

Capitalisation
Journée.Conférence
Toulouse
20 novembre 2003

Novembre 2003

un an
APRÈS

DISCRIMINATIONS

dans l'accès à l'habitat et à l'emploi

les prévenir, agir contre



Novembre 2004

Cette publication constitue "la trace écrite" d'une journée-conférence co-organisée en novembre 2003 par Ressources & Territoires et le FASILD Midi-Pyrénées : "Discriminations dans l'accès à l'emploi et à l'habitat : les prévenir, agir contre".

Les objectifs de cette journée étaient clairement affichés :

"Sensibiliser les acteurs concernés, et leur environnement institutionnel, à la nécessité d'engager des actions de prévention et de lutte contre les discriminations" : par delà la qualité de l'ensemble des intervenants de cette journée, nous retiendrons "l'intervention de recadrage" de **Nouredine BOUBAKER (directeur emploi-formation au FASILD national)**. Ces 30 minutes aux "allures majestueuses" ont sans nul doute renforcé la capacité des 150 personnes présentes à mieux cerner les mécanismes complexes de la discrimination ; le tout pour mieux agir contre.

"Procéder à un état des lieux sur les deux thématiques retenues, dans un souci de repérage et de présentation synthétique des données disponibles" : ici encore, le compte-rendu de l'étude sur les discriminations dans l'accès au logement sur le pôle urbain toulousain attira toute l'attention de la salle. Cartes et graphiques à l'appui, **Fabienne SOUCHET et Marc PONS (In Situ Consultants)** ont rappelé les grandes caractéristiques des populations immigrées au regard de la question du logement. Qui sont-ils ? Où vivent-ils ? Quel statut occupent-ils ? ... Autant de questions posées comme préalables indispensables à une analyse plus fine de leurs conditions d'accessibilité au logement et permettant le dégagement de pistes pour l'action.

Ainsi une meilleure observation de la problématique logement / immigration, une amélioration de la mobilité résidentielle des ménages immigrés, ... constituent-elles des propositions concrètes, visant à renforcer la lutte contre les discriminations.

“ Valoriser des initiatives concrètes et positives, en donnant envie de les multiplier, de passer à l'acte (et non de se satisfaire d'un discours de dénonciation du racisme !) ”. Ce dernier objectif a largement été atteint. Qu'il s'agisse du thème de la matinée (habitat) ou de l'après-midi (emploi), les participants ont eu l'occasion de partager les expériences de différents acteurs régionaux investis dans la lutte contre les discriminations.

Ainsi, en tant qu'opérateurs du logement, **Sabine VENIEL- LE NAVENNEC (directrice AROMIP) et Patrick MAROT (directeur PACT ARIM Aveyron)** ont explicité la prise en compte de la question discriminatoire par leur structure respective :

- par la formation spécifique des équipes des organismes HLM pour la première,
- par l'adaptation physique de certains logements pour le second.

Un peu plus tard, **Sylvie ANDRES (association UCJG Robert Monnier)** a initié le débat sur “des procédures de recrutement plus intègres” en présentant une méthode novatrice en la matière (la méthode par l'IOD).

Cette intervention a été suivie par le témoignage conjoint de **Perrine CASTANIE (chargée ressources humaines CEGETEL) et Brigitte LEXTRAIT (chargée de mission ANPE)**, toutes deux associées dans la mise en oeuvre d'une autre méthode : le recrutement par la méthode des habiletés.

Enfin dans une dernière “tribune”, **Nadia CAVAREC (plate-forme PLURIEL)** a rendu compte du travail partenarial engagé par divers acteurs du monde économique Midi-Pyrénéen, soucieux de rétablir l'équité de tous dans l'accès à l'emploi.

N'oublions pas les interventions éclairantes de **Sylvie DUFOUR** (chef du service Habitat à la DRE Midi-Pyrénées) et de **Yves NICOL** (directeur adjoint de la DRTEFP), qui ont - tous deux - contribué à la clarification des débats.

Vous l'aurez compris, ce document est un florilège. Il rassemble uniquement trois des interventions présentées ci-dessus. Les exposés, retenus dans ce livret, ont été choisis au regard de “la portée généraliste” de leur contenu.

Certaines retranscriptions textuelles qui suivent ont été “retravaillées” avec l'aide et l'autorisation de leurs auteurs-orateurs. Nous les en remercions.

Ressources & Territoires

Intervention	p.1
Nourredine BOUBAKER Directeur de l'Emploi et de la Formation / FASILD national “Comment définir la discrimination : analyse d'un virus sociétal”	
Etude	p.9
Marc PONS et Fabienne SOUCHET Consultants / Cabinet In Situ Consultants - Toulouse Analyse d'une situation : “Le pôle urbain toulousain Quels leviers d'action pour lutter contre les discriminations ?”	
Récit d'expérience	p.17
Sylvie ANDRES Pilote Cap Entreprise / Association UCJG Robert MONNIER “Le recrutement par la méthode IOD : Intervention sur l'offre et la demande”	

Comment définir la discrimination ? Analyse d'un "virus sociétal"

Nourredine BOUBAKER

Directeur de l'emploi et de la formation, FASILD National

Dans de nombreux colloques et séminaires sur la discrimination, les problèmes sont souvent occultés. Je vais donc essayer de ne pas "tourner" autour des problèmes et tenter de donner quelques pistes pour comprendre ce phénomène. Je fais le choix délibéré de ne pas traiter, dans un premier temps en tout cas, la question des pistes pour agir parce qu'il me semble qu'on ne peut pas agir contre un phénomène qui n'a pas été forcément bien cerné et bien défini. Je préfère d'abord définir ce qu'est la discrimination et ensuite, au cours du débat, dégager avec vous des pistes.

Le propos sera forcément modeste, car je n'ai pas la légitimité de pouvoir prétendre expliquer des choses de façon exhaustive. Je me contenterai donc de vous exposer un certain nombre de considérations générales, et j'espère, peut-être, vous donner ainsi quelques repères, même si cela nécessiterait forcément d'aller plus loin.

La question de la discrimination est probablement une question beaucoup plus importante qu'il n'y paraît, y compris quand on regarde la façon dont elle est aujourd'hui encore prise en compte par les institutions et, de façon générale, par les pouvoirs publics ou le FASILD, par exemple. Ce n'est pas, me semble-t-il, une question mineure ; ce n'est pas une question d'immigration. Du point de vue de la direction du FASILD, cette question est éminemment politique et philosophique, le terme politique étant entendu dans son sens noble.

Finalement, lorsqu'on parle de discrimination, de quoi parle-t-on si on ne parle pas, quelque part et surtout, de notre rapport à l'autre ? Quelle place sommes-nous prêts, dans notre société, à accorder à l'autre ? L'autre étant tout ce qui n'est pas "moi", cela commence à faire du monde ... Nous sommes donc, là, sur une question de société. Ce qui est intéressant, encore une fois, est qu'on s'aperçoit que la question de l'immigration joue un rôle de révélateur par rapport aux discriminations.

Peut-être vérifie-t-on une nouvelle fois que, finalement, les problèmes que posent les immigrés à la société ne sont pas des problèmes d'immigrés mais bien des problèmes de société !

La discrimination est un problème de société. Elle pose fondamentalement la question suivante :

comment gérons-nous la diversité culturelle ? Cette expression est discutable et je lui préfère cette reformulation : comment gère-t-on la diversité humaine dans la France d'aujourd'hui ?

Mon point de vue - bien évidemment partagé par d'autres - est que la discrimination est un mode de gestion aberrant de la diversité culturelle et humaine. Étymologiquement, n'importe quel dictionnaire dit clairement qu'il est fortement conseillé de discriminer. En ce qui me concerne, je ne m'en prive pas et je discrimine aussi souvent que je le peux, car il s'agit de distinguer, de séparer, de faire appel au discernement et à l'intelligence. Et nous essayons d'y faire le plus souvent appel !

Avec la discrimination, cependant, le discernement est totalement affecté puisqu'il produit une forme d'aberration mentale car, en réalité, la distinction et la séparation vont se fonder sur des critères - le sexe, l'origine, l'âge, etc. - sur lesquels les individus ne peuvent rien. La Loi du 16 novembre décrit la discrimination en énumérant dix-sept critères prohibés. On peut donc discriminer autant qu'on le veut si on excepte ces dix-sept critères.

Une des meilleures définitions de la discrimination que je connaisse est celle de Michel MINÉ (*), juriste très connu, éminent spécialiste et un des principaux experts de cette question. Il explique tout simplement que la discrimination



(*) Professeur associé de droit privé à l'Université de Cergy-Pontoise

est le traitement défavorable sur la base des critères prohibés. On ne peut empêcher un chef d'entreprise de recruter qui il veut ni un bailleur de confier un logement à la personne de son choix, à condition de ne pas utiliser les critères prohibés : l'origine, la race, le sexe, etc. Cela est très important !

Par ailleurs, il ne faut pas confondre discriminant et discriminatoire. Les critères prohibés sont discriminatoires mais, aujourd'hui, compte tenu d'un effet de mode sur la discrimination, la tendance est de voir de la discrimination à "tout bout de champ", y compris quand il n'y en a pas.

De même sont très régulièrement confondus les termes d'exclusion, de racisme, d'intégration, de discrimination. Il y a discrimination à l'emploi, par exemple, si, à compétences égales, on recrute la personne française de souche par opposition à la personne d'origine étrangère. En revanche, lorsqu'il n'y a pas de notions de compétences et que cela concerne un public sans qualification ou peu qualifié par exemple, il ne s'agit pas de discrimination, et cela relève plus de l'insertion pour laquelle les processus sont différents. Et nous avons tendance, aujourd'hui, à les confondre.

Voilà bientôt six ans que la question est tombée dans le domaine public parce qu'une parole publique avait été produite. Chacun s'accorde à constater que, malheureusement, malgré l'action des pouvoirs publics et même si, aujourd'hui, le sujet n'est plus totalement tabou et que les langues commencent à se délier, la lutte contre la discrimination n'en est qu'à ses prémices, et elle n'est toujours pas efficace. Il peut être intéressant de réfléchir aux raisons de cette inefficacité.

On ne peut pourtant pas dire qu'il n'y a pas consensus sur les effets et sur l'ampleur du processus puisque, aux propos de Martine Aubry qui déclare que "à chaque discrimination, c'est la République qui vacille", répond en écho Jacques Chirac : "Les discriminations minent tout ce qui fait l'idéal républicain !" Nous sommes donc confrontés à un phénomène dont l'extrême gravité est attestée par tous. Et pourtant, il n'y a toujours pas de condamnations ! La lutte n'est donc pas efficace, et il faut donc réfléchir, se poser des questions et aller plus loin.

