

Colloque « La République au défi des banlieues »

## « Un plan pour l'égalité devant l'emploi »

La réalité des discriminations dans l'emploi, tenant à l'origine (visible ou liée au patronyme) des personnes concernées, est confirmée par un certain nombre d'études récentes. Elle est, en outre, fortement ressentie par les personnes qui en sont victimes. Contrairement à une idée toute faite, les discriminations dans l'emploi ne sont pas plus fortes dans la fonction publique que dans les entreprises privées.

C'est dans le contexte de la **montée des idées libérales, qui favorise la rente au détriment du travail**, que la pénurie globale de l'emploi exerce ses effets de discrimination notamment à l'encontre des enfants d'immigrés. S'il s'agit d'une question en soi, elle est exacerbée par le chômage de masse. Seules des politiques économiques plus favorables au travail qu'à la bourse peuvent enclencher un cercle vertueux. Mais, pour autant, il n'est pas possible de s'en tenir à cette seule réponse.

De **nombreux rapports** commandés par les pouvoirs publics, de nombreuses initiatives prises par les partenaires sociaux, mais aussi des esquisses de politiques publiques, se sont développées dans la période récente. Je me suis astreint à en prendre connaissance. Une annexe récapitulative des propositions et des initiatives pourra être jointe aux actes du présent colloque. Citons notamment des articles de Patrick WEIL, plusieurs notes de l'Institut Montaigne (qui reflète les vues des grandes entreprises) dont une récente sur l'accès aux grandes écoles, plusieurs rapports demandés par différents ministres (d'intérêt variable), et celui de la commission Fauroux (assez marqué par une vision « deuxième gauche » de ces questions). Il y a de bonnes idées (et d'autres moins bonnes d'ailleurs), mais ce qui manque, ce sont les lignes de force.

Certes, la loi du 30 décembre 2004 a créé la **HALDE** (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) mise en place l'année dernière sous la présidence de Louis Schweitzer. Mais le risque est qu'elle s'enferme dans le seul traitement des discriminations individuelles, alors que ce qui est nécessaire, c'est une véritable politique publique en la matière.

Le gouvernement va présenter cette semaine un **projet de loi pour l'égalité des chances**, qui comporte un ensemble de mesures disparates, avec l'apprentissage junior, le renforcement des zones franches, la création d'une agence à partir du FASILD, le renforcement des pouvoirs de la HALDE, une nouvelle tutelle allégée sur les allocations et quelques pouvoirs de sanction des incivilités pour les maires. C'est un ensemble qui n'est pas toujours critiquable, mais qui manque de vraies lignes de force, qui lui donnent un sens.

## QUELQUES PRINCIPES CLAIRS POUR L'ACTION PUBLIQUE

C'est pourquoi j'ai préféré caractériser les mesures à prendre par cinq principes simples, énoncés volontairement dans un langage de tous les jours.

**1 - Il faut que les bons élèves puissent réussir leurs études, quelle que soit leur origine et quel que soit le quartier où ils habitent.** Pour cela, il est nécessaire de développer les études surveillées, les classes préparatoires adaptées, les internats, les bourses au mérite. Il faut imaginer des dispositifs de promotion des talents. Une remise en cause du mode de recrutement des filières soumises à sélection est nécessaire. Une fois n'est pas coutume : nous pourrions nous inspirer en la matière de ce que pratique l'Etat américain du **Texas. Les 10 % de meilleurs élèves de chaque lycée** de cet Etat peuvent accéder aux universités publiques de leur choix. Pourquoi les 10 % de meilleurs élèves de chaque lycée de France (pourcentage appliqué au lycée d'Aubervilliers comme au lycée Louis-le-Grand) ne pourraient-ils pas être automatiquement admis en première année de classe préparatoire aux grandes écoles ou d'établissement qui sélectionne à l'entrée ? Ce serait, par ailleurs, le moyen de contrer le **contournement de la carte scolaire**. Par ailleurs, il faut aussi continuer de développer les procédures de pré-recrutement rémunéré dans la fonction publique, assorties d'un engagement de servir porté de 5 à 10 ans.

**2 - Il faut que les jeunes diplômés accèdent à un emploi à la mesure des compétences qu'ils ont acquises.** Pour cela, l'extension de la pratique (non obligatoire) des CV anonymes peut permettre à ces jeunes d'accéder au moins à un premier entretien. Mais c'est la **négociation sociale** (de branche et d'entreprise) qui doit s'emparer de la question des procédures de recrutement et de leur transparence : pourquoi ne pas en faire une clause obligatoire de convention collective susceptible d'extension. Les **concours de recrutement de la fonction publique peuvent être diversifiés** : plusieurs modes de recrutement, faisant appel à des savoirs et des savoir-faire différents, mais tous fondés sur le mérite, doivent permettre d'introduire de la diversité dans la catégorie A de la fonction publique. Pour l'emploi des étrangers arrivés jeunes en France, la **question de la condition de nationalité** française doit être réexaminée pour les emplois (publics ou privés) qui ne sont pas directement liés à la souveraineté. Dans certains secteurs (éducation, santé, et même sécurité), c'est précisément l'emploi précaire de ressortissants étrangers qui supplée aux manques de titulaires nationaux : dès lors, invoquer en pareil cas des motifs de souveraineté relève un peu de l'escroquerie intellectuelle.

