE, *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, édition 2012, pp. 77-94

La fonction publique représente un cinquième du marché du travail français. Le concours constitue le principal mode d'accès à la fonction publique, même s'il existe certaines voies de recrutement direct, développées récemment dans le but de diversifier davantage le profil des entrants. Des conditions de nationalité s'imposant pour la plupart des concours d'entrée dans la fonction publique, le taux d'emploi dans la fonction publique des immigrés (6 %) est inférieur à celui de l'ensemble de la population (13 %). Le fait d'avoir des parents fonctionnaires ayant, entre autres caractéristiques, une incidence forte sur le fait d'être soi-même agent de la fonction publique, le taux d'emploi dans la fonction publique des descendants d'immigrés (10 %) est légèrement inférieur à celui des personnes sans ascendance immigrée directe (14 %). Une fois prises en compte les principales caractéristiques sociodémographiques observables, cet écart apparent de probabilité d'emploi dans la fonction publique entre descendants d'immigrés et personnes sans ascendance immigrée directe se réduit de moitié. Il reste d'ampleur variable selon l'origine immigrée et selon les versants de la fonction publique. (Présentation éditeur)

https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1374018/IMMFRA12_f_D4_fp.pdf

FONDEUR Yannick (coord.), FORTE Michèle, DE LARQUIER Guillemette (coord.), **Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail**, *Rapport de recherche*, n°72, mars 2012

Cette recherche, financée dans le cadre d'un appel à projets conjoint de la Dares et du Défenseur des droits (Halde au moment de l'appel à projets), avait pour objet d'affiner la connaissance des pratiques de recrutement et de caractériser leur sélectivité.

La nature d'un recrutement est d'être sélective. Mais cette sélectivité pose problème dans deux cas : quand elle s'appuie sur des critères illégitimes au regard du droit du travail, car elle produit ainsi de la discrimination ; mais aussi quand elle est fondée sur des critères non prohibés par la loi mais mobilisés de manière systématique, car elle engendre alors des phénomènes d'exclusion sur le marché du travail.

Cette analyse porte sur les pratiques de recrutement directement et indirectement sélectives. Les recruteurs peuvent intentionnellement chercher à écarter telles catégories de population ou à privilégier telles autres. Mais il est également possible que des pratiques en apparence neutres induisent une sélectivité particulière, engendrant de manière indirecte la mise en avant systématique de certains profils et/ou l'exclusion, voire la discrimination, d'autres catégories de candidats.

<https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/124000178-pratiques-de-recrutement-et-selectivite-sur-le-marche-du-travail>

BOUGUERBA Alix, **Recrutements et discrimination positive**, Paris, Lavoisier, 2007, 278 p. bibliogr. 4 p. (Finance - Gestion - Management)

L'ouvrage analyse la notion de discrimination positive depuis son origine. Il expose les résultats d'une enquête menée dans des centres sociaux sur l'existence d'un facteur ethnique dans le recrutement. Il vise à apporter des éléments d'appréciation pour mieux comprendre les situations relevant du principe de discrimination positive dans le champ actuel de l'emploi, ainsi que celles qui relèvent des autres formes de discriminations qu'elles soient directes, indirectes, institutionnelles ou systémiques. Il veut permettre aux personnes qui s'inscrivent dans une politique en faveur de la diversité dans l'emploi, de même qu'aux entreprises et aux organisations, de pouvoir remonter la chaîne des facteurs, influences et représentations qui interagissent et produisent les discriminations.

SANTELLI Emmanuelle, **Les cadres d'origine étrangère face aux discriminations : du constat statistique au vécu biographique**, Lyon, Institut des sciences de l'homme, 2006, 218 p.

Cette étude s'interroge sur la place des descendants d'immigrés dans la société française. Ces derniers connaissent une situation sociale qui, sur beaucoup d'aspects, témoigne d'une inégalité de traitement. Les auteurs ont choisi de réaliser dans la première partie, une analyse statistique des modalités d'entrée sur le marché du travail et des conditions d'emploi des cadres d'origine étrangère. La seconde partie approfondit ce travail grâce à une enquête, réalisée par entretien, auprès de 31 personnes d'origine maghrébine, dont la grande majorité occupe un emploi répertorié parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures. A la différence de la partie précédente, ces parcours sont appréhendés à partir de l'histoire biographique de chacun, en tentant d'articuler et de mettre en perspective les différents éléments propices à comprendre comment, en tant que descendants d'immigrés maghrébins, ils ont accédé aux fonctions qu'ils occupent et quelles ont été les difficultés particulières auxquelles ils ont pu être confrontés.

PERCEPTION / RESSENTI

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

Ce baromètre présente une photographie générale des représentations et expériences de discriminations dans le milieu professionnel, sur une période de 5 ans. Le Défenseur des droits propose un enrichissement de ce diagnostic en portant un regard spécifique sur certains groupes sociaux plus exposés aux inégalités de traitement via une approche intersectorielle. Cette approche montre en effet l'hétérogénéité des inégalités de traitement selon les groupes sociaux.

Ces résultats avancent que l'emploi est l'un des domaines où les discriminations sont les plus répandues en France. Ces discriminations touchent plus particulièrement les femmes, les jeunes d'origine supposée extra-européenne et les personnes en situation de handicap, et auront des répercussions sur l'ensemble de leur vie professionnelle, leur carrière et par ricochet sur leur vie sociale – sans même tenir compte des discriminations qu'elles pourront rencontrer en-dehors du travail.

<http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-oit-21.03.17-num.pdf>

Le Défenseur des droits, **Résultats de l'appel à témoignages : accès à l'emploi et discriminations liées aux origines**, Coll Etudes et Résultats, septembre 2016, 18 p

L'appel à témoignages a été mené au printemps 2016 sur les discriminations liées aux origines dans l'accès à l'emploi. Sont ici analysés les résultats des 758 personnes ayant répondu spontanément à l'appel, et à l'ensemble des questions. L'étude s'intéresse à la perception des discriminations à l'embauche par des personnes dont les caractéristiques peuvent signaler une origine étrangère. De façon complémentaire aux travaux menés par l'institution sur les discriminations dans le monde du travail, les témoignages qui y sont rapportés (et issu de l'appel) permettent de mieux comprendre la réalité de ce que subissent certaines populations en France aujourd'hui et les conséquences de ces discriminations sur leur vie professionnelle, sociale et personnelle. Ces résultats illustrent la diversité des difficultés rencontrées par les personnes d'origine étrangère et leurs conséquences sur les parcours professionnels et personnels, et dressent un panorama particulièrement inquiétant du parcours d'obstacles que constitue le marché du travail pour eux.

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-acces_a_lemploi_et_discriminations_liees_aux_origines-20160919.pdf

Le Défenseur des droits, Organisation Internationale du travail. **8ème Baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi - Enquête auprès des demandeurs d'emploi 2015**. - p.20.

Pour la huitième année consécutive, l'IFOP réalise pour le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail, un baromètre sur la perception des discriminations dans le travail. Cette édition fait un zoom sur le ressenti des discriminations par les demandeurs d'emploi d'origine étrangère extra-européenne. L'objectif est de mieux connaître le ressenti des chômeurs d'origine étrangère par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi, d'identifier les spécificités des discriminations qu'ils subissent et les leviers d'actions attendus pour combattre ces inégalités.

L'ensemble des résultats traduit une forte sensibilité des chômeurs à l'égard des discriminations à l'embauche particulièrement dans un contexte de crise qui en augmente le risque. Un tiers des demandeurs d'emploi affirme avoir déjà été victime de discriminations à l'embauche. En outre, si les critères de l'âge (plus de 55 ans) et du sexe (notamment la maternité et la situation de famille) restent perçus comme les plus discriminants, les deux tiers des victimes de discrimination déclarent que celle-ci était fondée de par leur origine (32%).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_473280.pdf

EBERHARD Mireille, SIMON Patrick, **Égalité professionnelle et perception des discriminations à la Ville de Paris**, *Documents de travail*, n° 207, 2014, 123 pages

Ce document de travail présente les modalités de collecte et les résultats de l'enquête "Parcours professionnel à la ville de Paris et Perception des discriminations" (Ined, 2010). Menée auprès de 4700 agents de la collectivité, elle vise à déterminer dans quelle mesure l'origine, le sexe et l'origine sociale des salariés sont susceptibles d'affecter leurs parcours professionnels (statut, concours, formation, avancement de carrière, condition d'exercice de leur métier). Elle s'intéresse également à la perception que les agents ont des discriminations ainsi qu'à l'expérience qu'ils en ont eu dans le cadre de leur activité professionnelle à la ville, que ce soit en tant que témoin ou comme victime.

www.ined.fr/fichier/s_rubrique/21511/document_travail_2014.207.discrimination_egalite.fr.pdf

CUTURELLO Paul, **Différences dans la diversité : le ressenti des discriminations par les jeunes hommes d'origine maghrébine**, in *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27, n°3, 2011, pp. 103-130

La reconnaissance juridico-politique des discriminations (loi de 2001, HALDE 2005) a été favorisée par les recherches qui ont permis de faire le lien entre racisme et inégalités. Si les approches analytiques ont été d'un apport décisif, elles ont cependant eu tendance à construire une homogénéité du groupe discriminé largement hypothétique. La démarche alternative adoptée ici est basée sur la perception de la discrimination par l'individu. L'enquête par entretiens a été effectuée auprès des jeunes qui s'étaient déclarés discriminés en raison de leur origine dans le cadre de l'enquête CEREQ Génération 98. En optant pour une démarche basée sur l'étude du rapport subjectif à la discrimination, il est apparu que sous l'homogénéité suggérée par le stigmatisme commun, règne en réalité une grande diversité dans les manières de ressentir les discriminations et d'y faire face. Diversité sociale, avec un large éventail des situations allant du RMiste au cadre supérieur, en passant par l'ouvrier ou l'employé. Diversité stratégique ensuite, les manières de ressentir les discriminations étant multiples, avec des variations sensibles dans les façons de les affronter, et des rapports à l'origine oscillant entre fardeau dont il faut se défaire et atout potentiel dont on pourrait « jouer ». Des différences qui invitent à regarder ces jeunes, habituellement rangés dans la « diversité », autrement qu'au travers du seul stigmatisme qui justement fonde la discrimination. (résumé auteur)

<https://journals.openedition.org/remi/5648>

Le Défenseur des droits et Organisation internationale du travail (OIT), **6e baromètre sur la perception des discriminations par les demandeurs d'emploi - Présentation des résultats** Paris, Octobre 2013. - 23 p.

En octobre 2013, l'organisation internationale du travail et le Défenseur des Droits publient une enquête sur la perception des discriminations par les demandeurs d'emploi. L'étude mise en œuvre par l'Ifop met en évidence la fréquence du phénomène perçu et le rôle aggravant de la crise. Le sondage a été réalisé auprès d'un échantillon de 1004 personnes, représentatif des demandeurs d'emploi âgés de 18 ans et plus. Un focus particulier a été apporté sur les habitants des Zones urbaines sensibles (ZUS) avec 502 demandeurs d'emploi interrogés. L'ensemble des résultats traduit une forte sensibilité des chômeurs à l'égard des discriminations à l'embauche particulièrement dans un contexte de crise qui augmente le risque pour 84% des personnes. La lutte contre ces discriminations est jugée importante à la quasi-unanimité (93% et 62% la jugent même « très importante ») mais la plupart font état d'une absence quasi-totale d'information sur leurs droits. Il ressort de l'enquête une attente de mesures fortes des pouvoirs publics.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_473711.pdf

Le Défenseur des droits, le Bureau de l'Organisation internationale du travail. **5e baromètre sur la perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique.** janv. 2012, 58 p.

Le Défenseur des droits, et le Bureau de l'Organisation internationale du travail pour la France, ont publié le 25 janvier 2012 les résultats du 5e « Baromètre sur la perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique ». Conduit par l'institut CSA auprès d'un échantillon représentatif de plus de 1000 personnes, salariés du privé et agents publics, ce sondage fait ressortir les enjeux de la lutte contre les discriminations dans le cadre du travail à travers la perception qu'en ont les salariés et agents publics, comme victimes et comme témoins. Il met en lumière les principaux critères perçus comme exposant aux comportements discriminatoires, et les comportements adoptés par les agents et salariés face à de telles situations. L'enquête comporte également deux focus sur la question du handicap au travail et sur celle de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20120225_discrimination_travail_etude.pdf

Emergence du champ de la diversité

DOYTCHEVA Milena, HACHIMI ALAOUI Myriam, **Promouvoir la diversité en entreprise : genèse et ambiguïtés d'une initiative patronale**, in *revue Asylon(s)*, n° 8, juillet 2010

Depuis la fin 2004, plusieurs rapports émanant de structures proches de l'entreprise ont prôné l'inscription de la diversité dans une politique publique volontariste dite de l'égalité des chances. L'ensemble de ces travaux a permis l'émergence et la diffusion importante de la notion de « diversité » en France. Cet article revient sur cette période, avec un focus particulier sur le lancement et la mise en place en 2004 de la « charte de la diversité ». Il revient également sur les questions que soulève cette action quant à son inscription au sein d'une politique publique de lutte contre les discriminations.