Pour tenter de décrire le phénomène, je vais d'abord comparer la discrimination à un virus qui affecte la société tout entière à des degrés divers. Comme tous les virus, il agit, comme le dirait le coureur cycliste Virenque, "à l'insu de notre plein gré" : nous sommes

infectés mais nous ne le savons pas. Comme tous les virus, il est également extrêmement difficile à saisir parce qu'il s'adapte, il prend des formes toujours renouvelées, on croit le tenir et il réapparaît d'une autre façon.

Et ce virus est suffisamment pernicieux pour nous faire agir souvent de façon totalement inconsciente, car nous ignorons être infectés, et il n'a même pas besoin d'émetteurs pour se reproduire ! Personne ne "tire les ficelles" de cette affaire totalement développée dans la société.

Nous sommes donc bien confrontés à une question d'un type particulier. Ce virus a des effets extrêmement graves, car il s'attaque à des critères sur lesquels les personnes n'ont strictement aucune prise : "je ne peux pas grand-chose au fait d'être une femme ou d'origine maghrébine. Si ce critère m'empêche d'accéder à un emploi, à une responsabilité ou une promotion, que voulez-vous que je fasse ?" Avec cette question, nous sommes placés devant une affaire d'une gravité que nous n'imaginons peut-être pas et qui porte atteinte à la dignité des personnes et à leur intégrité, en générant de la souffrance non seulement pour les personnes victimes mais également pour les personnes en situation de ne pas pouvoir faire autrement que de discriminer.

Dans le cadre du programme ESPER (2), nous travaillons beaucoup sur cette question avec le service public de l'emploi. Des

études ont montré très clairement que les personnes prises dans des injonctions paradoxales compte tenu de la demande des entreprises souffrent. L'ANPE a été la première institution à se saisir de cette question en réalisant une étude pour faire un point et l'état des lieux des réalités au sein de ses services. Ce qui est vrai pour les agents de l'ANPE l'est aussi pour bien d'autres institutions.

Finalement, que reproche-t-on à ces personnes ? On leur reproche, en réalité, d'être ce qu'elles sont, et on leur reproche d'être là. Nous sommes donc bien confrontés à un problème de l'ordre du droit à l'existence symbolique.

Ce n'est rien que cela et la discrimination parle uniquement de cela ! Si nous l'occultons, si nous ne le comprenons pas, nous ne pourrions pas, les uns et les autres, trouver les bonnes armes pour lutter.

Pour toutes les raisons qui viennent d'être évoquées, il est donc très difficile d'aborder la question de la discrimination, car elle met mal à l'aise et est très perturbante. On préférerait ne pas en parler car elle renvoie, questionne

et interpelle les identités personnelles et professionnelles. C'est pour cette raison qu'elle est philosophique et politique. Elle touche à "l'intime" des convictions.

Elle ne laisse évidemment personne indifférent. La gêne, la honte parfois à en parler et le silence sont extrêmement révélateurs, plus même que la question. Tous les observateurs qui ont analysé le problème sont d'accord. On évoque toujours, avec cette affaire, et dans tous les cas, un phénomène d'une extrême complexité, qu'il s'agisse de l'emploi ou du logement. C'est un phénomène systémique, c'est un système qui fonctionne. On parle de coproduction de la discrimination.

Ce phénomène est caractérisé par une forte tendance à son occultation et à son déni, mettant forcément en action une multiplicité d'acteurs très différents les uns des autres, impliqués directement ou indirectement, ce qui fait qu'au niveau juridique, on dissocie, on distingue dans le bon sens, on discrimine.

La discrimination directe et la discrimination indirecte peuvent se produire pour des raisons intentionnelles ou non intentionnelles, voire totalement inconscientes. Nous sommes donc bien confrontés à un phénomène qui se caractérise par sa complexité due à un enchevêtrement de causes très différentes. Cela se traduit évidemment par une très grande difficulté à appliquer la loi, aujourd'hui. Actuellement, qu'on le veuille ou non, la lutte contre les discriminations demeure très inefficace et l'impunité demeure. En clair, les discriminants ont peu de chance de se "faire prendre".

De ce fait, certaines conséquences deviennent évidentes. Avec la question de la discrimination, nous ne pouvons pas raisonner comme s'il n'y avait qu'un responsable unique.

Dans les discriminations à l'emploi, les chefs d'entreprise ne sont pas les seuls à discriminer. Et les amateurs de solutions simplistes doivent s'abstenir car cela est bien plus compliqué ! En effet, la discrimination à l'emploi commence bien avant l'embauche : avec l'école. Elle continue avec les intermédiaires : avec la formation. Et on peut très bien embaucher et discriminer dans les conditions d'embauche ainsi que pendant tout le déroulement d'une carrière !

Il n'y a donc pas de responsable unique ! Mais, de plus, la responsabilité de cette faute collective est diluée.

Évoquons maintenant le problème du racisme inconscient ! La définition de Michel MINÉ est excellente pour comprendre, d'un point de vue juridique. Nous préférons dire que le racisme est une idéologie et la discrimination, le

racisme inconscient en acte !

Mais je propose donc la définition suivante : les discriminations ne sont finalement rien d'autre que la mise en pratique des représentations négatives que nous portons sur l'autre. Là, on touche au cœur du problème.

Lorsqu'on travaille sur la discrimination, il est assez intéressant de croiser, par exemple, la discrimination en raison du sexe et la discrimination en raison de l'origine, parce que cela permet de sortir de l'immigration du "spécifique-spécifique", de l'exotisme, etc. Mais cela permet également de susciter des questions afin d'aider à comprendre et à faire surgir ce

qui, finalement, est enfoui dans l'imaginaire collectif.

Avec la discrimination, nous sommes confrontés à des phénomènes de type psychanalytique que nous ne pouvons pas comprendre si nous ne mobilisons pas, comme outils intellectuels, les registres de la domination, les logiques de différenciation, de classification des individus autour de leur origine, de leur sexe, etc.

Cela aboutit finalement à une hiérarchisation de la place occupée par les personnes dans l'espace, au travail par exemple.

Par conséquent, derrière la discrimination, se cache le fait que la France est beaucoup moins à l'aise avec la question du racisme qu'elle ne fait semblant de le faire croire. Je pense, contrairement à d'autres, que la guerre d'Algérie

n'est pas terminée et que le "passé colonial", devenu "refoulé colonial", joue totalement dans cette affaire. Si une personne croit être supérieure aux Noirs ou aux Arabes, il est naturel qu'elle les classe et qu'elle hiérarchise de la même manière la place qu'ils vont occuper au travail ou ailleurs dans la société.

Ces processus de hiérarchisation, de distinction ou de séparation ont des effets extrêmement pernicieux. Par rapport aux migrants, on constate que la discrimination affecte de la même manière les personnes étrangères ou françaises et les Français dits issus de l'immigration.

Pourquoi continue-t-on, dans ce pays, à vouloir désigner d'une façon particulière les Beurs, les Beurettes, les issus de l'immigration ou les deuxièmes générations si ce n'est pour maintenir un processus de désignation, de stigmatisation et, au bout du compte, une espèce de suspicion et d'illégitimité à leur présence, ici ? Ces mots de "suspicion" et "d'illégitimité" se retrouvent vis-à-vis des femmes dans l'espace du travail : illégitimité des femmes à être chefs d'entreprise, suspicion lorsqu'elles sont nommées...

“ Pourquoi continue-t-on, dans ce pays, à vouloir désigner d'une façon particulière les Beurs, les Beurettes, les issus de l'immigration ou les deuxièmes générations si ce n'est pour maintenir un processus de désignation, de stigmatisation et, au bout du compte, une espèce de suspicion et d'illégitimité à leur présence, ici ? ”

Ces processus ont été étudiés et analysés et il est très intéressant d'y revenir car, avec la discrimination, nous sommes confrontés à cette question : y a-t-il en France, plus qu'on ne le croit sans doute, une idéologie de l'inégalité de la valeur des personnes ? Rien que cela ! Comment expliquer autrement, que, dans un État de droit comme la France, dans une démocratie avancée comme la France, malgré l'arsenal juridique, malgré le vote d'une loi, malgré les travaux qui sont conduits depuis plus de trente ans sur la question de l'égalité professionnelle hommes-femmes... comment expliquer que les discriminations interdites en droit ne sont rien d'autres qu'autorisées par le consensus du non-dit et la conspiration du silence qui entourent cette question et qu'en réalité, ce consensus vaut acceptation de la situation actuelle ? Si le droit n'est pas efficace, ce n'est pas parce que le droit est mauvais ; c'est parce que, culturellement, nous ne sommes pas prêts aujourd'hui à l'appliquer.

Posons-nous maintenant une dernière question qui nous permettra peut-être d'introduire des actions. Nous devons comprendre quels sont les effets sur les victimes.

Que peut-il se "passer dans la tête" d'un jeune issu de l'immigration, qui a écouté les conseils de ses parents, qui a travaillé à l'école, a passé des diplômes, s'est conformé, parle parfaitement la langue, a obtenu le niveau "bac + 5", est habillé comme nous, "propre sur lui" et "bon genre" et qui ne trouve pas de logement, ne peut pas entrer dans une boîte de nuit ou ne trouve pas de travail ?

Ce qui se "passe dans sa tête", c'est le droit à l'existence symbolique, c'est-à-dire le droit à la naissance, à la filiation, à ce qu'il est. On s'en prend à l'identité et, donc, au parcours d'élaboration identitaire que chacun d'entre nous accomplit pour devenir un autre, tout en restant le même, c'est-à-dire sans rompre et sans renier ses origines.

Chaque individu fait des efforts pour construire sa propre identité qui, comme toute identité, est multiple, pour finalement échapper au fardeau de sa propre biographie.

Avec la discrimination, il n'y a aucune issue puisque, de toute façon, l'origine et l'identité sont liées. Cela permet d'expliquer les termes très violents employés par Fethi Benslama ou ceux que nous utilisons. Il est effectivement question du droit à l'existence symbolique.

Lorsqu'on parle de la discrimination, nous devons essayer de répondre à la question suivante. Est-on confronté à quelque chose qui s'apparente à un dysfonctionnement social : "ce n'est pas bien", "c'est condamnable" mais finalement, "on n'y peut pas grand-chose", "c'est la vie", "il faut du temps", "c'est compliqué"... ? Ou est-on confronté à une rupture

du principe d'égalité ?