**3 - Il faut que les habitants des quartiers populaires n'aient pas le sentiment d'être les oubliés de la France.** Il s'agit d'éviter une discrimination par l'éloignement. L'implantation d'emplois dans les zones franches urbaines doit continuer d'être encouragée, mais **ce sont les services publics** qui doivent aussi s'y implanter ou s'y développer. Les mesures précitées en matière d'éducation doivent s'inscrire dans une réelle logique de zones d'éducation prioritaire : il n'y faut pas nécessairement des enseignants plus nombreux, mais des enseignants mieux formés et mieux soutenus. Par contre, c'est l'encadrement, la surveillance et l'aide aux devoirs qui doivent être développés. **La politique dite de la ville doit être recentrée sur le logement et le travail.** Mais ce point est développé par un autre intervenant. Plus généralement, les politiques territorialisées doivent être davantage fondées sur l'exigence que sur la redistribution.

**4 - Il faut que les jeunes en échec puissent avoir une seconde chance.** Cela passe par la multiplication (d'ailleurs en cours) des écoles du même nom, établissements destinés à remettre le pied à l'étrier des jeunes qui ont échoué. Plutôt que le débat sur l'âge d'entrée en apprentissage, l'amélioration de la qualité de celui-ci est nécessaire et passe notamment par la **bonification de la fonction de maître d'apprentissage** : si celui-ci ne voit pas son rôle reconnu, sur la base de l'exigence, l'apprenti se sentira lui-même relégué. Mais il faut aussi inventer un dispositif de **réorientation des élèves des premiers cycles** universitaires sans débouchés vers les métiers de demain. Sur un registre très différent, le développement du travail et de la formation en maison d'arrêt ou en centre d'éducation renforcé est indispensable. La seconde chance peut prendre des formes multiples.

**5 - Il faut que les salariés, dans leur diversité, aient les mêmes chances de parvenir à des postes de responsabilité.** Il n'y a pas qu'à la télévision que l'on voit peu de français issus de l'immigration : dans les réunions ministérielles ou au conseil exécutif du MEDEF, c'est la même chose. Dans la fonction publique, il s'agit de dynamiser les concours internes et d'élargir le recrutement des troisièmes concours. Mais une attention particulière doit être portée aux **conditions de recrutement au tour extérieur**, souvent réservé au reclassement d'amis politiques alors qu'il pourrait (aussi) permettre un élargissement de la base de recrutement à partir d'expériences différentes. Dans le privé, ce sont les réseaux d'anciens élèves, la **cooptation**, qui conduisent à un système de préférence, c'est-à-dire a contrario à un système d'exclusion. L'égalité dans le **déroulement des carrières dans les entreprises privées** doit aussi devenir un objet de négociation contractuelle et une dimension de la gestion des ressources humaines.

C'est autour de ces quelques idées simples qu'il serait possible de **dynamiser l'intervention publique en faveur de l'égalité devant l'emploi**. Mais le débat est actuellement pollué par une polémique sémantique qu'il y a lieu d'examiner.

## **DISCRIMINATION POSITIVE OU ACTION POUR L'EGALITE**

Il s'agit du **débat sémantique entre « discrimination positive » et « action pour l'égalité »**. L'emploi par certains de l'expression « discrimination positive » n'est ni neutre (car le mot « discrimination » sonne mal dans un pays construit sur le principe d'égalité), ni innocent (car son emploi systématique par le ministre de l'intérieur a un objectif politicien à double entrée). L'ambiguïté de la formule laisse chacun entendre de qu'il veut entendre : « discrimination » pour les uns, et « positive » pour les autres.

En fait, si l'on y regarde de près, le débat est entre les actions positives fondées sur l'origine ethnique et celles fondées sur la situation socio-économique.

Si l'on utilise l'expression « discrimination positive » pour désigner toute politique qui vise à **redresser des situations d'inégalité socio-économique, alors la France en fait depuis longtemps** : l'impôt sur le revenu avec son caractère progressif, certaines allocations familiales fondées sur une condition de revenu comme l'allocation de parent isolé, la gratuité de certains services publics locaux pour les chômeurs et les personnes en difficultés, seraient alors autant de discriminations positives. Depuis les années 80, des politiques publiques ont visé plus systématiquement un objectif d'égalité, à travers des dispositifs à caractère collectif plus favorables pour les populations en difficultés, même si leur efficacité peut être discutée

au cas par cas : la politique de la ville, les zones d'éducation prioritaires, les contrats aidés de la politique de l'emploi, le RMI, les zones franches urbaines, etc.