<http://www.reseau-terra.eu/article943.html>

DOYTCHEVA Milena, **Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail**, Bruxelles, P.I.E Peter Lang, 2015, 196 p. (travail et société; 80) . Cet ouvrage prend appui sur plusieurs enquêtes conduites dans le champ des politiques de lutte contre les discriminations et de diversité au travail, depuis le début des années 2000, dans le contexte français en particulier. Mettant en perspective les politiques françaises avec les travaux européens et les démarches pionnières de firmes étasuniennes et canadiennes, il propose une analyse critique des démarches des acteurs économiques et politiques français autour de deux hypothèses : l'articulation insuffisante des approches entrepreneuriales de la diversité aux perspectives antidiscriminatoires sous-jacentes, d'une part ; le flou et les incertitudes propres à la notion même de la diversité, au contenu de plus en plus polysémique, d'autre part. Des tendances qui favorisent ainsi dans le contexte français la réémergence d'une situation historique, analysée dans l'ouvrage, que marquent l'évitement et l'occultation des catégories d'ethnicité et de "race".

DOYTCHEVA Milena, **Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat**, in *Sociologie*, 2010/4 (Vol. 1), p. 423-438.

La notion de diversité a connu ces dernières années en France une diffusion et une popularité croissantes, convoquée notamment sur les problématiques de l'intégration et du « vivre-ensemble » pour rendre compte du caractère « pluriethnique » de la société française, des enjeux minoritaires qui lui sont propres, des phénomènes de ségrégation et de discrimination ethno-raciale. L'objectif de ce texte est de retracer l'émergence et d'étudier les applications de ce nouvel idéal dans sa double dimension, d'articulation aux principes de non-discrimination qui ont constitué en France le contexte politique et institutionnel de son émergence, d'une part, et au principe de reconnaissance, d'autre part, revendiqué par la plupart des acteurs engagés dans ce mouvement, du caractère « pluriethnique » et multiculturel de la société française. Il se base sur une enquête menée entre 2006 et 2008 dans la métropole lilloise et en région parisienne auprès d'associations militantes et professionnelles, de personnalités et d'acteurs institutionnels qui ont participé à l'émergence et à la diffusion d'initiatives en faveur de la « diversité », notamment dans le monde de l'entreprise et au travail. L'article explore plus particulièrement les hypothèses d'un processus de « mise à distance » du droit par la montée de rhétoriques managériales, d'une part, et d'euphémisation de la dimension ethno-raciale, d'autre part, par l'avènement d'une conception dite « globale » de la diversité. (Résumé auteur)

<https://www.cairn.info/revue-sociologie-2010-4.htm-page-423.htm>

DOYTCHEVA Milena, **Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises**, in *Raisons politiques*, n° 35, août 2009, pp. 107-124

A son origine, la « charte de la diversité », initiative patronale impulsée par le patronat en 2004 et signée par un nombre croissant d'entreprises en France, est explicitement liée à la question des discriminations ethno-raciales et plus particulièrement à celle de la place des « minorités visibles » dans l'entreprise. Quelques années après sa mise en oeuvre, on note que la conception de la diversité qui la sous-tend s'est considérablement élargie pour inclure des préoccupations comme celles du handicap, de la « parité », des « seniors », mais aussi de la « parentalité » ou de la « relation avec les écoles ». C'est ce mouvement d'élargissement sémantique et pratique du « champ de la diversité », notamment en entreprise, que ce texte propose de retracer pour interroger les usages et les réappropriations spécifiques dont il est l'objet. Une telle perspective permettra de questionner la manière dont ces développements prolongent aujourd'hui, à l'intérieur même du cadre anti-discriminatoire, une situation française historique marquée par la dénégation des discriminations ethno-raciales.

https://www.cairn.info/revue-raisons-politiques-2009-3-page-107.htm?try_download=1

LANQUETIN Marie-Thérèse, **Egalité, diversité et... discriminations multiples**, in *Travail, genre et sociétés*, n° 21, avril 2009, pp. 91 - 106

Cet article revient sur la construction, en droit communautaire, du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination. Il montre la manière dont la mobilisation des acteurs à l'époque, a fait émerger par la suite le thème de la « diversité ». Mais surtout, il s'intéresse à la question de l'égalité et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes. L'auteur pointe le risque que cette question soit reléguée au second plan par le thème de la diversité. Pour remédier à cela, elle propose de travailler sur la notion de « discriminations multiples », qui concerne de nombreuses femmes.

<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2009-1-page-91.htm>

SALEMKOUR Malik, « **Diversité** », **discriminations : comment les mesurer, les évaluer ?** in *Hommes et Libertés*, n° 146, avril-mai-juin 2009, pp. 14-17

Cet article s'attache à démontrer que la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité ne recouvrent pas les mêmes réalités. Les politiques de lutte contre les discriminations visent à garantir l'égalité de traitement entre les individus. Les critères de discrimination sont définis dans l'article 225-1 du Code pénal et en cas de manquements constatés, il y a délit.

Le concept de diversité ne fait pas encore l'objet d'une définition légale. Malik Salemkour, vice-président de la Ligue des Droits de l'Homme (LDH), montre l'importance de mieux clarifier le périmètre et les limites de cette notion, pour permettre une évaluation et une mesure objective de celle-ci.

<http://www.ldh->

[france.org/IMG/pdf/H_L146_Actu_2_Diversite_discrimination_comment_les_mesurer_les_evaluer.pdf](http://www.ldh-france.org/IMG/pdf/H_L146_Actu_2_Diversite_discrimination_comment_les_mesurer_les_evaluer.pdf)

CREDOC, VAN DE WALLE Isabelle, MORDRET, Xavier, **De la charte de la diversité à la labellisation. L'Etat et les entreprises dans la négociation d'une politique de la diversité**, Paris, Credoc, décembre 2008, 56 p (cahier de recherche n° 255)

Ce document traite des conditions de production d'une politique publique de promotion de la diversité qui émerge aujourd'hui en France. Trois populations ont fait l'objet d'une attention particulière : les femmes, les travailleurs handicapés et les minorités ethniques. Un premier chapitre restitue les conditions d'apparition de la gestion de la diversité aux États-Unis. Le second chapitre s'intéresse à la mise sur l'agenda politique de la diversité en France. Pour finir, les auteurs s'attachent à explorer, à travers l'analyse du discours tenu et des instruments mis en œuvre, comment les pouvoirs publics définissent les conditions de la mobilisation du secteur privé et des partenaires sociaux, sans pour autant faire le choix d'une contrainte publique forte.

<http://www.credoc.fr/pdf/Rech/C255.pdf>

Mesure des discriminations dont statistiques ethniques

Collectif, **Inégalités et discriminations : questions de mesure**, *Économie et statistique*, n° 464-465-466, avril 2014

Ce numéro d'Économie et Statistique fait suite à la tenue du colloque « Inégalités et discriminations : questions de mesure » organisé en décembre 2010 à l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information (Ensa) avec l'Observatoire des inégalités. Il reprend une sélection de travaux présentés lors de ce colloque et d'autres articles portant sur le même thème. Un de ses objectifs était de rassembler pour la première fois dans un même numéro des travaux portant sur des critères variés (origine, sexe, orientation sexuelle, état de santé et handicap) et dans différents domaines (éducation, logement, emploi). Une autre originalité de ce numéro est de donner des places à peu près égales à trois grandes familles de méthodes pour mesurer les discriminations : indirecte, expérimentale et subjective.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1378033>

PLOUX-CHILLES Adélaïde, **Mieux lutter contre les discriminations**, *Idées économiques et sociales*, n°172, 2013, p.23-33.

Un article de synthèse sur les théories économiques des discriminations, les outils de mesure et les instruments des politiques anti-discriminatoires. La discussion entre le droit et l'économie apporte donc un éclairage intéressant à la lecture des discriminations. Afin de penser les meilleures politiques, il est important de comprendre les mécanismes et de mesurer l'ampleur de ces phénomènes, même si toutes les discriminations directes sont pareillement sanctionnées par la loi. Il faut tout de même, pour finir, s'interroger sur l'efficacité des politiques mises en œuvre.

<http://www.cairn.info/revue-idees-economiques-et-sociales-2013-2-page-23.htm>

Inégalités et discriminations. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique. Rapport du COMEDD, Paris, premier Ministre, 5 février 2010, 272 p.

Le président de la République, dans un discours prononcé à Palaiseau le 17 décembre 2008, avait souhaité que les scientifiques soient consultés pour proposer une méthode de mesure de la diversité des origines qui réunisse un large accord et permette de suivre les progrès de la lutte contre les discriminations, sans privilégier la lecture ethno- raciale. C'est dans ce cadre que Yazid Sabeg, commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, a chargé François Héran, alors directeur de l'Institut national d'études démographiques (Ined), de constituer à cet effet un comité pour la mesure de la diversité et des discriminations (COMEDD).

Ce rapport du COMEDD passe au crible les méthodes de mesure existantes en matière de discriminations liées aux origines, identifie celles qui pourraient aider les administrations et les entreprises à mieux lutter

contre ce type de discrimination, trace des pistes pour dessiner un cadre cohérent et sécurisé de collecte de données. Finalement, le comité a acquis la conviction que nul ne pouvait trancher d'autorité, sur un mode unilatéral, une question aussi sensible que celle des statistiques sur les discriminations liées à l'origine. Car la solution n'est ni dans le tout ethnique ni dans l'ethnicité zéro. Toute la question est de définir les finalités, les circonstances et les garanties qui peuvent rendre utile et légitime telle ou telle donnée chiffrée.

http://www.ladocumentationfrancaise.fr/docfra/rapport_telechargement/var/storage/rapports-publics/104000077.pdf

ZANNAD Hedia, STONE Pete, **Mesurer la discrimination et la diversité. Eléments de réponse**, Paris, Association française des managers de la diversité (AFMD), septembre 2009, 123 p.

Cet ouvrage s'appuie sur une revue de la littérature et l'analyse des pratiques des membres de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD). Structuré autour d'indicateurs clés, de cas particuliers et de bonnes pratiques d'entreprises, il se veut un outil d'aide au pilotage d'une politique diversité au sein de l'entreprise. Il propose d'apporter des éléments de réponse aux questions de la mesure de la diversité et aborde également le cas particulier de la mesure ethnique.

http://www.afmd.fr/documents/livre_blanc_afmd.pdf

SABBAGH Daniel, **Éléments de réflexion sur la mesure de la « diversité » et des discriminations**, *La Vie des idées*, 13 octobre 2009

À la demande du Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (COMEDD), institué par le président de la République en mars 2009, Daniel Sabbagh a rassemblé un ensemble d'observations à usage plus ou moins immédiat, dont il offre ici une synthèse.

<http://www.laviedesidees.fr/Elements-de-reflexion-sur-la.html>

SIMON Patrick, MEURS Dominique, EBERHARD Mireille, **Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique – Rapport final Acsé**, Paris, INED, 2008, 133 p.

L'enjeu de cette étude s'inscrit dans la recherche d'éléments factuels permettant d'attester de l'éventuel sous-représentation des descendants d'immigrés dans la fonction publique, et d'en expliquer les causes. Il s'agit de définir une méthodologie opérationnelle pour étudier l'accès et le déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique. Pour ce faire, le mode de fonctionnement des trois fonctions publiques (Etat, Territoriale et Hospitalière) est tout d'abord détaillé, pour identifier les cas de figure où l'origine pouvait intervenir dans l'accès à l'emploi ou dans le déroulement des carrières. Sur la base de cette mise à plat préliminaire, différents terrains sont identifiés, permettant d'étudier d'une part la gestion des carrières dans une collectivité territoriale et d'autre part l'accès par les concours. Deux modules expérimentaux d'enquête ont été conçus. Le premier terrain s'est tenu dans la Ville de Nantes et a été réalisé auprès des services du personnel et de la totalité des agents qui ont été enquêtés. Le second terrain a porté sur la campagne 2008 des concours d'entrée aux IRA.

https://ira2010.site.ined.fr/fichier/s_rubrique/20649/rapport_acse_final.2008.fr.pdf

SIMON Patrick, **Les statistiques ethniques. Un moyen nécessaire ou dangereux ?** Saint-Denis, Profession Banlieue, décembre 2007, 12 p. (Les après-midi n° 9 – 23 octobre 2007)

Le terme « ethnique » est fortement connoté. Objet de nombreux débats polémiques, son emploi a tendance à introduire plus d'ambiguïtés et de malentendus qu'il n'éclaire la situation dont on souhaite parler. Le sujet des statistiques ethniques, lourd de malentendus, mérite ainsi explications et débats. À la question « les statistiques ethniques sont-elles un moyen nécessaire ou dangereux ? », Patrick Simon répond qu'il s'agit d'un outil qui peut être dangereux mais qui est nécessaire. En effet, toutes les études produites par les chercheurs peuvent être utilisées à bon et à mauvais escient, et l'on peut dire à peu près tout et son contraire à partir des mêmes chiffres. La magie du chiffre et son utilisation dans le débat public et politique conduisent en particulier les chercheurs qui travaillent sur des sujets en prise avec l'actualité, à avoir une conscience aiguë de leur responsabilité.