Si la réponse à la première question est "oui", nous nous trouvons face à des réponses compassionnelles, sociales : "on essaiera la générosité, l'humanitaire" ; "on tentera d'arranger un peu les choses qui devraient s'améliorer dans deux ou trois siècles".

Si on répond "oui" à la seconde question, cela signifie que le droit doit s'appliquer et qu'il revient concrètement à l'État et aux pouvoirs publics de l'appliquer. Nous devons également tous comprendre que les discriminations sont prohibées par la loi et qu'à ce titre, elles constituent un délit. Il faut donc mettre en œuvre une véritable politique publique pour avoir une chance de lutter efficacement contre les discriminations.



Débat

Dominique Marty. Je fais partie d'une association de quartier de la Reynerie qui s'est construite autour du GPV. Ce quartier sensible est souvent en première ligne au niveau des discriminations - logement, emploi...

Parmi les discriminations à l'accès à l'emploi, il y a aussi la discrimination par l'âge. Cet aspect est également important dans la mesure où certains cumulent ces handicaps. Les statistiques du chômage des femmes de 50 ans explosent à ce niveau. Les candidatures des plus de 45 ans partent directement à la poubelle sans être examinées par les cabinets de recrutement ; des personnes en ont témoigné ! Cela veut dire que les gens de 50 à 65 ans sont condamnés aux minima sociaux, car ils ne peuvent pas retrouver du travail, ce qui influe sur leur future retraite.

Il existe des témoignages sur les méthodes de recrutement, mais je serai curieuse de savoir si les associations de réinsertion sont aussi sensibles aux critères d'âge, etc. lorsqu'elles font du recrutement. Quels arguments utilisent-elles auprès des employeurs pour les convaincre de faire revenir à l'emploi des personnes très éloignées de type RMIste ?

Patrick-Yves MATHIEU. Sur le triptyque "discrimination, droit et choix de société" que vous avez évoqué, que penser de situations encore bloquées ? Dans ce même amphithéâtre, en juin dernier, j'ai fait une conférence pour des personnes qui préparaient

le concours d'attaché. Sur les 250 personnes présentes, une seule était de couleur. Je me suis posé la question d'un service public dont les agents ne semblent pas venir de la même planète que les publics auxquels il s'adressent.

Cathy POLINOTTE du FRAS*. Vous avez fait référence à un virus. Quel antivirus préconisez-vous ?

Nouredine BOUBAKER. Je ne détiens ni de réponses ni de la vérité. Nous avons seulement des pistes.

J'ai parlé tout à l'heure de l'âge. Je pensais que vous alliez parler du quartier, et j'aurais été mal à l'aise pour vous répondre, car le quartier ne fait pas partie des critères prohibés. L'âge fait partie des dix-sept critères prohibés. La discrimination pour des raisons liées à l'âge lors de la sélection d'un candidat à l'emploi constitue à ce titre, le cas échéant, un délit.

Comment peut-on contourner cela ? Les pistes ne sont pas très nombreuses. Je pense que la seule façon de contourner cette question est de recruter sur des critères de compétence. Or, ni l'origine, ni l'âge, que je sache, ne sont des critères de non-compétence ou d'incompétence. Les chargés de recrutement devraient travailler sur l'éradication, le plus possible, de tous les critères subjectifs au profit de critères objectifs.

Je suis conscient que c'est beaucoup plus facile à dire qu'à faire, mais c'est une piste.

Mieux appréhender les diversités

Il existe d'autres pistes. Au FASILD, nous pensons depuis quelque temps que le problème ne provient pas de l'immigration ou des enfants "issus de" mais de la complexité à gérer l'hétérogénéité des publics dans les quartiers, dans les écoles ou ailleurs. En effet, dans l'hétérogénéité des publics, émerge la question des origines sociales. Nous croyons qu'il faut acquérir la compétence de comprendre la diversité culturelle qui se raccroche à la question de l'hétérogénéité, pour bien gérer la diversité culturelle, l'appréhender, comprendre les processus complexes des situations migratoires, des afflux de populations.

Tous les professionnels des institutions de la République française et d'ailleurs devraient être formés à la gestion de la diversité humaine et à la gestion des aspects culturels. C'est une compétence à acquérir car elle n'est pas innée. La capacité de pouvoir discuter, négocier, se confronter, gérer des conflits avec des personnes "d'origine" n'est pas une compétence liée à l'origine.

On a souvent tendance à mettre en place, dans certains quartiers de villes, des médiateurs qui soient le plus possible "d'origine" pour parler avec des jeunes dits "d'origine". Si cela devait perdurer, on se retrouverait dans des situations éminemment contestables, en tout cas un peu gênantes, car cela consisterait à penser que l'origine est une compétence.

Nous pensons donc que la formation, la qualification, la capacité à mettre à distance le subjectif, les stéréotypes, la tendance à généraliser, les représentations relèvent d'un effort de construction intellectuelle. C'est un travail ! Des formations existent, mais elles ne sont pas aujourd'hui banalisées.

Nous sommes donc en train de conduire un travail pour introduire des formations concernant la discrimination dans divers secteurs, notamment avec l'ANPE qui commence, depuis déjà plusieurs années, à prendre en compte très sérieusement cette question dans les formations initiales et continues.

Zaïda RADJA MATHIEU. La gestion de la diversité en soi n'est pas vraiment un problème. S'il n'y avait que diversités, il n'y aurait pas de problèmes sociaux comme tels, encore moins de pratiques discriminatoires au sens négatif. Quand elles se posent en tant que différences, c'est là que le bât blesse au niveau de l'hétérogénéité. De ce point de vue, nous n'avons, que je sache, aucun outil théorique et encore moins pratique, alors que du côté homogène, nous avons évidemment les outils que nous avons évoqués précédemment, ne serait-ce que la classification. On est donc habitué à voir le réel complètement homogène. Comme on homogénéise, on crée des catégories qui deviennent des unités de sens.

Nouredine BOUBAKER. On a tous, les uns et les autres, la propension à vouloir toujours parler de publics cibles. Depuis quarante ans, le FAS s'adresse à un public cible : les immigrés. Aujourd'hui, il a fait sa révolution culturelle, son autocritique.

Je ne dis pas qu'il ne faut pas travailler sur des publics cibles, mais on se doit d'être extrêmement prudent sur l'approche en termes de publics cibles parce que cela peut aboutir à la catégorisation, la stigmatisation, la généralisation, etc. Je pense que la stigmatisation autorise la discrimination et lui ouvre la voie.

Faire bouger la société d'accueil

Qu'a-t-on fait pendant quarante ans au FAS ? On a fait de l'intégration en pensant que l'intégration était, à 90 %, une action sur le public immigré. On a fait de même pour l'alphabétisation, ce qui est normal car on définit des actions spécifiques pour un public spécifique. Comment définit-on les besoins spécifiques ? On les définit toujours à partir de manques, de handicaps, de déficits. Le migrant est toujours quelqu'un à qui il manque quelque chose. On travaille donc sur ses manques. Ensuite, que fait-on ? On entretient l'idée que les migrants ont des problèmes, posent problème, etc. et on entretient l'idée que j'évoquais précédemment : comme il leur manque toujours quelque chose, cela aboutit à la mise en place de processus de classification, de hiérarchisation, etc.

Mais on s'est complètement trompé. Le principal enseignement de l'émergence de la question des discriminations en France - l'émergence d'une question très ancienne mais l'émergence récente de cette question ancienne en France - est que nous venons de prendre conscience, il y a quatre ou cinq ans seulement, que la société française tout entière a une responsabilité non négligeable dans le fameux défaut d'intégration des immigrés.

C'est en cela que la discrimination est différente de l'exclusion ou de l'insertion.

Que se passe-t-il lorsqu'on a affaire à des gens qui parlent parfaitement la langue, qui ont un "bac +5", et qui ne trouvent pas de travail ? Quel type d'actions voulez-vous conduire sur ces personnes ? Elles ont déjà fait des études pendant cinq ou dix ans après le baccalauréat. Elles ne peuvent pas faire plus ; elles ont déjà fait tous les efforts de conformité.

Le travail aujourd'hui doit être fait par la société d'accueil, car c'est elle qui pose problème dans la question des discriminations. Le public cible dans la lutte contre les discriminations, c'est la société française et, donc, les institutions françaises puisque l'administration doit donner l'exemple.

C'est ce qui est nouveau : on a enfin compris et on a enfin tiré les conséquences de l'analyse de l'intégration en termes de processus. L'intégration ne dépend pas seulement des efforts du migrant pour s'intégrer mais aussi des efforts de la société française pour s'intégrer à une réalité nouvelle : l'immigration. L'immigration en France n'est pas un risque ou une menace, c'est une réalité.

Or, on continue à vivre en France comme si elle était encore une menace. Mais c'est trop tard ! Car les migrants sont déjà là !

De plus, comme le dit Fayad*, "C'est bien pire que ce qu'ils croient, car il y a reproduction sur place." C'est-à-dire qu'ils font des enfants, mais les enfants de migrants - les premières, deuxième générations - continuent à être perçus comme s'ils étaient eux-mêmes migrants. Nous devons donc nous attaquer à ces processus.

L'intégration et la discrimination sont les deux facettes d'une même politique. L'une interfère sur l'autre.

Les actions d'intégration visent plutôt les publics à intégrer, alors que les actions de prévention des discriminations ciblent plutôt la société tout entière pour justement aider la société française à s'intégrer à une réalité nouvelle.

"Les actions d'intégration visent plutôt les publics à intégrer, alors que les actions de prévention des discriminations ciblent plutôt la société tout entière pour justement aider la société française à s'intégrer à une réalité nouvelle."

Une des clés de compréhension est peut-être qu'on s'aperçoit que, dans le processus d'intégration, contrairement à ce que les tenants de "l'assimilationnisme" ont cru pendant longtemps, ce n'est pas seulement le migrant qui change et qui s'assimile mais également la société française. C'est, à mon avis, une des raisons de l'origine des fantasmes.

Zaïda RADJA MATHIEU. On peut reprendre la question des publics cibles sous un autre versant. Quand il est question de correctif même en dehors de l'insertion, c'est justement lié. Tout à l'heure,

on a parlé de moyens.