Dans cette acceptation large (qui est celle du ministre de l'intérieur), il s'agirait alors de politiques de discrimination positive. On pourrait même y ajouter, bien que sa nature soit hybride, l'égalité professionnelle et la parité hommes-femmes. Plus proche de la discrimination positive à l'américaine, il existe **l'obligation d'emploi des personnes handicapées** : mais le moins que l'on puisse dire est que depuis un demi-siècle elle n'a pas donné des résultats excellents.

**Si l'on passait à un système de discrimination positive à raison de l'origine**, cela exigerait que chacun s'identifie selon son origine ethnique. Faudrait-il alors mettre en place une reconnaissance de travailleur d'origine étrangère, comme il y a une reconnaissance de travailleur handicapé ? Alors que certains jeunes issus de l'immigration se plaignent d'être discriminés, cela reviendrait à leur demander de porter en permanence un tee-shirt avec la mention « noir » ou « arabe ». C'est un peu contradictoire avec les CV anonymes, souvent soutenus par les mêmes partisans de cette discrimination positive.

La question des **statistiques** n'en est pas vraiment une. Les jeunes qui peuvent faire l'objet de discriminations s'identifient statistiquement par le lieu de naissance de leurs parents ou par le quartier qu'ils habitent. En outre, l'examen des noms figurant sur le registre du personnel d'une entreprise peut aussi donner une idée assez précise de la diversité d'origine des personnels qu'elle emploie.

Notre choix est donc de ne pas entrer dans cette logique. Il n'est alors pas souhaitable de parler de discrimination positive, mais d'action pour l'égalité.

## **L'URGENCE D'UN PLAN POUR L'EGALITE DEVANT L'EMPLOI**

L'expression employée par Patrick Weil dans un article du Monde l'année dernière me paraît donc plus intéressante : il demande un véritable « **plan pour l'égalité** ».

Il est tout aussi important de passer d'une lutte contre les discriminations individuelles (renvoyant le plus souvent au sentiment charitable ou au procès judiciaire) à une véritable politique publique, ou plutôt un **ensemble de politiques publiques dont le but serait l'égalité** devant l'emploi. Ces politiques publiques doivent engager l'Etat, mais aussi les collectivités territoriales et, lorsqu'il s'agit d'emploi, les partenaires sociaux. Ce sont celles qui ont été précisées à partir des cinq principes que j'ai énoncés, qui ne cherchent pas à innover, mais à en fixer clairement les objectifs précis.

Certaines des **mesures évoquées sont d'ailleurs déjà à l'œuvre** depuis plusieurs années ou plus récemment. Le prérecrutement, par les adjoints de sécurité, de futurs policiers recrutés par la voie normale du concours et issus des quartiers populaires, date de 1999. La territorialisation de l'action, par les CODAC, date aussi de 1999. La signature par des grandes entreprises d'accords collectifs (Peugeot) ou de conventions avec le FASILD (Adecco) sur la diversité dans l'embauche date de 2002. Certaines organisations syndicales, comme la CFDT et la CGT, ont entrepris depuis cinq à dix ans une sensibilisation en profondeur de leurs militants sur ces questions. Même le MEDEF a pris l'initiative d'une négociation nationale

interprofessionnelle sur la diversité en 2006. Ce qui est important, c'est donc de montrer la direction dans laquelle il faut s'engager.

Plusieurs raisons militent pour une action de grande ampleur dans un délai rapide. Tout d'abord, les départs à la retraite des générations du baby-boom créent un appel d'air pour des recrutements plus nombreux dans le public et dans le privé. Ensuite, la demande d'égalité, corollaire du sentiment de relégation, monte dans la société française, que ce soit d'ailleurs de la part de ceux qui sont réellement discriminés ou de la part de ceux qui ont peur de le devenir si notre pays s'ouvre trop. Enfin, les événements du mois de novembre 2005 montrent à quel point la société française se décompose sous l'effet du chômage de masse et de la faiblesse de notre volonté d'intégration.

Il existe donc **une opportunité, une demande sociale et une exigence nationale** : trois raisons pour agir vite et fort vers l'égalité devant l'emploi. Une initiative franco-allemande est d'ailleurs en cours d'élaboration sur ce sujet. Mais la question de l'orientation est importante. **Ce n'est pas l'échec du modèle républicain qu'il faut critiquer, mais le renoncement des élites de notre pays à le mettre en œuvre**