<https://www.professionbanlieue.org/IMG/pdf/pbam9.pdf>

BOISSARD Sophie, CUSSET Pierre-Yves, **Statistiques « ethniques » : éléments de cadrage**, Centre d'analyse stratégique, collection « rapports et documents », 123 p., 2007.

La première partie de ce document vise à faire le point sur l'état du droit et des pratiques en matière de statistiques « ethniques » ou « relatives aux origines ». Elle rappelle la législation française et présente la façon dont sont mis en œuvre les outils d'« ethnic monitoring » dans six pays : États-Unis, Canada, Grande-

Bretagne, Australie, Pays-Bas et Belgique. La deuxième partie reprend les contributions et échanges du colloque organisé sur ces questions en octobre 2006.

www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/074000339.pdf

CLÉMENT Martin, SIMON Patrick, **Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité ». Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine**, Paris, Institut national d'études démographiques (INED), 2006, 91 p. (Documents de travail n° 139)

Ce rapport soulève une question qui revient souvent dans de nombreux débats : doit-on et peut-on considérer ou non l'origine ethnique, la couleur de la peau ou la « race » dans l'élaboration des statistiques ? Jusqu'à maintenant, la France n'avait pas autorisé les fichiers prenant en compte ce type de mesure, au nom de « l'universalisme » de la République et du refus de reconnaître des communautés séparées. Mettre en place un outil de mesure pose par ailleurs de nombreuses difficultés, tant il est délicat de définir des catégories en la matière. Reste à savoir si un tel outil, même imparfait, ne permettrait pas de mieux évaluer le niveau des discriminations que subit une partie de la population...

https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19489/139.fr.pdf

Zoom sur une méthode : le testing ou test de discrimination

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.

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. Il s'agissait de répondre à des offres d'emploi, en proposant à chaque fois deux candidatures rigoureusement équivalentes au niveau de leurs compétences professionnelles et qui ne variaient qu'en raison de l'origine évoquée par la consonance de leurs noms et prénoms. Chaque entreprise a été testée entre 30 et 40 fois, de manière à disposer de résultats exploitables pour chacune d'elles. Au total, 1 500 tests ont ainsi été réalisés, soit l'envoi de 3 000 candidatures.

Les résultats globaux montrent que les recruteurs ont été plus souvent intéressés par les candidatures « hexagonales » que par les candidatures « maghrébines » : le taux de réponses positives est respectivement de 47 % et 36 % des candidatures envoyées, soit un écart moyen de 11 points.

Cet écart significatif de traitement selon « l'origine » du candidat se retrouve pour les hommes comme pour les femmes et pour les postes d'employés comme de managers. Les résultats varient d'une entreprise à l'autre, y compris au sein d'un même secteur. 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 », qui vont de 15 points (43 % des recruteurs intéressés par la candidature « hexagonale » contre 28 % pour la candidature « maghrébine ») à 35 points (75 % contre 40 %).

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-076.pdf>

FREMIGACCI Florent, LE GALL Rémi, L'HORTY Yannick, PETIT Pascale, **Le conformisme des recruteurs : une expérience contrôlée**, Rapport de recherche, CNRS TEPP (Travail, Emploi et Politiques publiques), septembre 2016, 23 p.

Cette étude évalue, à l'aide d'une expérience contrôlée, l'effet d'un passage par une situation particulière d'emploi ou de chômage (temps partiel, contrats à durée déterminée, activité réduite, chômage de courte ou de longue durée) sur les chances de retrouver un emploi. Trois professions où ces formes particulières d'emploi ne sont ni rares, ni excessivement fréquentes ont été testées : les assistants commerciaux, les comptables et les serveurs dans la restauration. Pour chacune de ces professions, sept candidatures fictives ont été fabriquées qui se distinguent d'une candidature de référence par le fait d'avoir travaillé à temps partiel, en contrat à durée déterminée, ou d'être au chômage au moment de la candidature ainsi que par le sexe du candidat. Entre février et mai 2015, les chercheurs ont répondu à 300 offres d'emplois publiées en Ile-de-France pour chaque profession en envoyant au total 6300 candidatures. L'étude consiste en une exploitation statistique et économétrique des résultats de ces envois. Il y a bien des inégalités de traitement selon le statut du candidat et ces différences selon la situation d'emploi ou de chômage peuvent être assez différentes d'une profession à l'autre. L'interprétation met en jeu le conformisme des recruteurs.

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01374419/document>

PETIT Pascale, BUNEL Mathieu, L'HORTY Yannick, **Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique: effets respectifs de l'adresse et de l'origine**, Rapport de recherche, CNRS TEPP (Travail, Emploi et Politiques publiques), juillet 2016, 31 p.

Cette étude évalue la discrimination dans l'accès à l'emploi dans trois professions présentes à la fois dans le secteur privé et dans la Fonction Publique. Deux dimensions sont examinées : l'effet de la réputation du lieu de résidence et l'effet de l'origine maghrébine. Elle est réalisée sur données expérimentales de testing réalisé dans trois professions en tension pour lesquelles la discrimination devrait a priori être très réduite : les responsables administratifs de catégorie A, les techniciens de maintenance de catégorie B et les aides-soignantes de catégorie C. Pour chaque profession, nous avons construit 3 profils fictifs de candidats à l'emploi similaires en tout point à l'exception de la caractéristique testée (l'origine signalée par la consonance du prénom et du nom, ou la réputation du lieu de résidence). Entre octobre 2015 et avril 2016, nous avons envoyé 3258 candidatures en réponse à 1086 offres d'emploi. L'étude consiste en une exploitation statistique des résultats de ces envois. Nous mettons en avant trois principaux résultats, conditionnellement au fait que des données de testing ne fournissent qu'une mesure partielle, ponctuelle et localisée des discriminations à l'embauche.

Premièrement, nous ne trouvons pas que les discriminations à l'embauche sont plus faibles dans la Fonction Publique que dans le secteur privé. Deuxièmement, nous ne sommes pas parvenus à mettre en évidence l'existence de discriminations qui seraient spécifiques à la Fonction Publique d'Etat ; en revanche, nous fournissons plusieurs preuves de l'existence d'une discrimination dans l'accès à l'emploi, selon l'origine et le lieu de résidence, pour les Fonctions Publiques Hospitalière et Territoriale. Troisièmement, le mode de recrutement par concours tel qu'il est organisé dans la Fonction Publique Territoriale ne permet pas de garantir un accès égal à l'emploi public : nous trouvons des discriminations à la fois pour les recrutements de contractuels et pour ceux de fonctionnaires titulaires après un concours. (Présentation éditeur)

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01374430/document>

TISSERANT Pascal, BOURGUIGNON David, BOURHIS Richard, **Discrimination à l'embauche liée au port du voile: les résultats d'un testing sur CV réalisé en France**, Communication présentée lors du colloque ARDIS "La fabrique des discriminations: acteurs et processus" session "Le rôle des stéréotypes dans les processus discriminatoires", novembre 2014, 7 p.

Cette étude explore comment de réels employeurs sont plus enclins à proposer un entretien d'embauche en condition de simple catégorisation d'une minorité visible (origine maghrébine) et en condition de double catégorisation de minorités visibles (origine maghrébine et port du voile), comparé aux membres de la catégorie majoritaire française.

Le testing compare en effet, le nombre et le type de réponses données à des CV envoyés par paires (candidate standard vs. expérimentale) pour des offres d'emploi de secrétaires publiées par Pôle Emploi dans plusieurs régions de France. Deux conditions expérimentales ont été testées. D

Dans la condition 1 les employeurs reçoivent deux CV équivalents avec photos: un de la candidate standard du groupe et un de la candidate d'origine maghrébine. Dans la condition 2, les employeurs reçoivent aussi deux CV équivalents : celui de la candidate standard du groupe majoritaire et un de la candidate d'origine maghrébine portant le voile et la photo de la même personne qu'en condition 1 mais portant cette fois-ci un hijab

<https://docplayer.fr/31038916-Port-du-voile-et-discrimination-a-l-embauche-resultats-d-un-testing-sur-cv.html>

BUNEL Mathieu, ENE Emilia, L'HORTY Yannick, PETIT Pascale, Observatoire nationale des zones prioritaires urbaines (Onzus), **Effets de quartier, discrimination territoriale et accès à l'emploi : Les résultats d'un testing**, juin 2013, 52 p. (Les documents de l'Onzus)

La présente étude s'appuie sur le testing, qui est une méthode expérimentale de mesure de la discrimination, pour tester l'hypothèse d'une discrimination liée au lieu de résidence sur l'accès à l'emploi. Six adresses ont été testées, trois à Paris et trois en Seine-Saint-Denis. Les conclusions montrent ainsi une discrimination liée au département de résidence pour la plupart des profils de candidats, et tout particulièrement s'agissant de la Seine-Saint-Denis. (résumé auteur)

http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/document_onzus_n4_effets_de_quartier_-_discrimination_terroriale.pdf

EDO Anthony, JACQUEMET Nicolas, **La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français**, Paris, éditions rue d'Ulm, 2013, 80 p.

Ce document propose un état des lieux des connaissances sur la nature, la mesure et l'ampleur de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail français. Il s'appuie sur les résultats d'une nouvelle étude destinée à explorer les sources de la discrimination observée. Des CV portant des noms identifiés à des origines particulières (françaises, maghrébines...) et d'autres dont l'origine est considérée comme « inconnue » sont présentés à de potentiels recruteurs. Les résultats montrent que la discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats issus de l'immigration est massive, et cette inégalité affecte toutes les

candidatures d'origine étrangère, rejetant l'hypothèse d'une défiance ciblée à l'encontre de vagues particulières d'immigration. Il faut cependant noter que la discrimination d'origine affecte beaucoup plus les candidatures masculines que les candidatures féminines.

<http://www.cepremap.fr/depot/opus/OPUS31.pdf>

CHARENTREUIL Lydie, COUPPIÉ Thomas, EPIPHANE Dominique, **Evade - Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche**, *Net.Doc*, n°114, 2013, 159 p. Bibliogr. 3p.

Ce nouveau Net.doc présente le rapport d'évaluation du projet EVADE réalisé par le Céreq en 2011, pour le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse. Ce projet Evade cherche à mesurer les discriminations potentiellement rencontrées par les jeunes au moment de leur entrée sur le marché du travail. Le Céreq a choisi de mettre en oeuvre un protocole d'observation et de mesure des discriminations potentielles lors de l'accès au premier emploi, associant un testing, une analyse des pratiques de recherche d'emploi et une analyse des pratiques de recrutement. Le public cible était constitué d'élèves préparant un diplôme professionnel de niveau intermédiaire, le Brevet de Technicien Supérieur (BTS). Le postulat de départ est que si le testing permet effectivement une objectivation des discriminations à l'embauche, les pratiques de recrutement des employeurs, d'une part, et les pratiques de recherche d'emploi des jeunes sortants de BTS, d'autre part, s'inscrivent dans un processus complexe où un certain nombre de dimensions, exogènes au curriculum vitae, peuvent participer d'un véritable tri social.

www.cereq.fr/content/download/8485/75290/file/netdoc114.pdf

JACQUEMET Nicolas, **La discrimination à l'embauche en France : constats et pistes d'action**, *Note de l'IPP-Institut des Politiques Publiques*, n°6, octobre 2013, 5 p.

La discrimination à l'embauche constitue un obstacle important à l'insertion sur le marché du travail des populations issues de l'immigration - insertion d'autant plus cruciale qu'elle constitue un facteur majeur d'intégration. Cette étude compare le taux de succès associé à des CV identiques dont seuls les noms ont été changés. Les résultats montrent qu'à candidature identique, un candidat issu de l'immigration reçoit 40% de moins de convocations à un entretien d'embauche qu'un candidat identifié comme « natif ». Cette discrimination disparaît, pour les candidatures féminines, avec l'ajout d'une compétence attestant une bonne maîtrise de la langue française. Ces résultats ouvrent la voie à de nouveaux instruments de lutte contre les discriminations qui améliorent l'information disponible sur les compétences du candidat, comme par exemple une certification de maîtrise du français.