Nouredine BOUBAKER. Je ne peux pas répondre rapidement à la question des moyens. La réponse aux deux questions que j'ai posées est de dire que la discrimination est une rupture caractérisée du principe d'égalité. Il faut donc, en France, construire et affirmer le principe d'égalité. Dans ce pays, contrairement aux États-Unis ou à la Grande-Bretagne, l'égalité abstraite prévaut. C'est-à-dire que, comme les institutions existent et qu'il est écrit que le droit est le même pour tous, le principe d'égalité de traitement est postulé comme un principe. Il est donc forcément postulé dans les résultats. Or, dans la Communauté européenne, le principe qui prévaut est celui de l'égalité concrète. Il y a donc une opposition. On ne cherche pas à savoir quels sont les principes et s'ils sont bons, on regarde le résultat : l'égalité concrète ! La notion de discrimination en direct, c'est cela : c'est le résultat qui compte. Peu importe l'intention, peu importe le processus par lequel des personnes se sont retrouvées, à un moment donné, discriminées.

On ne cherche pas à savoir ce qui s'est passé, on constate un résultat.

En France, la question de la discrimination se situe dans la différence qui existe entre l'égalité abstraite et la réalité des pratiques. C'est l'écart entre l'abstrait et le concret.

Agir par le droit, pour les droits

Lorsqu'on discute des actions à entreprendre pour lutter contre les discriminations, ce qui est extrêmement complexe, il ne faut surtout pas se tromper. Est-il possible d'agir ? Évidemment, oui. Qui doit agir et comment ? On a dit que la responsabilité incombe à la société tout entière - les associations, les institutions, etc. - qui a une légitimité à agir. Si on est confronté à une rupture du principe d'égalité ou un dysfonctionnement social, la réponse n'est pas la même. Si c'est un dysfonctionnement social, il faut tous s'y atteler - la générosité, etc. Si c'est une rupture du principe d'égalité, c'est d'abord l'affaire des pouvoirs publics et de l'État. Tout le monde doit agir mais, selon nous, en hiérarchisant les responsabilités. Toutes les responsabilités ne se valent donc pas.

Par ailleurs, nous pensons, et les pouvoirs publics sont d'accord avec ce point de vue, que nous ne pourrions pas agir efficacement contre les discriminations tant que le droit ne sera pas une menace crédible. C'est tout le débat autour de l'autorité indépendante qui avait été rejetée par le gouvernement précédent. Le FAS a toujours défendu le fait qu'il fallait une autorité indépendante. On a donc perdu cinq ou six ans, mais il semblerait que le gouvernement actuel s'achemine vers une autorité indépendante. On peut penser que, dans le sillage des autorités, le droit sera enfin une menace crédible. Qu'est-ce qu'une menace crédible ? Par exemple, dans le cas de la prévention de l'alcoolémie ou de la délinquance routière, le gouvernement mène une politique publique dans laquelle transparaît un message politique très fort - il suffit de regarder la télévision. C'est une cause nationale et on demande à tout le monde d'être sensibilisé : moins boire d'alcool, ne plus consommer d'alcool lorsqu'on conduit, conduire moins vite. Pour appuyer cette politique, l'État met en place des radars, la justice procède à des condamnations. C'est une menace crédible.

Personne ne demande aux associations d'aller poser des radars sur les routes, à moins que cela ne soit une spécificité de Midi-Pyrénées ! Les policiers et les magistrats font leur travail ; c'est la politique publique. Cela ne veut pas dire que les associations n'ont pas de rôle à jouer, mais il est très important de hiérarchiser et de spécifier les responsabilités.

L'État, les pouvoirs publics, toutes les institutions républicaines doivent donner l'exemple.

Cependant, j'espère ne choquer personne, un certain nombre d'entre elles ont d'importants dysfonctionnements. Je pense qu'il faut aborder la question dans ce sens avant de décliner à l'infini, car cette méthodologie permet de se donner des pistes.

Avant de poursuivre, je voudrais aborder la question de la discrimination indirecte. La Loi du 16 novembre 2001 votée par le Parlement européen joue un rôle extrêmement fort dans cette affaire. Les entreprises et les institutions n'ont pas entièrement compris les enjeux et le risque juridique que pose la question de la discrimination indirecte. La discrimination indirecte, je le rappelle, c'est : on ne cherche pas à savoir ce qui s'est passé, on regarde le résultat. Aujourd'hui, les acteurs du travail, les associations, les syndicats sont fondés à faire ce qui s'est fait à Montpellier pour l'entreprise IBM : dix personnes - cinq hommes, cinq femmes - ont été recrutées au même niveau. Cinq ans après, on constate que tous les hommes sont cadres et qu'aucune femme ne l'est. Bien sûr, il n'existe pas dans l'entreprise de règlement disant que les femmes sont inférieures aux hommes et ainsi de suite. On ne peut donc pas faire de procès sur ce propos. Cela, c'est le résultat.

Une femme a cependant porté plainte. Pour examiner l'affaire, les enquêteurs ont utilisé la méthode comparative : on replace la personne dans son groupe - ce n'est pas le cas de madame "Untel" qui est intéressant en l'occurrence, mais le cas de madame "Untel" placée dans le groupe des femmes qui a été recruté, il y a cinq ans, comparé au groupe des hommes qui a été recruté au même moment. Le constat est alors absolument et extraordinairement éblouissant : les femmes ont été visiblement, on peut le supposer, l'objet de discriminations. Avec ces éléments, le juge a demandé au chef d'entreprise de "lui expliquer par quelle curieuse alchimie et par quels motifs légitimes les cinq femmes sont restées employées alors que les cinq hommes sont passés "cadres" ?

Ce dernier a été incapable de l'expliquer.

Il y a eu condamnation et réaffectation des personnes à leur niveau "cadre" avec effet rétroactif. Il s'est passé exactement la même chose dans les usines Peugeot pour des militants syndicaux victimes également de discrimination syndicale.

Des réseaux au testing ...

C'est donc une piste d'action extraordinaire pour les associations et pour les professionnels : travailler ensemble, constituer des réseaux, mettre à disposition des victimes des informations, des statistiques, la connaissance sociologique. Il faut travailler en réseau pour rapporter, aux termes de la loi, les fameux éléments de fait qui permettront au juge de se rendre compte qu'il y a eu présomption de discrimination et de s'adresser ensuite au chef d'entreprise qui devra fonder le motif de sa décision.

Nous devrions travailler également sur le testing. En Grande-Bretagne et en Belgique, le Centre pour l'égalité des chances qui est une autorité indépendante fait du testing professionnel avec des professionnels et des comédiens. Grâce à SOS Racisme, le testing est un moyen reconnu par la Cour de cassation comme légitime pour prouver la discrimination.

Il y a donc des pistes et chacun a sa place à jouer dans cette affaire. Toutefois, ne confondons pas mobilisation des acteurs, action contre la discrimination et lutte contre la discrimination à l'antiracisme ! C'est plus compliqué que ça.

Analyse d'une situation : le pôle urbain toulousain. "Quels leviers d'action pour lutter contre les discriminations ?"

Marc PONS et Fabienne SOUCHET
Cabinet In Situ Consultants, Toulouse

Cette intervention reprend les principaux éléments de constat d'une étude menée sur la période 2000/2001 à la demande de plusieurs commanditaires : le FASILD principalement, la DDASS et la DDE de la Haute-Garonne ainsi que l'ANPEEC (Agence Nationale Pour l'Effort des Employeurs à la Construction) chargée de garantir l'emploi des fonds du "1 % patronal" et la CILPI (Commission interministérielle pour le logement des immigrés).

Cette étude s'appuie en grande partie sur les données du recensement de 1999 et concerne le territoire du pôle urbain toulousain, qui compte 72 communes. Elle a fait l'objet d'une collaboration étroite avec les services de l'INSEE de Toulouse, l'obtention de certaines données ayant nécessité une exploitation particulière du recensement. En effet, la population immigrée, définie par l'INSEE comme "les personnes nées étrangères à l'étrangers", a été étudiée selon deux modalités : la nationalité d'une part, le pays de naissance d'autre part. Dans ce dernier cas, les informations n'ont pu être obtenues que pour les 26 communes de plus de 5 000 habitants, compte tenu du caractère dit "sensible" des informations demandées. Par contre, la répartition de cette population par grand groupe de nationalités (Français par acquisition, étrangers de l'Union européenne et étrangers hors Union européenne) n'a posé aucun problème de transmission.

Par ailleurs, les informations transmises par l'OMI, la Préfecture de la Haute-Garonne et la CAF 31, ont permis de compléter l'analyse. Pour les communes dont la population le permettait, notamment Toulouse, les données ont

été analysées par zones de 6000 habitants environ (découpage TRIRIS opéré par l'INSEE), et par zones de code postal en ce qui concerne les données transmises par la CAF

Des constats spécifiques forts

Avant toute chose, quelques données de cadrage. La population immigrée sur le pôle urbain toulousain concerne un peu plus de 62 000 personnes, soit 9,4 % de la population du pôle urbain, dont près de 50 % sont Français par acquisition, 34 % sont des étrangers originaires de pays hors Union européenne et 19 % sont des étrangers de l'Union européenne. (voir l'encadré "les chiffres clé")

Si on rentre dans le détail des chiffres, l'analyse fait apparaître une certaine dispersion des immigrés sur le territoire, bien qu'ils soient plus "urbains" que l'ensemble de la population. Cela tient en grande partie au fait que, contrairement à d'autres régions, Midi-Pyrénées est un territoire rural où l'industrialisation s'est faite plus tardivement et à petite échelle. Toutefois, cette dispersion n'est pas homogène et elle s'est opérée de façon différente selon l'ancienneté et l'origine de la migration. Ce qui se traduit par des contrastes assez marqués, entre les communes qui composent le pôle urbain toulousain, mais aussi entre les quartiers de Toulouse.



Les immigrés dans le pôle urbain : combien sont-ils ?