<http://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2013/10/n6-notesIPP-octobre2013.pdf>

DUGUET Emmanuel, L'HORTY Yannick, DU PARQUET Loïc, PETIT Pascale, SARI Florent, **Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés** In: *Economie et statistique*, n°447, 2011. pp.71-95;

Nous évaluons la discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes en Île-de-France à travers trois dimensions : l'effet de la réputation du lieu de résidence, l'effet du sexe et l'effet de l'origine (française ou marocaine). L'étude est réalisée sur données expérimentales selon un protocole permettant d'examiner les effets croisés de ces trois dimensions. On s'intéresse aux discriminations pour une profession qualifiée et en tension, les informaticiens de niveau Bac+5, pour laquelle les discriminations devraient a priori être très réduites. Pour cette profession, nous avons construit douze profils fictifs de candidats similaires en tous points, à l'exception de la caractéristique testée. Nous examinons la discrimination territoriale en localisant les candidats fictifs dans trois communes du Val-d'Oise : Enghien-les-Bains (réputée favorisée), Sarcelles (réputée défavorisée) et Villiers-le-Bel (réputée défavorisée et ayant connu des émeutes urbaines médiatisées en 2007). Entre mi-décembre 2008 et fin janvier 2009, nous avons envoyé 3 684 candidatures en réponse à 307 offres d'emploi.

Nous trouvons trois résultats principaux. Premièrement, l'origine marocaine est discriminante surtout pour les femmes qui résident à Sarcelles. Deuxièmement, alors que les candidates d'origine française sont favorisées par rapport aux hommes quand elles résident à Enghien, les candidates d'origine marocaine sont défavorisées par rapport aux hommes d'origine marocaine quand elles résident à Sarcelles. Troisièmement, nous trouvons une discrimination territoriale qui affecte exclusivement les femmes. Résider dans une commune défavorisée (Villiers-le-Bel ou Sarcelles) plutôt que dans une commune favorisée (Enghien-les-Bains) réduit la probabilité d'une candidate d'accéder à un entretien d'embauche, quelle que soit son origine.

https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2011_num_447_1_9711

Collectif, **Les facteurs de discriminations à l'embauche pour les serveurs en Ile-de-France : résultats d'un testing**, *Premières Synthèses*, n° 40.1, septembre 2009

Afin de rendre compte de la discrimination à l'embauche à l'encontre des jeunes des banlieues d'Ile-de-France pour la profession de serveurs, un « testing » portant sur l'accès aux entretiens d'embauche a été réalisé entre octobre et décembre 2006 sur 119 offres d'emploi. Huit profils fictifs de candidats ont été construits, uniquement distincts les uns des autres par la nationalité et la consonance du nom et du prénom (dans les trois cas, soit française soit marocaine) (1) et par la commune de résidence des candidats, réputée défavorisée ou non.

Ce testing confirme l'existence d'une discrimination à l'embauche à l'encontre des candidats d'origine marocaine. Plus que la nationalité, la consonance marocaine du prénom et du nom sont des facteurs de discrimination, en particulier pour les serveurs qualifiés. Les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche sont trois fois plus élevées pour les candidats qui ont un nom et un prénom d'origine française que pour ceux dont le nom et le prénom suggèrent une origine marocaine.

L'ampleur de la discrimination varie selon les caractéristiques de l'emploi à pourvoir. Les candidats d'origine marocaine sont confrontés à une discrimination plus importante lorsqu'ils postulent à des emplois en contrat à durée indéterminée et à des emplois qualifiés, plus rémunérateurs.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2009-09-40-1.pdf>

CEDIEY Eric, FORONI Fabrice, GARNER Hélène, **Discriminations à l'embauche fondées sur l'origine à l'encontre de jeunes français (es) peu qualifié(e)s**, *Première Synthèses Informations*, n° 06.3, février 2008, 6 p.

Une opération de testing conduite en 2006 dans six grandes villes françaises sous la supervision du Bureau International du Travail montre que les jeunes Français peu qualifiés d'origine apparente maghrébine ou noire africaine sont victimes de discriminations à l'embauche par rapport aux jeunes Français d'origine apparente hexagonale ancienne.

Dans ce testing, lorsque les employeurs ont exprimé un choix, ils ont favorisé près de quatre fois sur cinq le candidat évoquant une origine hexagonale ancienne alors que le candidat évoquant une origine maghrébine ou noire africaine présentait rigoureusement les mêmes compétences.

La discrimination est élevée dans l'ensemble des principaux domaines professionnels testés. Elle semble encore plus forte à l'encontre des candidats d'origine apparente noire africaine qu'à l'encontre des candidats d'origine apparente maghrébine.

L'essentiel des différences de traitement pénalisant des jeunes d'origine maghrébine ou noire africaine se manifeste avant même qu'ils n'aient été reçus en entretien par l'employeur. Ils sont écartés beaucoup plus souvent que les autres dès la prise de contact, les différences de traitement pouvant prendre la forme de refus notifiés ou de mises en attente plus sournoises.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008.02-06.3-2.pdf>

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) **Les tests de discrimination : pratiques et perspectives. Actes du colloque du 11 décembre 2009**, Paris, HALDE, 2010, 65 p.

Ce colloque interroge la pratique des tests de discrimination : Comment travailler sur la mise en œuvre de l'égalité des citoyens sans attenter à d'autres principes tout aussi fondamentaux de notre organisation sociale ?

Une première table ronde a exposé différents contextes nationaux dans lesquels ont pu se développer les tests de discrimination. Selon leur objet, scientifique ou judiciaire, les tests de discrimination suivent des méthodologies différentes mais doivent répondre aux mêmes exigences de rigueur. Lors de la deuxième table ronde, les méthodologies plus spécifiques de l'approche scientifique ont été étudiées. Dans le domaine judiciaire, en Europe, le test de situation est de plus en plus investi par des acteurs comme les associations, les organismes de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. Le test judiciaire a pour objet de révéler un acte discriminatoire commis par un auteur déterminé. Il peut être un élément du débat sur la preuve. Les conditions de réalisation de ces tests et les résultats doivent être suffisamment probants pour emporter la conviction du juge et permettre de caractériser le délit. La troisième table ronde a permis d'engager un débat sur les conditions d'utilisation en France des tests de discrimination devant le juge civil. L'objectif est de prendre exemple sur la pratique d'une grande majorité de pays de l'Union européenne qui ont pu développer ces outils.

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=2A05A23C-01D7-7B44-418ABA229B10F001>

Bureau international du travail (BIT), **Les discriminations à raison de "l'origine dans les embauches en France" : Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT**, Genève, Suisse, Organisation internationale du travail (OIT), 2007, 113 p., bibliogr. 2 p.

Ce rapport présente les résultats d'une enquête par tests de discrimination réalisée de fin 2005 à mi-2006 en France. Elle était destinée à vérifier l'existence, étudier les caractéristiques et mesurer l'ampleur des discriminations à l'embauche, en fonction de l'origine. La DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère français de l'emploi et de la cohésion sociale) a mandaté le bureau international du travail (BIT) pour faire réaliser cette enquête, dont ISM-CORUM a mener les tests de discrimination, puis l'analyse des résultats. L'enquête a porté sur 6 villes de France : Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Une première partie de ce rapport rappelle le cadre juridique des tests de discrimination, ainsi que des exemples d'enquêtes. Dans une deuxième partie sont présentées les données statistiques, nationales et locales, utiles à la spécification des marchés du travail qui ont été testés et à l'analyse de la situation, sur ces marchés, des jeunes gens dits "issus de l'immigration". La troisième partie expose les principes généraux et le protocole d'enquête précis de l'étude. Pour finir les résultats des tests de discrimination sont analysés.

http://www.ismcorum.org/stock_images/actus/361/embauche-bit-ism-corum.pdf

Centre d'analyse stratégique, **La discrimination saisie sur le vif : le testing**, *Horizons stratégiques*; n°5, 2007, 230 p.

La revue du Centre d'analyse stratégique revient sur la méthode du testing dans la lutte contre les discriminations. Quelle est son adaptabilité en France ? Cette pratique va-t-elle à l'encontre de la législation en place ? Quelles différences entre testing judiciaire et scientifique ? Afin de répondre à ces questions, les auteurs reviennent sur les expériences Américaines et Belges, puis font débattre trois experts sur les enjeux méthodologiques de cette technique.

DUGUET E., LEANDRI N., L'HORTY Y, PETIT P., **Discrimination à l'embauche, un testing sur les jeunes de banlieue d'Île-de-France - Rapports et documents**, Centre d'analyse stratégique, 2007, 30 p. (Rapports et documents)

Cette étude exploite les résultats d'un test de situation, ou testing, permettant d'évaluer les discriminations dans l'accès à l'emploi des jeunes de banlieue d'Île-de-France. Elle mesure de façon simultanée les effets de la commune de résidence (favorisée ou non), de la nationalité (française ou marocaine), de la consonance du nom de famille et du prénom, sur les chances d'obtenir un entretien d'embauche en réponse à une offre d'emploi. Elle s'appuie sur deux expériences contrôlées, réalisées sur des professions différentes : les serveurs et les comptables. 32 profils de demandeurs d'emploi ont été construits et envoyés ; 2 112 réponses ont été obtenues sur l'ensemble des 264 offres d'emploi disponibles fin 2006.

L'étude consiste en une exploitation statistique et économétrique des résultats de ces envois.

Cette recherche a été réalisée avec le soutien du Centre d'analyse stratégique, dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en juillet 2006. Il a bénéficié du suivi et des remarques de Gwénaële Calves et des membres du groupe de pilotage du Centre d'analyse stratégique.

<http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/2007-03-05discriminationsembauche-testing.pdf>

Centre d'analyse stratégique, **Le testing, une méthode expérimentale de mesure des discriminations à l'embauche**, *La note de veille*, n° 48, mars 2007, 7 p.

Inscrite au cœur des politiques publiques en faveur de l'égalité des chances comme à l'agenda politique des États européens, dont la France, la lutte contre les discriminations implique de mobiliser un cadre d'analyse propre. Les préconisations en la matière, parce qu'elles relèvent le plus souvent de mesures ciblées, ne sauraient, de fait, se dispenser d'un diagnostic approprié. Or, identifier et comprendre les pratiques discriminatoires est un exercice difficile et, plus encore, celui consistant à isoler et quantifier leurs effets. Une chose est, en effet, de constater une inégalité d'accès à l'emploi par groupes de population, une autre est de faire la preuve que ce traitement différencié sur le marché de l'emploi a pour cause des pratiques discriminatoires. À cet égard, le recours à une démarche expérimentale de type testing peut s'avérer utile tout en s'inscrivant dans la dynamique de renouvellement de l'action publique par l'expérimentation.

L'objet de la présente note est de présenter les avantages et les limites de cette méthode du testing, en s'appuyant notamment sur une étude, commandée par le Centre d'analyse stratégique, laquelle a pour objet d'évaluer les pratiques discriminatoires liées à l'origine qui entravent l'accès à l'emploi des jeunes de banlieues d'Île-de-France.

<http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/03noteveille48.pdf>

CALVES Gwénaële, **Au service de la connaissance et du droit : le testing**, *Horizons stratégiques*, n° 5, mars 2007, pp. 8-16.

« Le *testing* ou « test de situation », apparu en Grande-Bretagne et aux États-Unis, connaît aujourd'hui un remarquable essor en France, dans un contexte d'intensification de la lutte contre les discriminations. Le

testing comporte deux facettes, scientifique et judiciaire, qui ne progressent pas au même rythme. Chacune d'entre elles a ses enjeux et limites, illustrés par une série de contributions rassemblées dans ce dossier. Même si le *testing* n'est pas la panacée, c'est un champ de recherche et d'action que les pouvoirs publics ne doivent pas négliger. » (présentation auteur)

<http://www.cairn.info/revue-horizons-strategiques-2007-3-page-8.htm>

Adia Interim; Observatoire des discriminations (CERGORS), **Baromètre des discriminations**, novembre 2006, 25 p.

Dans la suite des études précédemment réalisées par l'Observatoire des discriminations et ADIA afin de mesurer les discriminations à l'embauche, ce baromètre national vise à synthétiser l'ampleur des discriminations en fonction de la taille des entreprises, des régions, des secteurs d'activité ou de la catégorie socio-professionnelle. La validité de ce baromètre réside dans la taille de l'échantillon, puisque 6461 CV ont été envoyés durant un an en réponse à 1340 offres d'emploi, la méthode d'envoi d'un CV candidat de référence et CV « test sur une variable » ayant été utilisée lors du *testing* de 2005. Il ressort de ce baromètre que l'âge et l'origine sont les premières formes de discrimination. Le baromètre devrait être revu chaque année, permettant de mesurer l'effet des actions de lutte contre les discriminations.

<http://cerhors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Barometre2006resultats.pdf>

APEC, **Recrutement cadre : sélectionner sans discriminer. De l'offre au recrutement : étude des enjeux, des pratiques, des perceptions et des attentes des cadres et des entreprises**, février 2006, 45 p.