☒ 62 000 dans le pôle urbain

(9,4 % de la pop. du pôle urbain) :

- 47 % sont français par acquisition,
- 34 % sont étrangers hors UE,
- 19 % sont étrangers de l'UE

☒ 69 % à Toulouse

(11 % de la pop. toulousaine) :

- les français par acquisition ne représentent plus que 42 %,
- les étrangers hors UE sont 42 %,
- les étrangers de l'UE 16 %

Les origines les plus représentées

Pays d'origine	Haute-Garonne		
	Pôle urbain	Toulouse	
Espagne	18,2 %	23,5 %	13 %
Italie	12 %	20 %	5 %
Portugal	9 %	11,5 %	6,5 %
Algérie	14 %	7,5 %	20 %
Maroc	11,4 %	9 %	14 %
Autres	8 %	3,5 %	11 %

Plus on se rapproche de la ville-centre et plus les étrangers "hors Union Européenne" sont représentés

Ainsi, si on examine la nationalité des ménages immigrés, on constate que plus on se rapproche de la ville-centre et plus les étrangers hors Union européenne sont représentés : les Français par acquisition se trouvent surtout sur les communes périurbaines essentiellement à l'est mais aussi ponctuellement à l'ouest ; les étrangers hors Union européenne se concentrent plutôt sur la ville-centre ; les étrangers originaires de l'Union européenne sont plutôt sur les communes périurbaines de l'ouest toulousain où se situe une grande partie des emplois liés au secteur aéronautique. On note ainsi une relation forte entre le lieu de travail et le lieu de résidence pour cette migration bien particulière. En effet, il existe une bipolarité de l'immigration sur Toulouse : d'une part des flux récents et constants de personnes très quali-

fiées qui viennent travailler pour l'Aérospatiale ; d'autre part, un immigration économique et familiale plus "classique" formée par les vagues anciennes d'Europe du Sud et, plus récemment des personnes en provenance d'Afrique (Maghreb et sub-saharienne notamment), ainsi que les nouveaux flux, très divers et spécifiques des demandeurs d'asile.

A l'échelle de Toulouse, les populations originaires du Maghreb se trouvent, elles, plutôt à l'ouest

Le pays de naissance est un autre facteur de différenciation sur le territoire du pôle urbain. Là encore, les populations originaires d'Europe du Sud se trouvent essentiellement dans les communes satellites du pôle urbain, ces personnes ayant massivement la nationalité française aujourd'hui.

Les populations d'Algérie, du Maroc et de Tunisie sont, quant à elles, majoritairement sur Toulouse, Blagnac, Colomiers et Muret, communes les plus importantes en nombre d'habitants et où les logements collectifs et le parc social sont fortement implantés. Les populations du Sud-Est asiatique sont plus diffuses sur le territoire.

A l'échelle de Toulouse et de ses grands quartiers, les populations d'Europe du Sud sont majoritairement dans les quartiers péricentraux, anciens faubourgs de la ville, alors que les populations originaires du Maghreb se trouvent, elles, plutôt à l'ouest, secteur fortement marqué par le logement collectif (public et privé des années 60-70)(*) . On y remarque également la présence des populations du Sud-Est asiatique.

Finalement, il semble que ce sont des processus identiques qui débouchent sur la concentration de familles maghrébines ou africaines aussi bien dans du logement public que du logement privé des mêmes secteurs géographiques. De ce fait, il nous semble qu'on est face à une tendance à la concentration sur une base beaucoup plus territoriale que liée au statut public ou privé des logements.

Propriétaires ou locataires, de fortes différences selon le pays de naissance.

Notre analyse a également porté sur un autre indicateur, le statut d'occupation qui révèle de très fortes disparités selon le pays de naissance. 32 % des ménages immigrés sont propriétaires de leur logement, contre 45% pour l'ensemble de la population. Mais, sur le pôle urbain, se sont 63 % des Italiens, 50 % des Espagnols, et un peu moins de 50 % des Portugais qui sont propriétaires, contre 31 % des personnes originaires du Sud-Est asiatique, 20 % de Marocains et 17 % d'Algériens.

On remarque également que 28% des ménages immigrés sont locataires du parc public, contre 13% de l'ensemble des ménages, ce taux étant supérieur pour les ménages prove-

(*)Le secteur Ouest inclut, certes, le quartier du Mirail, mais aussi les secteurs de Lardenne, de Saint-Simon et des Pradettes, plus résidentiels et pavillonnaires. Tout cela forme un vaste quartier hétérogène où se côtoient habitat social, copropriétés privées des années 50/60, et habitat individuel.

nant de pays d'Afrique hors Maghreb (31%), du Sud-Est asiatique (37%) et d'Algérie (50%). La proportion de ménages locataires dans le parc privé est identique pour l'ensemble des ménages et pour les ménages immigrés (34 %).

En bref, malgré une nette régression de la perméabilité du logement privé ces dernières années, l'essentiel de la population immigrée habite dans des logements du secteur privé (32% de propriétaires plus 34% de locataires du parc privé, soit 66% de la population immigrée), ce qui n'est pas le cas dans toutes les agglomérations. Néanmoins, le parc public joue un rôle non négligeable dans l'accueil de cette population qui y est, proportionnellement, deux fois plus représentée que la moyenne des ménages.

Les multiples rôles du parc privé inconfortable : parc de transit, "pied à l'étrier" ou pied-à-terre...

De façon générale, l'exploitation des indicateurs portant sur le confort des logements permet de dire que les écarts tendent à s'atténuer entre les conditions de logement des populations immigrées et celles de l'ensemble de la population. Certes, on constate que les immigrés sont plutôt présents dans les copropriétés des années 50/60 et au sein du parc HLM des années 60/70, secteurs les plus déqualifiés du patrimoine. Mais ces logements ne sont pas pour autant inconfortables, au sens où ils seraient dépourvus d'une salle d'eau, de toilettes ou de chauffage.

Par contre, il faut noter que les logements situés sur la commune de Toulouse déclarés insalubres en Préfecture en 2000 (10 logements) étaient tous occupés par des populations étrangères : vieux migrants, isolés en situation administrative précaire ou ménages primo arrivants. Pour ces deux dernières catégories, cela correspond à un parc de transit. C'est en effet le seul parc "ouvert" aux personnes en situation administrative précaire - isolées ou couples - pouvant avoir un effet de "pied à l'étrier" pour les ménages en cours de régularisation, ou lorsqu'il y a des enfants.

Par contre, pour les vieux migrants retraités ou anciens combattants (Marocains), il s'agit plus souvent d'un pied à terre en France, conditions de vie que nous considérons comme intolérables et inhumaines. Pourtant, en discutant avec plusieurs d'entre eux, nous nous sommes très vite rendus compte que ce pied-à-terre était la seule alternative économiquement viable pour assurer le maintien de "l'ici et de l'ailleurs", de l'impossible retour qui se traduit à travers la migration alternante propre aux migrants isolés dont la famille est restée au pays.

À revenus équivalents, il y a bien un effet de "fléchage" des étrangers "hors Union Européenne" sur le secteur sud-ouest de Toulouse

Enfin, dernière hypothèse que nous avons souhaité explorer était liée au niveau de ressources des ménages. En effet, il restait à vérifier la réalité du discours selon lequel si les ménages immigrés sont concentrés sur les secteurs les plus déqualifiés de la ville, c'est parce qu'ils sont plus pauvres que les autres. Nous nous sommes donc appuyés ici sur les données de la Caisse d'Allocation Familiale 31. Celle-ci nous a fourni des informations à l'échelle des secteurs postaux, concernant l'ensemble des ménages allocataires, mais aussi ceux dont le revenu est inférieur au seuil de précarité (vois l'encadré : vous avez dit R.U.C. ?).

L'analyse porte ici sur les étrangers et non sur les immigrés. En effet, la CAF ne connaît pas l'origine géographique de ses allocataires, mais uniquement leur nationalité selon les trois grands groupes usuels : Français, étrangers hors Union européenne et étrangers originaires de l'Union européenne.

Comme on pouvait le supposer, les étrangers d'origine non européenne sont en effet plus pauvres que l'ensemble des autres ménages allocataires. Mais ce qu'indiquent les chiffres, c'est qu'à revenus équivalents, les étrangers hors Union européenne sont nettement surreprésentés dans le secteur postal 31100, au sud-ouest de la commune de Toulouse où se trouvent des grands quartiers d'habitat social mais aussi un important parc privé en copropriété. Nous constatons en effet, que 23 % de l'ensemble des ménages à faibles ressources allocataires de la CAF se trouvent sur le secteur postal "31100". Cette proportion n'est que de 19% pour les ménages de nationalité française et de 22% pour les ménages issus de l'Union Européenne, alors qu'elle atteint 43,5% pour les ménages "hors Union Européenne". On peut donc dire qu'il y a bien un effet de "fléchage" de ces populations sur ce secteur de la ville, que l'on sait par ailleurs fortement déqualifié.

Les logiques institutionnelles, mais aussi l'effet d'implantation des réseaux familiaux et communautaires pour les personnes hébergées, font que les nouveaux arrivants eux-mêmes sont orientés ou s'orientent vers ce secteur de la ville. L'analyse réalisée sur les flux de nouveaux arrivants au cours de l'année 1999, à partir des données fournies par l'OMI., nous a permis de constater que 39% des nouveaux arrivants locataires ou propriétaires étaient localisés sur le secteur 31100, proportion qui passe à 64,5% pour les personnes hébergées, soit 43% de l'ensemble des primo-arrivants.

Des pistes pour l'action

La finalité de ce travail ne consistait pas seulement à produire un constat. Grâce à l'implication des partenaires institutionnels, l'objectif était également d'arriver à dégager des pistes d'action qui puissent avoir une prise sur les politiques de droit commun, en matière de production de logement mais aussi pour peser sur les dynamiques qui créent des possibilités d'accès au logement pour les familles immigrantes, ou qui bloquent cette intégration par le logement.

Le logement des immigrés, une question qui agace ?

Ce travail s'est engagé dans un contexte un peu délicat. En effet, le Plan départemental logement des plus démunis de la Haute-Garonne venait tout juste d'être signé après une période longue et difficile de négociations. Et une partie des partenaires institutionnels craignait qu'un débat sur la question du logement des populations immigrées vienne remettre en cause des accords aussi péniblement acquis. Des questions de calendrier pouvaient ainsi justifier - au moins en apparence - l'absence prise en compte à court terme du résultat de cette mission.

Les articulations avec le Contrat de Ville de l'agglomération toulousaine s'annonçaient tout aussi délicates, mais pour d'autres raisons. La convention cadre du Contrat de ville était elle aussi signée de fraîche date, mais les déclinaisons thématiques et territoriales étaient encore en cours. Pourtant, très rapidement, les mêmes partenaires institutionnels ont émis des réserves sur la pertinence d'une démarche d'étude-action qui visait à soulever la question du logement des immigrés. Pour certains, le problème prioritaire était plutôt celui de la précarité de ces ménages. Par la suite l'analyse des données fournies par la CAF 31 a montré que la faiblesse des ressources était loin de suffire pour expliquer les effets de concentration des ménages immigrés sur certains quartiers. Pour d'autres, les difficultés majeures concernaient d'autres populations comme les Gitans, par exemple. À leurs yeux, nous faisons fausse route en adoptant la clé de lecture "logement des immigrés", car elle ne rendait pas compte des urgences ou priorités du moment.

C'est sur ces bases - compliquées mais intéressantes - que s'est mis en place un travail partenarial pour aller plus loin et construire des pistes d'action que chacun puisse assumer. Des propositions formulées à cette occasion, quatre pistes majeures d'action se sont dégagées.



"Vous avez dit R.U.C"

"Le Revenu par Unité de Consommation est égal au revenu total (revenu brut + ensemble des prestations) rapporté au nombre d'unités de consommation(*). Le nombre d'unité de consommation ou NUC (dans un ménage) est calculé d'après l'échelle ci-dessous appelée UC Modifiée ou Echelle modifiée :

NUC = 1
+ 0,5 pour le conjoint
+ 0,5 par enfant à charge de 14 ans et plus,
+ 0,3 par enfant à charge de moins de 14 ans,
+ 0,2 pour les familles monoparentales.

Cette construction mathématique qui fait intervenir la composition de la famille en affectant à chacun de ses membres un coefficient différent selon l'âge et le statut permet d'intégrer la notion d'économies d'échelle dans le budget de la famille. Elle donne ainsi une mesure du niveau de vie : un célibataire gagnant 2 000 € par mois a ainsi le même niveau de vie qu'un couple avec deux enfants dont le revenu s'élève à 4 200 €. A revenu égale, plus la famille est nombreuse, plus le RUC est faible. Le RUC, concept moins simple que le revenu par personne, est plus pertinent pour faire des comparaisons quel que soit le type de famille."

" Le seuil de bas revenus (ou de précarité) est égal à la demi médiane des Revenus par Unité de Consommation (RUC). Le revenu médian est le revenu par unité de consommation tel que la moitié des familles dispose d'un revenu supérieur à ce revenu et l'autre moitié inférieur (...) il est égal à 698,22 € en 2002".

(N.B.: Il était de 622 € en 2000, données utilisées lors de l'étude sur les conditions de logement des immigrés du pôle urbain toulousain).

(* Les dossiers de l'INSEE - Une approche de la précarité : données départementales 2001 - 2002, p.71. INSEE Midi-Pyrénées, 2e trimestre 2004.

Mieux observer les conditions de logement des ménages précaires, en intégrant les problématiques de l'immigration

La première concerne l'amélioration des outils d'observation partagée des conditions de logements des immigrés. Dans le cadre de cette mission, nous avons pu établir des constats grâce à la diversité des sources fournies par l'ensemble des partenaires institutionnels sur la question du logement et de la population immigrée : les DDE ou la DRE, le Mouvement HLM, la CAF ou le FSL... Ces données sont parfois peu compatibles entre elles, du fait des échelles géographiques de lecture de la réalité adoptées par chaque service, certains allant très loin dans le détail, d'autres s'en tenant au canton par exemple. Afin de respecter les textes en vigueur mais aussi pour des raisons pratiques, ces organismes ne peuvent utiliser la catégorie "immigré" telle que la définit l'INSEE pour qualifier les individus ou les ménages à propos desquels ils détiennent des informations. Ils ont recours à la nationalité des personnes ou à leur origine géographique par grandes zones (France, Union Européenne, Hors U.E.).

Mais parfois, comme dans le cas du Fonds Solidarité Logement, la nationalité du demandeur n'est pas informée. De ce fait, il est très difficile de visualiser les ménages étrangers en situation de précarité financière qui nécessitent une aide pour trouver un logement où se maintenir dans leur logement, ou d'estimer l'importance des besoins par zones géographiques. À l'inverse, on constate une tendance nette à mettre en exergue les questions qui se posent plutôt dans les secteurs urbains où domine l'habitat social.

Cette sur-visibilité des quartiers HLM, ce glissement qui assimilerait presque la question du logement des immigrés aux quartiers dits sensibles tient pour une bonne part au fait que les bailleurs sociaux disposent de données statistiques assez fiables, à partir desquelles ils savent communiquer. Tout l'appareillage de la politique de la ville a aussi participé à ce processus en focalisant son attention sur l'offre locative sociale et en s'intéressant assez peu - en restant aveugle ? - à ce qui se passait dans le locatif privé à l'échelle du pôle urbain. Or, ce qui se dégage des chiffres que nous avons analysés, c'est justement la vocation d'accueil des ménages immigrés qui a longtemps caractérisé le parc locatif privé. Les chiffres montrent aussi que cette perméabilité s'est fortement réduite ces dernières années. Le marché locatif privé a été fortement marqué par une offre croissante de "logements privés investisseurs" auxquels n'accèdent que marginalement les immigrés à faibles ressources, du fait des niveaux de loyers, de la typologie des logements offerts, mais aussi tout simplement parce que certains types de ménages ne sont pas acceptés dans ce patrimoine.

Les objectifs généraux que les partenaires ont souhaité fixer à cet outil d'observation partagée étaient d'alimenter la réflexion de des acteurs concernés par les politiques du logement et de l'habitat, et d'améliorer leur connaissance des conditions de logement des ménages immigrés.

Le travail réalisé a permis de dégager une convergence sur trois impératifs à respecter pour déboucher sur un outil opérationnel. Le premier consiste à adopter la catégorie des ménages précaires originaires des pays "hors Union européenne" dans les outils et analyses à réaliser, car leurs situations de logement sont les plus éloignées de celles des autres ménages. Le deuxième porte sur la nécessaire échelle départementale de cet outil, afin de pouvoir donner des éclairages ou des zooms sur des zones géographiques et échelles différentes. L'implication de représentants du Conseil général dans les groupes de travail a attiré l'attention sur des phénomènes migratoires qui touchent des zones très rurales, peu peuplées du département mais où l'enjeu du logement n'est pas moindre. Le troisième impératif revient à ne pas s'en tenir à une observation statique de la réalité, à rechercher comment visualiser les dynamiques sur les territoires en sortant de la seule géographie prioritaire de la Politique de la Ville. Sur ce point, le chemin à parcourir est encore long. En effet, la tentation est grande de se limiter à pointer des contrastes ou de remettre une fois de plus un "coup de zoom" sur le logement HLM et les quartiers d'habitat social. Il est plus compliqué, mais aussi plus fructueux d'observer les trajectoires que peuvent réellement avoir des ménages immigrés lorsqu'ils arrivent sur l'agglomération toulousaine, ou encore d'éclairer où et comment elles se trouvent empêchées ou particulièrement ralenties, même si les familles veulent poursuivre leur vie sur ce territoire.

Il ne s'agit pas là d'opposer observation quantitative et analyse qualitative, mais plutôt de mieux isoler les indicateurs qui permettent aux responsables publics de mieux comprendre comment ces trajectoires et les dynamiques du marché local s'articulent, et mieux réguler les inadéquations qui sont constatées. Sur le plan technique, certaines de ces orientations sont restées en chantier. Les articulations de cet outil d'observation avec le PDALPD ou le Contrat de ville n'ont été définies clairement depuis la fin de ce travail, à notre connaissance. La définition de relations concrètes et contractuelles avec l'INSEE n'a pas avancé non plus, alors que cet organisme est en train de revoir complètement son offre de données statistiques.

Réouvrir un potentiel de mobilité résidentielle pour les ménages immigrés

La deuxième piste de travail portait justement sur les conditions pouvant favoriser la mobilité des ménages immigrés à l'échelle du pôle urbain, car le constat a été fait qu'ils ont plus de difficultés que les autres à poursuivre leur parcours résidentiel. Les institutions partenaires ont validé deux objectifs principaux sur ce point : d'une part, garantir une certaine perméabilité du parc privé locatif qui joue un rôle d'accueil de fait et, d'autre part, rechercher des solutions pour que le logement public puisse continuer à jouer également un rôle d'accueil et d'accompagnement dans une trajectoire résidentielle de ces ménages.

Concernant le locatif privé, il a été envisagé de mettre en place un dispositif de mobilisation de ce parc, inspiré par les AIVS (Agence immobilière à vocation sociale) mais qui devait être adapté, compte tenu de l'ensemble des dispositifs existant déjà sur l'agglomération toulousaine. Il a également semblé important de conduire un travail sur les méthodologies d'animation et de portage des Opérations Programmées d'Amélioration de l'Habitat (OPAH). En effet, celles-ci octroient aux propriétaires privés des aides pour la rénovation de l'habitat, mais ont un effet essentiellement patrimonial, et cela ne produit pas pour autant une plus grande perméabilité de ce parc aux publics dont nous parlons aujourd'hui.

En relation étroite avec le Mouvement HLM, la réflexion s'est également poursuivie sur les évolutions souhaitables de l'accueil et de l'accompagnement d'une trajectoire résidentielle pour ces familles. Il fallait peut-être arriver à décroisonner cette question, éviter de raisonner comme si toutes les réponses aux sollicitations de ces ménages étaient trouvables dans le seul parc public et rechercher plutôt comment ces trajectoires pouvaient aussi se faire en relation avec l'offre locative ou l'accession à la propriété dans le secteur privé.

Toutefois, ces solutions n'auront pas grand effet si, en parallèle, on ne continue pas à questionner la manière dont les opérateurs du logement - publics ou privés - accueillent les ménages immigrés qui souhaitent trouver ou changer de logement. Les prennent-ils en considération en tant qu'individu ou famille qui a un projet, une envie, un besoin, en essayant de construire des réponses avec ces personnes ? Ou fonctionnent-ils à partir de représentations " toutes faites ", en se basant sur des a priori comme l'appartenance supposée à une communauté pour s'autoriser à dire, à la place du ménage, ce qui est nécessaire à son bonheur et à quel endroit dans la ville il peut le réaliser ? Il faut avancer sur ce débat de fond qui a eu bien du mal à émerger et à

faire lien entre les différents partenaires techniques ou politiques dans les groupes de travail que nous avons animés.

Plate-forme d'accueil et logement des primo arrivants : des articulations à améliorer

La troisième piste d'action porte sur le logement des primo-arrivants. Cela peut passer pour une évidence, mais autant le rappeler : pour qu'il y ait trajectoire résidentielle pour des ménages immigrés, il faut au moins un premier logement ! Et c'est justement ce qui ne va pas toujours de soi sur l'agglomération toulousaine. Nous avons évoqué ce point précédemment, en soulignant le rôle de l'accueil par les réseaux communautaires, mais aussi la fragilité de ces situations que connaissent bien les professionnels et bénévoles, notamment ceux qui travaillent sur le grand quart Sud-Ouest de l'agglomération. Le parc privé inconfortable continue lui aussi à jouer ce rôle de premier logement, tout simplement parce qu'il est beaucoup plus facile et rapide à mobiliser que l'offre publique disponible sur le pôle urbain.