Une enquête menée auprès des cadres clients de l'Apec fait ressortir qu'il existe pour certains d'entre eux un sentiment de discrimination. Certes une minorité de personnes, mais une minorité non négligeable. Quelle peut donc être la réalité que recouvre ces déclarations ? Les recruteurs, dont le rôle est de sélectionner, ne vont-ils pas parfois, consciemment ou non, au-delà... jusqu'à discriminer !

https://cadres.apec.fr/files/live/mounts/media/medias/delia/documents_a_telecharger/etudes_apec/recrutement_cadre_selectionner_sans_discriminer/bd5fcafb7f79c15ef3f76a0dfa6a195d.pdf

L'EVOLUTION DU CADRE REGLEMENTAIRE DEPUIS 2006

Lois

Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

La présente circulaire a pour objet de faciliter la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité, de la diversité et de lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Elle précise les nouveaux engagements pris par le Gouvernement destinés, pour ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les agents publics, à promouvoir la diversité et à lutter contre tous les risques de discrimination. <http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=42033>

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000033934948&categorieLien=id

En matière de lutte contre les discriminations, voici les principales mesures :

- La loi modifie plusieurs articles de la loi de 1881 sur la liberté de la presse et du code pénal. La notion d'identité sexuelle est remplacée dans ces textes par celle "d'identité de genre" pour réprimer la diffamation ou des discriminations. Les peines encourues pour injures racistes ou discriminatoires sont doublées. En outre, les juridictions auront davantage de possibilités pour qualifier les faits. Les circonstances aggravantes de racisme et d'homophobie sont généralisées à tous les crimes et délits. Le sexisme devient également une circonstance aggravante.
- La répression de la provocation, de la banalisation ou de la minoration de certains crimes historiques (contre l'humanité, de réduction en esclavage, etc.) est aussi renforcée. De plus, les conditions de l'action en matière de négationnisme et d'apologie de certaines associations sont aménagées.
- Une formation obligatoire à la non-discrimination pour les chargés de recrutement dans les grandes entreprises ;

Rapports parus sur le projet de loi :

- Etude d'impact du projet de loi, 13 avril 2016, 290 p. :
https://www.legifrance.gouv.fr/content/download/10110/118608/version/1/file/ei_egalite_citoyennete_cm_13.04.2016.pdf
- Dossier législatif avec rapports préparatoires :
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000032396041&type=general&legislature=14>

Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle

Elle fixe désormais des mesures spécifiques à l'action de groupe en cas de discrimination dans les relations de travail relevant du code du travail (article 87) et le critère « Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français »

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/11/18/JUSX1515639L/jo>

Rapports parus sur le Projet de loi :

- Etude d'impact, juillet 2015, 349 p.
http://www.legifrance.gouv.fr/content/download/9092/111387/version/1/file/ei_justice_XI_siecle_cm_31.07.2015.pdf

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

L'article 1 bis A de loi Travail dit « El Khomri » a introduit dans le code du travail un nouvel article L1321-2-1 qui permet aux entreprises de prévoir dans leurs règlements intérieurs un chapitre réglementant la neutralité (religieuse, syndicale, politique). Cet article s'ajoute à ceux prévus sur le règlement intérieur par le code du travail [articles L1321-1 à L1321-6](#)

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id

Loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale

Elle introduit le critère suivant : Interdire la discrimination fondée sur la « Particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur ».

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032769440&categorieLien=id

Rapports parus sur le projet de loi :

- Dossier d'information : <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl14-378.html>
- Rapport d'information de M. Yannick VAUGRENARD, fait au nom de la Délégation sénatoriale à la prospective n° 388 (2013-2014) - 19 février 2014
<http://www.senat.fr/notice-rapport/2013/r13-388-notice.html>
- Les sanctions applicables à la discrimination à raison de la pauvreté (Étude de législation comparée n° 253 - 5 février 2015)
<http://www.senat.fr/notice-rapport/2014/lc253-notice.html>
- La discrimination à raison de la pauvreté (Étude de législation comparée n° 251 - 17 décembre 2014)
<http://www.senat.fr/notice-rapport/2014/lc251-notice.html>

Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement introduit le critère de la perte d'autonomie

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031700731&categorieLien=id

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id

Rapports parus sur le projet de loi :

- Etude d'impact du projet de loi, 1er juillet 2013, 165 p.
http://www.legifrance.gouv.fr/content/download/3882/68597/version/1/file/ei_egalite_femmes_cm_03.07.2013.pdf
- Dossier législatif avec rapports préparatoires :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=C275D702841A04538B692120AE9CA33D.tpdila19v_1?idDocument=JORFDOLE000027654910&type=general&legislature=14

Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019951112&categorieLien=id

Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine

Elle introduit le critère du lieu de résidence

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028636804&categorieLien=id

Rapports parus sur le projet de loi :

- Etude d'impact, Juillet 2013, 97 p.
http://www.legifrance.gouv.fr/content/download/4856/75769/version/1/file/ei_ville_cohesion_urbaine_cm_02.08.2013.pdf
- Dossier législatif avec documents préparatoires :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=C275D702841A04538B692120AE9CA33D.tpdila19v_1?idDocument=JORFDOLE000027803566&type=general&legislature=14

Proposition de loi du 14 janvier 2014 instaurant une action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion1699.asp>

Rapports parus sur le projet de loi :

Rapport fait au nom de la commission des constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république sur la proposition de loi (n° 1699) de MM. Bruno LE ROUX et Razzy HAMMADI et plusieurs de leurs collègues instaurant une action de groupe en matière de lutte contre les discriminations. Par M. HAMMADI. 27 mai 2015.

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r2811.asp>

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4)

Elle crée la notion d'identité sexuelle et a été remplacée par celle d'identité de genre par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026263463&categorieLien=id

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

Elle précise le statut, les missions, les pouvoirs et les moyens mis à la disposition du Défenseur des droits.

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023781167&categorieLien=id

Rapports parus sur le Projet de loi :

Etude d'impact, Septembre 2009, 65 p.

<https://www.senat.fr/leg/etudes-impact/pjl08-610-ei/pjl08-610-ei.html>

Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation en droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations »

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018877783&categorieLien=id

Circulaire du 11 juillet 2007 relative à la création de pôles anti-discrimination au sein des Parquets.
<http://www.textes.justice.gouv.fr/autres-textes-10182/depeche-precisant-la-mise-en-place-de-poles-anti-discriminations-14410.html>
http://www.citoyens-justice.fr/storage/fichiers/circ_110707_discriminations.pdf

Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Elle autorise la pratique **des tests** de discrimination et rend le CV anonyme obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000268539>

Rapports parus sur le Projet de loi :

- Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n°2787) pour l'égalité des chances. PAR M. Laurent HÉNART. 26 janvier 2006, 234 p.
<http://www.assemblee-nationale.fr/12/rapports/r2825.asp>
- Rapport n° 210 (2005-2006) de M. Alain GOURNAC, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 22 février 2006. <http://www.senat.fr/rap/l05-210/l05-210.html>
- Rapport n° 242 (2005-2006) de MM. Laurent HÉNART, député et Alain GOURNAC, sénateur, fait au nom de la commission mixte paritaire, déposé le 7 mars 2006.
<http://www.senat.fr/rap/l05-242/l05-242.html>

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Ajout du critère de l'état de grossesse

www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000816849&categorieLien=id

Accords interprofessionnels

Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité

www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2014/09/accord_national_interprofessionnel_du_12_octobre_2006_-_diversite_dans_lentreprise.pdf

Accord du 2 mars 2010 relatif à la diversité dans l'entreprise

https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=589984D63CD3EBC3CD64E55D5752DB6A.tpdjo12v_1?idConvention=KALICONT000005635338&cidTexte=KALITEXT000022840274

Cadre de référence

Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET). **Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation**, 2014. - p. 28.

Le nouveau cadre de référence proposé par le Commissariat à l'égalité des territoires, sur la lutte contre les discriminations rappelle que la discrimination est un délit. Il s'agira de promouvoir une politique territorialisée de prévention des discriminations au sein du futur contrat de ville, dans l'objectif de garantir l'égalité de traitement de tous les habitants. Elle devra donc être intégrée dans les projets de territoire, et à terme, chaque contrat de ville devra disposer d'un plan territorial de lutte contre les discriminations. Il préconise de s'appuyer sur une approche intégrée pour garantir la mise en œuvre de cette politique de lutte contre les discriminations. Il rappelle également le rôle de chacun des différents niveaux territoriaux. Quatre fiches outils viennent compléter le document.

http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/cadre_de_reference_discrimination_23_06_2014.pdf

Rapports institutionnels

SCIBERRAS Jean-Christophe, BARBEZIEUX Philippe, **Le suivi de la mise en œuvre des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise**, Paris, Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, Novembre 2016, 82 p.

Le 29 octobre 2014, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports ont procédé à l'installation du groupe de dialogue afin : « d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives dans l'entreprise, tout en renforçant la sécurité juridique des entreprises qui s'y attellent, en s'inspirant notamment des propositions du rapport Pécaut-Rivolier ; d'examiner les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes (recrutement par simulation, CV anonyme dans certaines situations, autres méthodes en cours de développement). Le groupe de dialogue a retenu trois thèmes principaux : les méthodes de recrutement non discriminantes ; la lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi ; le développement de nouvelles voies de recours collectif. Un an et demi après avoir remis son premier rapport, le groupe de dialogue présente 13 nouvelles propositions pour pérenniser la lutte contre les discriminations en entreprises. (résumé éditeur)

Consulter le **Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise**, Paris, Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, Mai 2015, 43 p. : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000321.pdf>

Consulter le suivi de la **mise en œuvre des propositions** :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000702.pdf>

L'HORTY Yannick, **Les discriminations dans l'accès à l'emploi public**, Paris, Premier ministre, Juillet 2016, 103 pages

La mission d'évaluation porte sur le risque de discrimination pour les différentes voies de recrutement (concours, recrutement sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale). Les discriminations sont proscrites par le code pénal qui prévoit depuis juillet 2016 vingt-et-un critères, dont l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance réelle ou supposée à une race ou le lieu de résidence... La mission a examiné les différents modes de recrutements et organisé une campagne de testing. L'exploitation des données des concours dans la fonction publique d'Etat indique des inégalités fortes pour les candidats. La campagne de testing montre des situations de discriminations dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière Cette campagne menée pour la première fois dans la fonction publique concerne cinq professions : policier national, infirmier en soins généraux, responsable administratif, technicien de maintenance et aide-soignante. Elle a mis en évidence que les discriminations à l'embauche sont selon les professions tantôt plus fortes dans le public que dans le privé, tantôt moins fortes.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000419.pdf>

BENBASSA Esther, LECERF Jean-René. **Rapport d'information fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale relatif à la lutte contre les discriminations : La lutte contre les discriminations : "de l'incantation à l'action"** Les rapports du Sénat, 2014, 100 p.

Ce rapport d'information pointe les problématiques relatives aux discriminations ethniques, raciales et religieuses. Les nombreuses auditions ont permis aux auteurs de dresser un état des lieux de l'arsenal juridique mobilisable en matière de lutte contre les discriminations. Ce constat et l'analyse qui en découle ont conduit les auteurs à faire plusieurs propositions autour de trois axes : mieux mesurer les discriminations en proposant d'introduire une fois tous les cinq ans, dans le recensement, une question sur le pays de naissance des ascendants et la nationalité antérieure ; conforter le cadre juridique en revenant sur les difficultés de la mobilisation du droit par les victimes ; améliorer la communication et l'information par le biais de la formation des acteurs, d'une meilleure connaissance du Défenseur des droits ou encore de l'enseignement laïc du fait religieux dans la scolarité.

<https://www.senat.fr/rap/r14-094/r14-094.html>

Haut Conseil à l'intégration (HCI), **Intégrer dans une économie de sous-emploi. L'emploi des immigrés et de leurs descendants directs. Rapport annuel 2012**, Paris, Documentation française (La), 2012, 108 p.: Volume 2, Tome 1

Cet avis du Haut Conseil à l'intégration (HCI), s'est intéressé dans une première partie à la situation des immigrés qui viennent en France le plus souvent au titre du rapprochement de famille au regard de leur insertion dans le marché du travail. Ces immigrés connaissent, pour beaucoup, de réelles difficultés liées à des qualifications et des compétences insuffisantes ou inadaptées compte-tenu de la diminution de l'emploi industriel notamment. Pour ceux qui trouvent un emploi, ils restent concentrés dans les domaines de l'hôtellerie-restauration, la sécurité, le nettoyage et la construction. Une deuxième partie s'intéresse à l'intégration professionnelle des descendants directs d'immigrés. Bien que scolarisés en France et majoritairement Français, ces jeunes connaissent également de réelles difficultés à trouver un emploi. Ainsi, même s'ils accèdent plus fréquemment aux études supérieures, ils ont un taux de chômage supérieur à celui de leurs parents (24,2% pour 20,2%). Dans ce rapport, le HCI, propose des recommandations pour remédier à ces inégalités et favoriser l'intégration.

http://archives.hci.gouv.fr/IMG/pdf/AVIS_Integrer_dans_une_economie_de_sous_emploi_22102012.pdf

BIT, **L'égalité au travail : relever les défis**, Genève, Organisation internationale du travail (OIT), 2007, 135 p. Ce second rapport global sur la discrimination de l'Organisation Internationale du travail (OIT), montre que, malgré des progrès réalisés, les discriminations au travail persistent et prennent de nouvelles formes. Il recommande une série d'étapes pour combattre les discriminations et pour réaliser le plan d'actions proposé par l'OIT. Cela implique notamment de :

- promouvoir l'égalité hommes-femmes à travers une action globale plus intégrée et mieux coordonnée
- intégrer la non-discrimination et l'égalité dans les Programmes de promotion du travail décent (PPTD), mis en place par pays, en tenant compte des besoins spécifiques des différents groupes
- améliorer les législations et leur application ; améliorer l'efficacité des initiatives d'ordre non réglementaires telles que la passation des marchés publics, les politiques de prêt et d'investissement
- aider les travailleurs et les employeurs à faire de l'égalité une réalité sur le lieu de travail au moyen d'accords de négociation collective et de codes de conduite.

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/egalite_07.pdf

EVALUATION DES POLITIQUES ET DES MESURES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

Défenseur des droits (le), **Rapport annuel d'activités 2016**, Paris, Défenseur des droits (le), 2017, 147 p.

Ce rapport décrit les activités du Défenseur des droits, qui ont sensiblement augmenté en 2016. Il pointe notamment l'importance du réseau territorial des délégués du Défenseur des droits pour faire face aux difficultés d'accès au droit, thématique à laquelle est largement consacrée ce rapport. En effet, l'accès au droit a tendance à reculer en France, du fait entre autres d'un certain retrait du service public (réduction des fonctions d'accueil, d'orientation et d'assistance), mais également par les inégalités entre les individus et groupes qui produisent elles-mêmes ce phénomène de non-recours, en particulier en ce qui concerne la lutte contre les discriminations. Suite à ce constat, le Défenseur des droits, fait de l'accès au droit sa priorité. Ce rapport rappelle également, dans un contexte fortement marqué par l'état d'urgence, qu'il constitue une vigie et une protection des droits fondamentaux.

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/rapports/rapports-annuels-d%27activite/rapport-annuel-d%27activite-2016>

GREENAN Nathalie, LAFRANCHI Joseph, L'HORTY Yannick, NARCY Mathieu, PIERNE Guillaume, **Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours**, Rapport de recherche, CNRS TEPP (Travail, Emploi et Politiques publiques), septembre 2016, 153 p.

Ce rapport de recherche vise à dresser un bilan quantitatif des pratiques de sélection des candidats au moyen des concours externes dans la fonction publique d'Etat. Il exploite pour la première fois les bases de données de plusieurs grands ministères pour repérer des inégalités de réussite entre telle ou telle catégorie de candidats, pour identifier d'éventuels biais de jugement de la part des jurys, sources de discrimination et pour voir si ces inégalités et ces éventuelles discriminations évoluent dans le temps sous l'effet de la professionnalisation des concours et des actions menées en faveur de l'égalité entre les candidats.

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01374425/document>

BERENI Laure, EPSTEIN Renaud, Alliance de recherche sur les discriminations – ARDIS, **Instrumenter la lutte contre les discriminations : le « label diversité » dans les collectivités territoriales – Synthèse**, Mars 2015, 12 p

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 ». Selon ses promoteurs, le succès du label est attesté par le nombre important d'organisations labellisées depuis sa création. Même si l'ampleur de la diffusion du label diversité doit être relativisée (il ne couvre que 3% de la population active), son développement n'en reste pas moins remarquable dans un contexte de reflux de l'action publique anti-discriminatoire à l'échelle nationale depuis le début des années 2010. Le succès de cet instrument de prévention des discriminations dans l'emploi est réel dans le monde des grandes entreprises et des administrations d'État. Il l'est moins dans celui des collectivités territoriales : six ans après sa création, seules les villes de Lyon et Nantes en sont titulaires. Ce rapport vise à expliquer les résistances au développement du label diversité dans les collectivités territoriales et les ressorts de l'engagement de certaines d'entre elles. Il s'appuie pour ce faire sur une enquête locale menée à Nantes et une enquête transversale auprès d'acteurs impliqués dans la gestion du label diversité à l'échelle nationale et auprès de porteurs de la lutte contre les discriminations dans 11 autres collectivités.

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01156953/document>

Commissariat général à l'égalité des territoires. **Atlas thématique des diagnostics territoriaux stratégiques (DTS) – Emploi, octobre 2015**, 31 p.

Les diagnostics territoriaux stratégiques (DTS) du Commissariat général à l'égalité des territoires permettent, chaque année, à plusieurs territoires de dresser collectivement un état des lieux des phénomènes discriminatoires liés à l'origine et d'élaborer des préconisations pour y remédier. Financés par le CGET suite à un appel d'offres, les DTS sont prioritairement conduits sur les territoires de la politique de la ville – avec l'aide d'un prestataire extérieur – et en partenariat avec les services de l'État, les collectivités locales et les réseaux associatifs locaux. Formidable outil de mobilisation des acteurs et d'objectivation des problématiques rencontrées par les habitants, le DTS permet d'identifier les « zones de risque discriminatoire » dans différents domaines (emploi, logement, éducation, santé...). Ce diagnostic partagé facilite la mise en œuvre des plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD), véritable programme d'actions que chaque contrat de ville doit intégrer depuis 2015. Ce document rend compte de manière synthétique des DTS conduits ces dix dernières années en France métropolitaine. Il a été pensé comme un « atlas » pour permettre une entrée par territoires. Il doit permettre d'agir contre les discriminations.

http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/dts-livret_thematique_emploi.pdf

Institut Montaigne, **Dix ans de politiques de diversité: quel bilan ?** Paris, Institut Montaigne, septembre 2014, 112 p.

En 2004, le rapport de l'Institut Montaigne "Les oubliés de l'égalité des chances" dressait un constat accablant sur l'exclusion et la discrimination dont étaient victimes les personnes issues de la diversité. Dix ans après la publication de ce travail et la création de la Charte de la diversité, quel bilan tirer des politiques de lutte contre les discriminations mises en œuvre en France ?

https://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/rapport_politique_de_diversite_institut_montaigne.pdf

Collectif, **Discriminations, Plein droit**, n° 103, décembre 2014, pp. 1-39

Ce numéro de "Plein droit" dresse un bilan de vingt-cinq années de politique de lutte contre les discriminations. Il constate que le champ des discriminations fondées sur la nationalité s'est progressivement restreint, tandis que le dispositif de lutte contre les discriminations, incluant celles fondées sur l'origine, a été renforcé. Pour autant, des discriminations perdurent : de nombreuses professions et emplois demeurent fermés aux étrangers (hors citoyens européens), le droit de vote aux résidents étrangers n'a toujours pas été accordé, les droits sociaux théoriquement acquis sont subordonnés à des conditions de régularité et de durée de séjour qui les privent d'effectivité.

Dans le cadre scolaire, la question des discriminations dites "ethno-raciales" a longtemps été occultée. Il a fallu plusieurs études, dont l'enquête Trajectoires et Origines, pour mettre en évidence la réalité des parcours scolaires et des injustices ressenties par les descendants d'immigrés. Ce dossier montre également que la précarité administrative des étudiants étrangers conduit à des différences de traitement à leur rencontre.

SERVERIN Evelyne, GUIOMAR Frédéric, **Revendications des salariés en matière d'égalité et de discrimination : les enseignements d'un échantillon d'arrêts extrait de la base JURICA (2007-2010)**, Rapport établi dans le cadre de la Mission de recherche Droit et Justice, décembre 2013.

L'objectif de la recherche financée sur appel d'offres par la Mission de recherche Droit et Justice, est précisément de rendre compte de la vie de ces normes sous un point de vue particulier, celui des actions en justice, en cherchant à voir comment les revendications de discrimination et d'égalité s'articulent et s'actualisent dans un cadre contentieux. L'enquête a porté sur un échantillon d'arrêts extraits de la base JURICA, qui comporte en texte intégral l'ensemble des arrêts d'appel rendus depuis 2007 par toutes les cours d'appel. L'interrogation a été conduite sur la période 2007-2010, à partir des termes « discrimination » ou « travail égal », et a permis de constituer un corpus de 7544 arrêts, d'où a été tiré un échantillon d'un trimestre sur chacune des quatre années (septembre à novembre), représentant 2204 arrêts. Ces arrêts ont été analysés et codés à l'aide d'une grille d'analyse de 67 variables, formant une base de données qui a fait l'objet d'exploitations quantitatives et qualitatives. Les enseignements de cette enquête sont présentés en trois parties.

<http://www.gip-recherche-justice.fr/wp-content/uploads/2014/07/10-32-RF.pdf>

BEHAGHEL Luc, CREPON Bruno, LE BARBANCHON Thomas, **Evaluation de l'impact du CV anonyme - Rapport final, Malakoff**, Centre de Recherche en Economie et Statistique (CREST), mars 2011, 93 p.

Ce rapport évalue l'impact du CV anonyme - la suppression du bloc « état civil » d'un CV (nom, prénom, adresse, date de naissance) – expérimenté entre novembre 2009 et novembre 2010 par Pôle Emploi, dans 8 départements.

Depuis 2006, la loi sur l'égalité des chances a rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés le recours au CV anonyme. Mais le décret d'application correspondant n'a pas été publié. L'objectif fixé à l'expérimentation est d'éclairer la faisabilité et l'efficacité du recours au CV anonyme dans la lutte contre les discriminations.

Plus spécifiquement, cette évaluation apporte des réponses à trois questions principales :

1. L'anonymisation du CV modifie-t-elle les chances de certains publics d'être retenus pour un entretien d'embauche, puis d'être recrutés, en particulier pour les personnes exposées à un risque de discrimination liée à divers facteurs (origine, lieu de résidence, âge, sexe) ?
2. Quelles sont les conséquences du CV anonyme pour les entreprises en termes de coût et d'adéquation du recrutement ?
3. L'anonymisation des CV envoyés par Pôle Emploi conduit-elle les entreprises à privilégier d'autres canaux de recrutement pour pourvoir leurs postes ?

http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/pageperso/rapport_eval_CVA_20110320.pdf

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), **Abécédaire des discriminations Six ans de délibérations de la HALDE**. La Documentation française, 2011. - 126 p.

Le 1er mai 2011, la Halde s'est vue confier ses missions au Défenseur des droits. Depuis 2005, elle a traité plus de 43 000 dossiers et adopté 1697 délibérations. Cet abécédaire revient sur six ans de délibérations à travers les différents domaines et critères de discriminations. Des experts viennent s'associer à cet ouvrage pour apporter un éclairage sur les concepts clés du droit de la non-discrimination.

Collectif, **Politiques de lutte contre les discriminations**, *Informations Sociales*, n° 148, juillet-août 2008

Ce numéro de la revue "Informations sociales", est consacré aux politiques de lutte contre les discriminations en France. Dans un premier temps, il revient sur la construction du concept de discrimination sur le plan législatif, mais également dans les discours de l'action publique depuis les années 1990. Ensuite, il interroge les dispositifs de lutte contre les discriminations et la manière dont les politiques publiques s'en sont saisies, à travers le concept de "discrimination positive" par exemple. Une dernière partie est consacrée à l'effectivité des politiques publiques dans ce domaine.

<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-4.htm>

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), **Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les entreprises à la Halde ?** Paris, Halde, 2008, 102 p.

Cette cinquième édition du « Cadre pour Agir et pour Rendre compte » s'appuie sur l'expertise constituée au cours des années précédentes. En effet, depuis cinq ans, la HALDE réalise des diagnostics annuels sur les pratiques des entreprises en matière de lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité. Cette édition 2010 met en avant les axes de progrès et sensibilise les acteurs sur les thèmes à améliorer concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'emploi des personnes handicapées et l'expression de la liberté religieuse en entreprise.

<http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/guide-halde.pdf>

FASSIN Eric, **Discriminations : pratiques, savoirs, politiques**, HALPERIN Jean-Louis, Paris, La Documentation française, 2008, 182 p. (Etudes et recherches)

Cet ouvrage rassemble des textes d'universitaires ayant participé en février 2008 à un séminaire pluridisciplinaire consacré aux discriminations et à la gestion de la diversité dans les grandes entreprises. Les spécialistes sollicités proposent un inventaire éclairant des pratiques, des savoirs et des politiques en matière de discriminations, à l'intention d'un public non spécialisé.

HALDE, **Prévention des discriminations à l'embauche, les actions menées par les intermédiaires de l'emploi. ANPE/APEC, entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutement**, Paris, HALDE, 2007, 95 p.

http://www.handipole.org/IMG/pdf/rapport_halde.pdf

DES RESSOURCES POUR AGIR

ISM CORUM, **Guide de bonnes pratiques relatif aux actions mises en œuvre pour prévenir les risques de discrimination dans les recrutements – Synthèse des échanges avec les 40 entreprises testées à la demande du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social**, mars 2017, 18 p.