L'objectif qu'ont souhaité afficher les partenaires institutionnels est de privilégier l'accueil, l'information, l'orientation de ces ménages dès leur arrivée, en s'appuyant sur des démarches ou des méthodologies de type plates-formes d'accueil. En termes d'actions concrètes, trois voies ont été proposées.

D'abord, de mieux partager la connaissance des phénomènes migratoires, car les partenaires disent ne pas avoir la connaissance en temps réel de l'évolution des flux migratoires sur ce territoire, ce qui limite leur capacité à réagir rapidement sur les questions de logement.

Il a ensuite été proposé de renforcer les méthodologies des plates-formes d'accueil. Toulouse a fait partie des sites qui ont pu disposer d'une première plate-forme d'accueil, à titre expérimental. Cette expérimentation, mais aussi l'annonce de la mise en place du Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI) ont conduit les acteurs concernés à souhaiter un renforcement des actions de formation à la médiation interculturelle.

Cela a aussi mis en évidence le besoin d'une meilleure structuration des relations avec les associations qui collaborent à cet accueil et d'une augmentation du soutien qui leur est octroyé. Enfin, il est nécessaire de réintégrer la question du logement dans les méthodologies à mettre en place autour du Contrat d'Accueil et d'Intégration. Le CAI est un élément fort de la politique nationale, mais parmi ses trois priorités - la formation linguistique, la formation civique et l'accès à l'emploi - ne figure pas la question du logement qui est supposée avoir été réglée en amont et par d'autres voies. Or, le constat fait sur le terrain est que le choix du type de logement par le

ménage à son arrivée peut avoir un effet très direct sur la suite de sa trajectoire résidentielle. Ce premier choix peut déboucher, plus ou moins vite, sur une solution beaucoup plus adaptée aux besoins de la famille. Mais cela peut aussi être une solution d'enfermement : le ménage n'arrive plus à se faire reconnaître comme pouvant accéder à un logement plus adapté dans le privé ou dans le public, parce que ce premier logement l'aura stigmatisé et parce que les opérateurs pouvant lui répondre vont utiliser cette situation comme critère négatif et rejeter sa demande.

Éviter ce piège, le prévenir, suppose donc qu'on envisage d'adapter les méthodologies de travail des acteurs des plates-formes d'accueil, pour que la question du logement soit correctement traitée, dès les premiers temps de l'installation des ménages migrants.

Conditions de logement et vieillissement des travailleurs immigrés : des enjeux à intégrer dans les politiques gérontologiques

La dernière piste d'action identifiée lors de ce travail partenarial porte sur les solutions de logement à proposer, face au vieillissement constaté de la population immigrée. Comme sur d'autres agglomérations françaises, on ne peut pas dire qu'il y ait encore sur le pôle urbain toulousain de phénomène marqué de vieillissement de la population immigrée. En effet, environ 22 % de la population immigrée a plus de 60 ans, les très âgés étant aujourd'hui très minoritaires. Cependant, au plan qualitatif, les réponses actuelles sont inadaptées ou absentes, notamment pour certains immigrés hors Union européenne, originaires des pays du Maghreb le plus souvent, qui se trouvent en situation de précarité et de grand isolement et qui essayent de continuer à alterner les séjours entre pays d'accueil et pays d'origine. À ce jour, il n'y a en pratique aucun lien entre les acteurs qui sont porteurs d'une offre de services en direction des personnes âgées et ces populations immigrées vieillissantes isolées ou qui vivent dans un contexte familial.

Face à ces constats, les partenaires institutionnels ont donc souhaité que s'engage un travail à partir des outils et des dispositifs de droit commun, afin de les adapter en termes de communication, de médiation et de mise en relation avec les populations immigrées vieillissantes. Plusieurs actions concrètes ont été proposées. La première, à l'initiative du Conseil général, concerne la mise en place d'un groupe de réflexion sur les politiques gérontologiques et leur capacité à prendre en compte cette question. La deuxième porte sur la formation aux approches interculturelles de l'ensemble des acteurs du champ gérontologique. La troisième envisage des actions innovantes en termes d'habitat pour arriver à répondre à un certain nombre de besoins pour lesquels les solutions actuelles ne sont pas forcément adaptées.

Immigration et logement : changer nos perceptions, faire évoluer les pratiques

Ces situations de migrants vieillissants - notamment le témoignage des plus isolés qui essayent de maintenir malgré tout des liens avec le pays d'origine - nous fournissent des informations précieuses sur des aspects de la réalité qui sont actuellement assez mal pris en compte dans l'analyse des besoins des différentes catégories de ménages immigrés, et dans les réponses qui leurs sont fournies sur le pôle urbain toulousain.

Mieux comprendre les "cultures logement" de chacun

Le premier de ces aspects peut sembler très banal, à savoir que la vie de tout immigré, d'où qu'il vienne, ne commence pas au moment où il arrive dans notre pays. Chacun arrive avec une histoire et une culture où la place du logement diffère fortement, notamment selon le pays d'origine. Certains ont une forte culture de propriété du logement ; d'autres - une partie des ménages provenant d'Algérie par exemple - du fait de leur origine urbaine sont plus tournés vers le logement locatif, en particulier le locatif public qu'ils perçoivent souvent comme étant plus sécurisant, dans un premier temps de leur vie dans le pays d'accueil. Or, ces conceptions différentes du logement, ces "cultures logement" hétérogènes sont assez mal connues des acteurs qui sont chargés d'accueillir ces publics en demande de logement, et de construire des réponses avec eux. Ce qui peut provoquer de profondes incompréhensions.

Les effets d'alternance, entre pays d'accueil et pays d'origine, voilà probablement la deuxième composante de la réalité qui n'est pas assez intégrée aux politiques du logement afin de répondre au mieux aux besoins des migrants. Les travailleurs immigrés arrivés dans les années 50, 60 et 70 ne sont pas les seuls à pratiquer cette alternance. Une large part des ménages immigrés est aujourd'hui prise dans cette mouvance. Ce qui conduit ces ménages à construire leur vie non pas sur un choix entre le pays d'origine et le pays d'accueil, mais dans une dynamique continue entre l'un et l'autre. En pratique, cela se traduit par des combinaisons plus ou moins complexes entre "ici" ou "là-bas" qui impliquent des choix financiers, des engagements affectifs et relationnels et des options sur le plan résidentiel.

Faire évoluer les pratiques professionnelles et le projet des collectivités

L'enjeu n'est pas ici seulement de mieux comprendre les diverses cultures du logement, ou les multiples manières que les familles immi-

grées savent inventer pour construire leur vie en alternance. Il s'agit surtout d'en tirer les conséquences pratiques, tout d'abord dans les relations individuelles avec les ménages immigrés qui sollicitent un logement.

Car, méconnaître ces aspects de la vie des ménages immigrés peut conduire à un profond hiatus, mais aussi à des propositions de logement allant à l'encontre du projet migratoire du ménage. La "gestion du peuplement" - affreuse expression - nous a au moins permis de repérer un important problème de communication entre les populations migrantes et les bailleurs, en l'occurrence les bailleurs publics. Les uns et les autres ne se comprennent pas et, en l'état actuel de leurs relations, ne peuvent pas se comprendre. Si je suis migrant, je peux ne rien savoir du projet d'un organisme HLM qui répond "oui" ou "non" à ma demande de logement. C'est en fonction de ma "culture" logement, des informations éparpillées dont je dispose, ou de mes a priori que j'interpréterai cette réponse, parfois de manière erronée par rapport à la réalité. Les erreurs peuvent aussi être importantes, de la part de personnes qui accueillent ces ménages, ou

qui travaillent dans les services de gestion locative de bailleurs publics ou privés. Les actions de formation aux approches interculturelles centrées sur la question du logement peuvent grandement aider les professionnels dans leur travail. Elles peuvent notamment leur permettre de sortir d'un face à face qui se solde - quand tout va bien - par une simple proposition de logement, et les aider à être plus souvent "aux côtés" du ménage dans la construction de son projet de logement, à mieux prendre en compte la stratégie ou les valeurs propres à chacun d'eux.

Au-delà des relations individuelles, se pose la question du projet que poursuivent les bailleurs sociaux, mais aussi les collectivités locales, sur les secteurs où se concentre une part importante des logements sociaux. Dans de très nombreux cas, la place faite dans le logement à l'immigration de travail des années 50 à 80 s'est résumée aux interstices ou à une occupation d'un parc, à défaut de tout autre candidat. Souhaite-t-on, avec autant de brio, passer à côté des besoins des ménages qui construisent leur vie dans l'alternance entre pays d'accueil - pays d'origine ?

Le recrutement par la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande)

Sylvie ANDRES

Pilote Cap entreprise, Association UCJG Robert MONNIER

L'association UCJG Robert Monnier est, à la base, un foyer de jeunes travailleurs. Mais nous sommes également un centre provisoire d'hébergement pour des réfugiés politiques, une maison d'enfants à caractère social, et nous nous occupons des logements dans le cadre du FSL, des logements d'urgence, de la formation aux langues étrangères et de l'insertion par l'emploi avec les dispositifs CAP ENTREPRISE. Le dispositif CAP ENTREPRISE a été mis en place en juin 1993 sur Toulouse-Sud. Un deuxième s'est mis en place en décembre 1997 et un troisième sur Colomiers en janvier 2001.

CAP ENTREPRISE est un dispositif d'accès à l'emploi durable et au maintien pour les publics les plus touchés par les phénomènes d'exclusion. Nous travaillons pour ce faire avec la méthode IOD, créée dans les années 80, à Bordeaux, par deux psychosociologues. Elle a été mise en application en 82 pour des publics relevant uniquement de la justice et de la DDASS.

Comme cela a très bien fonctionné, de nouveaux financements ont été apportés, et de nouvelles structures se sont créées un peu partout en France. À l'heure actuelle, une centaine de dispositifs utilisent cette méthode. Dans certaines villes, elle a été reprise par le PLIE, l'ANPE, les Missions locales ou des foyers de jeunes travailleurs.

À Toulouse, chaque équipe s'occupe d'environ deux cents personnes par an. La moitié d'entre eux est un public de jeunes de moins de 25 ans orientés par les Missions locales, et l'autre un public d'adultes bénéficiaires de minima sociaux, pour la plupart, et orientés par les services sociaux ou le PLIE. Nous sommes également prestataires de l'ANPE.