Afin de mesurer les risques discriminatoires liés à l'origine supposée des candidat-e-s, les recrutements d'une quarantaine de grandes entreprises ont été testés entre avril et juillet 2016. À l'issue de ce testing réalisé pour le compte du ministère du travail, des échanges avec chacune des entreprises concernées ont été engagés. Certaines d'entre elles ont indiqué mettre en œuvre différentes actions pour prévenir les risques de discriminations liées à « l'origine » dans leurs recrutements. Ce document, rend compte de ces actions qui ont été classées en cinq axes d'intervention : sensibiliser et former ; diversifier les candidatures ; professionnaliser les pratiques de sélection ; répondre à toutes les candidatures reçues ; identifier et mesurer les risques discriminatoires ainsi que les progrès. Au-delà de la recension des actions, sont soulignés les enjeux associés à chacune d'elles, l'importance qu'elles revêtent, ce sur quoi elles s'appuient (outils, leviers) et la façon dont elles concourent, les unes par rapport aux autres, à former un système de prévention des risques discriminatoires à l'embauche.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gbp.pdf>

Ministère de la Jeunesse, de la Ville et des Sports, **Guide pratique de lutte contre les discriminations, l'essentiel**, Paris, Ministère de la Jeunesse, de la Ville et des Sports, février 2017, 48 p.

Ce guide pratique de lutte contre les discriminations a une double vocation: Tout d'abord, il offre un panorama transversal des principaux dispositifs portés par l'ensemble des ministères en matière de lutte contre les discriminations et il constitue une boîte à outils permettant d'identifier les mesures, les acteurs et les documents pertinents pour lutter et apprendre à lutter contre les discriminations, en saisissant les leviers mobilisables pour agir contre les discriminations et pour l'égalité réelle.

Ce guide traite de toutes les discriminations, en effectuant des extractions et des renvois vers des plans plus précis ou des kits méthodologiques dédiés à certains publics ou certaines situations, à l'instar du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT, du plan interministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme ou encore de la stratégie de lutte contre les discriminations dans l'emploi. (Présentation auteur)

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/02/guide_pratique_de_lutte_contre_les_discriminations.pdf

Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Association Française des Managers de la Diversité (AFMD), **Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail**, Paris, AFMD, décembre 2016, 98 p.

Cet ouvrage est issu des travaux d'une commission de travail co-pilotée par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) et l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD), afin de mener une réflexion partagée sur les discriminations liées à l'origine dans les entreprises. Comment identifier le problème ? Par quelles entrées l'aborder ? Quel positionnement adopter ? Comment communiquer sur cette question en interne et en externe ? Comment agir ?

Ce guide a été conçu pour répondre aux attentes et aux besoins des entreprises en la matière. Il développe des pistes de réflexion et d'actions pour sensibiliser et lutter contre les discriminations liées à l'origine. Il propose tout d'abord une clarification du concept d'origine et des notions qui y sont le plus souvent

associées (nationalité, phénotype, « race », ethnicité, milieu social et lieu de résidence). Il présente des outils et des conseils pour mener à bien un état des lieux sur le sujet. Il suggère des pistes d'actions pour développer des pratiques adéquates en matière de management des équipes tout en gardant pour fil conducteur la déconstruction des stéréotypes liés à l'origine. Enfin, il fournit des études de cas fondées sur des situations réelles en entreprises, et prodigue des conseils juridiques et en gestion des ressources humaines.

http://www.afmd.fr/IMG/pdf_ORIGINE_INT_WEB.pdf

APEC, **Représentations et pratiques de diversité dans les entreprises**, *Les Etudes de l'emploi cadre*, n° 2015-82, décembre 2015, 12 p.

Quelle place est accordée à la prévention contre les discriminations dans les entreprises ? La promotion de la diversité fait-elle l'objet d'une politique affichée ? Quelles motivations entrent en jeu pour mettre en place une politique de diversité ? Quels sont les bénéfices attendus ? Comment les entreprises s'engagent-elles en faveur de l'égalité et de la diversité ? Quelles actions sont mises en œuvre pour lutter contre les discriminations et favoriser la diversité ? En interrogeant des responsables RH, cette étude révèle les perceptions et surtout les différents niveaux d'actions qui existent dans les entreprises, reflétant ainsi des préoccupations plus ou moins importantes en matière de diversité.

https://cadres.apec.fr/files/live/mounts/media/medias_delia/documents_a_telecharger/etudes_apec/Repr%C3%A9sentations%20et%20pratiques%20de%20diversit%C3%A9%20dans%20les%20entreprises.pdf

COPEC Loire-Atlantique **Guide diversité 2016 (3ème édition) : Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations**, décembre 2015

Elaboré par les membres de la Commission Emploi de la COPEC de Loire-Atlantique, ce guide s'adresse tout particulièrement aux dirigeants et managers d'entreprise mais également aux professionnels des ressources humaines et de l'emploi. Le guide s'articule autour de trois thématiques : s'informer, agir et valoriser. Il présente également un aperçu synthétique des informations essentielles concernant les actions conduites en Loire Atlantique.

<http://www.loire-atlantique.gouv.fr/Politiques-publiques/Entreprises-economie-emploi-finances-publiques/Entreprises-et-diversite/Guide-Diversite-2016-Construire-sa-politique-de-diversite-et-lutter-contre-les-discriminations>

Le Défenseur des droits, **Guide Agir pour l'égalité dans l'emploi - Les recommandations du défenseur des droits aux grandes entreprises**, Paris, Défenseur des droits, déc. 2015, 127 p.

Fin 2013, le Défenseur des droits a réalisé une enquête « Évaluer et agir pour l'égalité » auprès des grandes entreprises françaises, pour mieux connaître leurs politiques et leurs pratiques de promotion de l'égalité dans l'emploi. Les résultats de cette enquête sont ici retranscrits et analysés dans l'objectif de valoriser les bonnes pratiques constatées et de formuler des recommandations pour encourager des actions volontaristes et efficaces respectueuses du droit de la non-discrimination. À travers ce guide pratique, le Défenseur des droits entend mobiliser et outiller les entreprises dans leurs démarches de promotion de l'égalité. Le guide se décline en 8 fiches thématiques :

1. Faire de la politique d'égalité une stratégie d'entreprise
2. Diagnostiquer les discriminations et évaluer la politique d'égalité
3. Diffuser la politique d'égalité pour une appropriation à tous les niveaux de l'entreprise
4. Sécuriser les procédures RH
5. Responsabiliser les managers
6. Impliquer les acteurs du dialogue social
7. Inclure les salariés et leurs réseaux
8. Agir pour l'égalité professionnelle femmes/hommes

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_guide_eval_web.pdf

Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET), **Des clés pour mettre en œuvre et évaluer les actions de prévention et de lutte contre les discriminations**, déc. 2015, 165 p.

Les discriminations liées à l'origine sont les plus criantes. Elles minent considérablement notre cohésion sociale par les inégalités et les replis qu'elles entraînent, lorsqu'elles se cumulent à d'autres discriminations et, notamment, celle liée à l'adresse, reconnue par la loi de février 2014.

Ce guide propose des clés pour l'évaluation des actions de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'origine et des actions d'accès aux droits. Il est le fruit d'une collaboration entre les services de l'État, les Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, du Défenseur des droits et des partenaires associatifs.

La deuxième partie de l'ouvrage présente des actions concrètes. La lutte contre les discriminations constitue un des axes des contrats de ville pour combattre les inégalités.

http://www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/cget_discriminations_pap.pdf

Observatoire économique de l'achat public (OEAP), Atelier de réflexion sur les aspects sociaux dans la commande publique, **Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées**, OEAP, 2015, 45 p. (Guides et recommandations)

Élaborée en concertation avec l'ensemble des parties prenantes, cette deuxième édition du guide est actualisée avec les données juridiques et pratiques utiles pour insérer des clauses sociales dans les marchés publics. Elle résume les apports des récentes évolutions jurisprudentielles du Conseil d'Etat et de la Cour de justice de l'Union européenne sur l'utilisation du critère social. Des clauses sociales types sont également proposées en annexe.

https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/marches_publics/oeap/publications/documents_ateliers/personnes_eloignees/guide_commande_publice_acces_emploi_personnes_eloignees.pdf

Association française des managers de la diversité (AFMD), Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE); **Le dialogue social et la gestion de la diversité**, janvier 2014, 87 p.

Ce document vise à : clarifier les objectifs d'un dialogue social autour des politiques de management de la diversité ; faire le point sur les contraintes légales de concertation en regard de certains publics-cibles ; identifier les acteurs du dialogue social lié à la diversité et les différents niveaux de négociation ; donner des éclairages sur les multiples conceptions de cette notion de management de la diversité parmi les partenaires sociaux ; faire un bilan des processus de gestion des ressources humaines concernés par ces politiques ; proposer un guide pour mener à bien les négociations en identifiant les facteurs de succès liés à chaque étape.

http://www.afmd.fr/IMG/pdf_AFMD-DIALOGUE-SOCIAL-web.pdf

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.

Ce document d'étude présente une analyse de 80 accords d'entreprise portant sur la diversité, signés entre le 12 octobre 2006 et le 31 décembre 2011. Ces textes sont issus de la base des accords d'entreprise de la Direction générale du travail (DGT). S'ils ne donnent pas d'indications sur le contexte et la manière dont les négociations préalables à l'accord se sont déroulées, l'analyse de leur contenu permet de percevoir, à travers notamment l'examen des préambules, certaines motivations des partenaires à s'engager dans une négociation ne relevant d'aucune obligation légale.

Au final, cette analyse des accords diversité montre que l'égalité se trouve au cœur de la façon dont les partenaires sociaux ont appréhendé et négocié les accords diversité. Mais la conception de l'égalité qui transparaît dans cette analyse se rattache souvent simultanément à deux visions particulières de l'égalité, l'une en lien avec l'égalité de traitement et la non-discrimination, et l'autre avec l'égalité des chances.

http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Etude_accords_diversite.pdf

ELOY Marie-Hélène, MERCKAERT, Alain, **Lutter contre les discriminations à l'emploi : les acteurs de la diversité**, Licorne, 2013, 191 p. (Villes plurielles)

Les études montrent que les personnes d'origine étrangère ont bien moins de chances que les autres d'obtenir un travail. Elles indiquent que les discriminations sont une des causes de cette situation, ce que confirment les opérations de testing. Or, les discriminations subies en raison de l'origine sont la plupart du temps diffuses, difficiles à caractériser, ce qui limite l'efficacité du recours à la loi. Dans cet ouvrage, les auteurs ont mené une démarche de terrain : ils ont sollicité ceux qui, dans leurs pratiques professionnelles, conduisent des initiatives concernant les personnes touchées par ces discriminations. Ils ont découvert des acteurs fortement investis même si leurs moyens sont limités. Ils leur donnent ici la parole afin qu'ils expliquent leurs actions et partagent leurs réflexions.

Le Défenseur des droits, **Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat : prévention des discriminations dans l'emploi**, Paris, Le Défenseur des droits, février 2013, 20 p.

Représentant plus de la moitié de l'emploi salarié en France, les TPE-PME ont un rôle important à jouer pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité dans le monde du travail. En effet, que cela soit au moment du recrutement ou dans la gestion des carrières, des risques discriminatoires existent dans le monde de l'emploi et ce, parfois à l'insu des acteurs. Près de la moitié des réclamations pour discrimination reçues par le Défenseur des droits concerne l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises désireuses de progresser vers l'égalité de traitement, cette brochure propose des outils, des méthodes et des ressources qui leur permettent de mieux appréhender cet enjeu, de sécuriser et faire évoluer les pratiques.

www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130201_discrimination_pme_tpe.pdf

BOUZAR Lyliya, BOUZAR Dounia, **Combattre le harcèlement au travail. Décrypter les mécanismes de discrimination**, Albin Michel, 2013, 217 p.

Ce livre propose des outils pour comprendre et décrypter les mécanismes de harcèlement et de discrimination et les solutions pratiques pour les combattre. Il est le fruit de la démarche pionnière de l'entreprise Disneyland Paris, qui, confrontée elle aussi à ce phénomène de société, a souhaité mettre en place une structure interne dédiée à ce problème.

Cet ouvrage veut témoigner de la complexité du phénomène de harcèlement et de discrimination et retracer la difficulté de le désamorcer, y compris quand tout le monde s'implique : responsables ou directeurs des ressources humaines, chefs d'équipes, managers, senior managers, directeurs, collaborateurs...

Le Défenseur des Droits, CNIL, **Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances. Guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi**, Paris, Le Défenseur des Droits, mai 2012, 108 p.