Nous accueillons en priorité des publics faiblement qualifiés - près de 80 % d'entre eux n'ont aucune qualification - et nous les appuyons jusqu'à BAC + 2, non validé. Les jeunes sont surtout peu qualifiés ou non expérimentés. Les adultes ont souvent eu une rupture ou une inactivité extrêmement longue.

Certains n'ont pas travaillé pendant quinze ans, voire plus, et il n'est pas évident de retrouver une activité après une aussi longue période. Tous les publics issus de l'immigration ou d'origine étrangère peuvent faire l'objet de discriminations raciales.



Sur l'équipe Sud de Toulouse, près de 80 % du public est issu de l'immigration. Sur les trois équipes de RUNIL (1), à peu près 50 % du public rencontre ce genre de discrimination. Par ailleurs, certains publics cumulent plusieurs critères de discrimination : l'origine, le sexe, la durée de chômage ou d'inactivité ou l'âge, puisque arrivent sur le dispositif de plus en plus de personnes de 50 ans.

La méthode IOD repose sur deux leviers principaux : d'une part, une mise en relation directe et rapide sur des postes de travail dans des entreprises locales privées et, d'autre part, un accompagnement des nouveaux salariés jusqu'à la validation de la période d'essai.

Comment la méthode a-t-elle évolué ?

Il y a dix ans, lorsque ce dispositif fut créé à Toulouse, l'équipe était composée, comme aujourd'hui, de trois chargés de mission dont les missions étaient interdépendantes : l'une avait en charge l'accueil de notre public et les relations avec les partenaires ; une autre chargée de mission professionnelle avait en charge la détermination de groupes, le matin, puisque la recherche de travail s'effectuait en groupes, appelés à l'époque groupes moteurs ; une troisième équipe avait en charge le développement d'un réseau d'entreprises pour capter les offres d'emploi afin de les proposer aux personnes.

Nous avons travaillé ainsi pendant environ six ans. En termes de résultats, on considérait que 50 % des personnes en recherche d'emploi validaient un contrat durable (contrat de plus de six mois ou contrat à durée indéterminée), mais la moitié d'entre eux avaient obtenu un contrat durable validé dans une entreprise, en ayant eux-mêmes prospecté à la suite de la dynamisation de groupe. En revanche, l'autre moitié obtenait un emploi durable validé dans des entreprises que l'on avait nous-mêmes prospectées.

Tous ces résultats ont donc été analysés, et nous nous sommes rendu compte que les personnes qui rencontraient le plus de discriminations à l'embauche validaient plus rapidement et plus facilement un contrat durable lorsqu'il s'agissait d'une entreprise sur laquelle nous avions la possibilité d'intervenir. Nous avons donc délibérément arrêté les travaux de groupe pour travailler avec chaque personne. Aujourd'hui, les trois chargés de mission ont une fonction identique. Tous les jours, ils prospectent, rencontrent des entreprises et effectuent un travail individuel avec chaque personne. En fait, chaque individu bénéficie, dans sa recherche d'emploi, de l'aide des trois chargés de mission qui prospectent, en sa présence, des entreprises afin de capter l'offre d'emploi qui lui conviendra.

Nous partons du principe que les personnes sont ce qu'elles sont : avec leur durée de chômage, leurs problématiques familiale et sociale... Si une personne a dû faire quinze années de prison, nous ne pouvons pas modifier son CV d'un coup de baguette magique en remplissant ces quinze années d'inactivité. Nous nous sommes donc interrogés sur ce qui pourrait être fait pour mieux aider ces individus qui, bien qu'éloignés du marché du travail, ont des savoir-faire, des compétences et, surtout, une très forte envie de retravailler.

Nous sommes partis du principe qu'il fallait agir au niveau de l'entreprise en essayant justement d'être beaucoup plus intrusifs. Pour ce faire, nous avons tout d'abord mis en place avec les entreprises avec lesquelles nous travaillons un processus d'embauche. Par la suite, en partant du principe que la réussite d'une personne ayant un contrat de travail dépend avant tout de l'accueil et de l'intégration que l'employeur et les autres salariés vont développer à son égard, le processus d'intégration a été mieux défini.

Comment cela se passe-t-il concrètement ? Par exemple, lorsqu'une personne vient en recherche d'emploi le matin, les trois chargés de mission l'accueillent et vont valider avec elle qu'elle est bien sur une recherche d'emploi durable. Elles vont lui expliquer le " pourquoi " de ce contrat, déterminer ensemble les emplois qu'elle souhaite occuper ou ne plus occuper et quelles en sont les raisons. Comme cela concerne souvent les conditions de tra-

vail et non les postes de travail, ils vont donc surtout s'attacher à ce qu'elle souhaite faire et ne plus faire.

Ensuite, à partir d'offres que nous avons à disposition, les chargés de mission vont lui faire des propositions. La personne est entièrement libre de choisir et de se positionner sur telle ou telle offre. Si aucune des offres à pourvoir ne lui correspond, l'équipe au complet prospectera d'abord les offres d'emploi au niveau du réseau d'entreprises avec lequel l'équipe travaille déjà depuis de nombreuses années, et, si aucune offre d'emploi ne se dégage de cette prospection, ils prospecteront à partir d'un annuaire de nouvelles entreprises afin de capter de nouvelles offres d'emploi.

Lorsqu'un chargé de mission capte une offre d'emploi, avant de la proposer à la personne concernée, il se rend dans l'entreprise afin de définir avec l'employeur un processus d'embauche et d'intégration. Il s'intéressera à connaître l'entreprise et à savoir quelles seront les activités à effectuer sur le poste de travail en termes de tâches et non pas en termes de qualification et d'expérience. Ensuite, il proposera à l'employeur un processus d'embauche - nous ne proposons jamais plusieurs personnes sur un poste de travail mais un seul candidat.

Un entretien en situation

Nous proposons donc à l'employeur de rencontrer le candidat sur le poste de travail et, si possible, en activité. En effet, nous nous sommes rendu compte, il y a quelques années lorsque nous organisons des entretiens-relais que 50 % d'entre eux débouchaient sur un contrat de travail, même s'il n'y avait pas d'enjeux d'embauche à cette époque, et pas davantage de présentations de CV. Nous avons donc constaté qu'il fallait absolument lever la barrière du CV et, autant que possible, la barrière de l'entretien d'embauche traditionnel, c'est-à-dire fait derrière un bureau. Pendant de nombreuses années, des personnes de l'extérieur sont intervenues pour préparer les candidats aux entretiens d'embauche, mais cela n'a servi à rien, le plus souvent. Même en ayant été préparé à l'entretien d'embauche, un candidat paralysé par ce procédé ne pourra pas se défendre face à un employeur. Pourtant, cela ne lui enlève pas pour autant ses compétences à occuper le poste de travail. Nous avons donc offert aux employeurs un processus d'embauche dans lequel nous leur proposons un candidat intéressé par un poste de travail ou par leur entreprise, et nous leur demandons de le recevoir sur le poste de travail pour en discuter ensemble. Ensuite, nous leur proposons un processus d'intégration qui définissait, dès le démarrage de la personne sur son poste de travail, avec l'employeur qui va l'accueillir, ce qu'on attend du candidat au bout d'une semaine, de quinze

Cela paraît simple, car on peut penser que l'employeur ne demandera pas à un candidat d'être aussi compétent que son prédécesseur qui était peut-être là depuis vingt ans. En réalité, si le candidat ne semble pas compétent au bout d'une semaine ou de quinze jours, l'employeur risque de nous rappeler en arguant que la personne n'est pas assez rapidement opérationnelle sur le poste de travail. Il est donc important de mettre en place des paliers d'intégration progressifs sur le poste de travail.

De plus, nous essayons, si possible, que soit nommé un référent dans l'entreprise, qui sera présent dès l'embauche du candidat afin de prendre vraiment à cœur son rôle. Nous établissons également un calendrier de rendez-vous dans l'entreprise avec l'employeur, le référent et le nouveau salarié pour bien vérifier, pendant toute la période d'essai, que tout le processus d'intégration défini et mis en place au préalable avec l'employeur a bien été respecté. Il ne s'agit pas en effet que, au bout d'une semaine, l'employeur soit insatisfait alors qu'en réalité, la personne n'a pu être formée du fait de l'absence du salarié en charge de sa formation ou que les horaires de travail ont été changés. Il faut donc vraiment vérifier que tout ce qui a été défini au préalable a bien été respecté et, cela, pendant toute la période d'essai.

Le salarié est reçu dans les locaux du dispositif de manière à ce qu'il soit suffisamment libre pour évoquer d'éventuels problèmes. Ensuite, nous mettons en place une réunion tripartite ou quadripartite lorsque le référent n'est pas

l'employeur, car il est important d'identifier, dans le cadre de cet accompagnement sur le poste de travail, le bon interlocuteur. En effet, ce n'est pas forcément la personne qui a recruté qui aura les meilleures informations sur le poste de travail.

Concernant d'éventuelles discriminations sur l'âge, le sexe ou la durée d'inactivité, nous basons tout sur la rencontre avec l'employeur. Si vous présentez à un employeur une personne qui a des compétences, qui a envie de travailler, qui va discuter avec lui du poste de travail, qui va s'intéresser à son entreprise, toutes les "mauvaises représentations" de l'employeur peuvent disparaître.

Il faut également préciser que le chargé de mission est présent durant l'entretien de mise en relation afin de recadrer et recentrer cet entretien sur le poste de travail et afin d'éviter que l'employeur tende à se focaliser sur la personne. Nous avons effectivement rencontré, pendant de nombreuses années, des individus qui nous demandaient de changer sur leur CV leur adresse, de modifier ou de combler des durées d'inactivité en inventant des activités professionnelles qui n'avaient jamais existé. C'est une souffrance que nous avons rencontrée et que nous rencontrons encore.

Mais le fait de lever le frein du CV est bénéfique à tous ces publics en difficulté.

Toutes les pratiques de recrutement traditionnel sont des freins très importants à l'embauche. En agissant sur l'entreprise, nous avons réussi, et nous réussissons de plus en plus à lever ces obstacles discriminatoires à l'embauche.

“Toutes les pratiques de recrutement traditionnel sont des freins très importants à l'embauche.”

Conception / Réalisation : R&T
Novembre 2004



*Centre de ressources midi-pyrénéen
pour la politique de la Ville*

Résidence Cap Wilson / 81, bd Carnot / BP 7163 / 31 072 Toulouse
tél : 05 62 30 36 70 / fax : 05 62 30 36 79