Destiné aux acteurs de l'emploi public ou privé, ce guide méthodologique décline les règles à respecter pour mesurer les éventuelles discriminations dans l'entreprise ou l'administration et évaluer les actions correctives mises en œuvre. Les 25 fiches thématiques qui composent ce guide précisent : les notions clés, les conditions de mise en œuvre de traitement des données personnelles relatives à la mesure des discriminations, les éléments méthodologiques permettant la conduite d'analyse de fichiers de gestion des ressources humaines et d'enquêtes en entreprise.

La dernière partie de ce guide fournit des informations complémentaires sur la CNIL et le Défenseur des droits, ainsi que des modèles de courriers utiles aux acteurs souhaitant mettre en œuvre de telles actions de mesure (information, recueil du consentement, clause de confidentialité).

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20120501_egalite_chances_0.pdf

Défenseur des droits, **Guide "Prévenir les discriminations et garantir l'égalité ?"**, Paris, Défenseur des droits, 2012, 30 p.

Le guide "Prévenir les discriminations, garantir l'égalité ?" (réalisé en 2009 et réactualisé en 2012) s'adresse aux employeurs publics plus particulièrement aux élus et techniciens et partenaires (centre des gestion, CNFPT...) investis dans le processus décisionnel. Ce guide est construit comme un outil d'autoévaluation des pratiques et dispositifs mis en œuvre par les collectivités. Il leur permet d'évaluer l'état d'avancement de leurs politiques de gestion des ressources humaines (recrutement, gestion des carrières et rémunérations) afin de faire évoluer leurs pratiques vers une égalité effective dans leurs recrutements et la carrière de leurs agents.

www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130101_discriminations_rh_ct.pdf

DESSEN TORRES Véronique, **Tu ne discrimineras pas !? Des intentions aux pratiques professionnelles**, Paris, Les points sur les i, 2011, 153 p.

L'auteur a mené de nombreuses interventions pratiques sur la professionnalisation des acteurs en matière de non-discrimination. A travers cet ouvrage, elle a cherché à capitaliser les enseignements de sa pratique pour proposer aux professionnels des repères analytiques sur les dynamiques à mettre en œuvre quand on souhaite s'engager pour l'égalité et la non-discrimination.

DJABI Anissa, Association française des managers de la diversité (AFMD), Fondation Agir contre l'exclusion (FACE), **Le label diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation**, Paris, AFMD, 2011, 267 p.

Ce guide, à l'usage des entreprises, est destiné à les sensibiliser à la question de la diversité et à la prévention et à la lutte contre les discriminations. Une première partie de cet ouvrage dresse un bref état des lieux des discriminations au travail et tente de clarifier les notions de discrimination, de diversité et d'égalité. Il présente également le Label diversité et le processus de candidature associé au dispositif. En deuxième partie, des éléments de réponses au cahier des charges du Label diversité sont proposés et illustrés par des témoignages d'entreprises. Enfin, la troisième partie présente quelques rappels, des propositions méthodologiques et des outils pratiques.

<http://www.afmd.fr/spip.php?page=imprimer&id=475>

Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), **Répertoire - Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises**, Paris, ORSE, 2011, 76 p.

Ce répertoire a pour objectif de décrire en 18 fiches les pratiques innovantes de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les entreprises en France, ainsi que les outils de suivi et d'évaluation nécessaires à leur mise en œuvre. Il concerne l'ensemble des acteurs impliqués dans ces sujets au sein de l'entreprise : chefs d'entreprise, managers, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et représentants syndicaux.

<https://www.orse.org/fichier/2470>

BRENET Thierry, **La diversité dans l'entreprise = Les bonnes pratiques**, La Plaine Saint Denis, Afnor Editions, 2010, 140 p.

Cet ouvrage propose des témoignages et des outils collectés sur le terrain concernant la diversité en entreprise. Ils sont le fruit d'une expérience quotidienne, la plupart du temps pratiquée en petites et moyennes entreprises (PME). La première partie est consacrée au contexte réglementaire et présente les acteurs de la diversité. La seconde présente des bonnes pratiques dans la gestion de la diversité au quotidien. La diversité est évoquée selon plusieurs situations : l'embauche, la formation, la promotion interne et le maintien dans l'entreprise.

PALT Alexandra, Equity Lab, Association française des managers de la diversité (AFMD), **Rapport annuel diversités : mesurer, partager, progresser**, Paris, Equity Lab, 2011, 77 p.

Ce rapport a été réalisé entre juin et novembre 2010, par les associations Equity Lab et l'AFMD, en collaboration avec des experts issus de 11 grandes entreprises. Destiné aux entreprises de plus de 300 salariés, il s'agit d'un référentiel d'indicateurs, qualitatifs et quantitatifs, en matière de lutte contre les discriminations et de diversité. Il regroupe l'ensemble des principaux champs mesurables de la diversité (genre, âge, handicap, origine). C'est un outil permettant aux entreprises d'élaborer leur propre rapport annuel des Diversités selon un standard commun, unifié et lisible. Il a plus largement pour vocation de permettre aux entreprises de rendre compte annuellement de leurs progrès auprès du plus grand nombre.

http://www.afmd.fr/documents/rapport_annuel_diversites_web.pdf

Centre d'analyse stratégique, **La promotion de la diversité dans les entreprises. Les meilleures expériences en France et à l'étranger**, 2010, 125 p.

Cette étude réalisée entre 2009 et 2010 revient sur les notions de diversité et de discrimination. Elle présente des expériences identifiées en France et à l'étranger pour promouvoir la diversité dans les entreprises et les administrations publiques. Elle formule 15 recommandations opérationnelles à l'attention des entreprises et/ou des administrations publiques pour avancer dans la promotion de la diversité.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/104000389/0000.pdf>

LERAY Gwenaëlle, **Discriminations en entreprise = Salarié, savoir s'en défendre - Employeur, savoir les éviter**, Le Mans, Gereso Edition, 2009, 215 p. (L'essentiel pour agir)

Cet ouvrage rappelle la définition juridique du terme "discrimination" et le cadre légal dans lequel il s'inscrit (Code du travail, Code pénal). Il aide à identifier les situations qui ne respectent pas le droit du travail et qui peuvent être considérées comme des discriminations. Il informe les salariés, victimes d'un traitement discriminatoire ou inégalitaire dans l'entreprise, des moyens de défense adaptés à leur situation. Il propose aux employeurs un panorama des situations à risques, des procédures susceptibles d'être engagées, des responsabilités civiles et pénales encourues.

Cabinet AEQUALIS, **Guide du recrutement non discriminatoire. Le recrutement efficace**, Nantes, Préfecture de la Loire-Atlantique, juin 2009, 23 p.

Ce document résulte d'une démarche globale qui a consisté à organiser une série de réunions d'information et de formation en direction de chefs d'entreprises, de cadres, de délégués du personnel et de représentants des organisations syndicales du département de la Loire Atlantique. L'objectif de cette démarche était d'ouvrir la parole sur un sujet sensible, les discriminations, de manière sereine et professionnelle et de mettre l'accent sur l'égalité de traitement. Ce recueil de « bonnes pratiques » rappelle le cadre juridique, résume les modalités pratiques du recrutement efficace et constructif et vise à combattre toutes les formes de discriminations.

www.loire-atlantique.gouv.fr/content/download/3993/27736/file/Guide_recrut_non_discriminatoinstitutethiqueetdiversite.pdf

LECERF Stéphanie, GAVAND Alain, STONE Pete, **Guide pratique A compétence égale Comment recruter sans discriminer**, Paris, A Compétence Egale, 2009, 129 p.

Conscients du rôle qu'ils doivent et peuvent rapidement jouer dans la lutte contre les pratiques discriminatoires lors de l'accès à l'emploi, des cabinets de recrutement ont décidé de s'associer afin de s'impliquer activement sur cette question et d'assumer pleinement leur responsabilité sociale. C'est dans ce contexte qu'est né ce guide pratique qui a pour ambition de répondre aux interrogations quotidiennes des recruteurs sur la question des pratiques discriminatoires à l'embauche. Un quizz de 30 questions pour tester ses connaissances est annexé.

Collectif, **Mode d'emploi – Lucide. Ensemble contre toutes les discriminations. Comment optimiser votre gestion des ressources humaines sans discrimination**, Rouen, Association régionale des missions locales de Haute-Normandie, 2008, 2 Cahiers

Le « Mode d'Emploi » LUCIDE est un outil d'aide au recrutement et à la gestion des carrières destiné aux responsables de PME pour leur permettre d'optimiser leur gestion des ressources humaines et de s'assurer de respecter le cadre légal. Il permet de formaliser les pratiques en matière des ressources humaines et d'assurer la traçabilité requise par la loi, à travers une approche de gestion des emplois par les compétences.

Institut régional de la Ville (IREV), JAULIN Aurélie, Coordinateur, **Prévenir les discriminations en PME/TPE. Guide pratique**, Tourcoing, Institut régional de la Ville (IREV), 2008, 40 p.

Ce guide pratique destiné aux chefs d'entreprises ou responsables des ressources humaines de PME/PMI et TPE est le fruit d'un travail collectif initié par le centre de ressources politique de la ville en Nord Pas-de-Calais et ayant réuni un groupe de chefs d'entreprises implantés en Zone Franche Urbaine (ZFU). Il a pour but d'accompagner ces dirigeants vers une évolution des pratiques professionnelles en vue du respect de l'égalité de traitement à toutes les étapes de la gestion des ressources humaines. Ce guide propose de répondre à leurs questions à travers 4 parties : comment recruter sans discriminer ? ; Intégrer les nouveaux salariés ; Garantir l'égalité de traitement dans la progression des carrières ; Comment prévenir le racisme au travail. Un rappel législatif préalable et des ressources complètent le document.

<http://www.irev.fr/sites/www.irev.fr/files/irev-guide-pratique-discriminations-pme.pdf>

Ville de Villeurbanne, **Recrutez sans discriminations. Guide pratique destiné aux responsables d'entreprises et aux directeurs des ressources humaines**, Villeurbanne, avril 2008, 25 p.

Ce guide est une production collective des entreprises partenaires. Il a été élaboré dans le cadre du programme européen « Equal » et du projet villeurbannais « Accede » (acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi). Il constitue un outil de prévention des discriminations dans le recrutement. Il se veut aussi un point de repère pour les recruteurs. Il rappelle les règles juridiques, attire l'attention sur les risques et permet de fixer les axes de progrès dans les recrutements.

<http://www.mairie-villeurbanne.fr/guideluttetediscrimination.pdf>

Collectif, **Réussir avec tous ! Le manuel de la diversité à l'usage des entreprises**, Saint-Denis, Profession Banlieue, octobre 2007

Ce guide présente de nombreuses ressources pour l'accès à l'emploi des personnes issues de l'immigration. Cet outil de communication s'adresse aux entreprises. Il donne des conseils sur le recrutement sans discrimination. Il met l'accent sur l'avantage de la diversité dans le milieu de l'entreprise.

<https://www.professionbanlieue.org/IMG/pdf/reussiravecous.pdf>

IMS Entreprendre pour la cité. **Pour un recrutement vraiment diversifié. Quels partenaires, quelles actions ?** Paris, IMS, Medef, mai 2007, 76 p.

Composé de 37 fiches pratiques ("fiches acteurs" et "fiches actions"), ce guide, réalisé par IMS Entreprendre pour la cité, en partenariat avec le Medef, présente les principaux partenaires ressources et les principales actions à mettre en œuvre afin d'élargir ses sources de recrutement et monter des partenariats efficaces. Pour chaque partenaire ou action proposé, le guide renseigne sur les publics visés et les aides financières mobilisables par les entreprises, propose des modes d'emploi, des facteurs clés de succès, des indicateurs de suivi et de résultats...Il aidera les directions des ressources humaines à répondre à leurs enjeux de recrutement en construisant une démarche diversité innovante et structurée.

<http://www.calameo.com/read/00113083780745e45fae6>

GAVAND Alain, **Prévenir la discrimination à l'embauche : Pourquoi et comment agir ?** Paris, Editions d'Organisation, 2006, 304 p.

Cet ouvrage se veut être un guide pratique et opérationnel pour permettre de lutter contre la discrimination à l'embauche et favoriser la diversité dans le recrutement. Après avoir défini les différents concepts liés à cette problématique, l'auteur dresse un panorama complet des enjeux de la diversité et des raisons pour

lesquelles l'entreprise doit impérativement se saisir de cette question. Dans un deuxième temps, l'auteur explique que la mise en place d'une politique de lutte contre les discriminations à l'embauche dans une entreprise est complexe et rencontre des résistances importantes de la part des acteurs concernés. À travers une méthodologie en cinq axes, il va donc proposer des outils pour mettre en place cette politique et favoriser l'égalité des chances : mise en place d'une stratégie "d'égalité des chances", impliquer et former les salariés de l'entreprise, réviser les procédures de recrutement, agir en amont et en aval du processus de recrutement, "rendre compte" de sa politique et de ses résultats.