

DISCRIMINATIONS MAL SOCIAL, HANDICAP ÉCONOMIQUE

par *Claude Royon* *

Inégalités et discriminations, et pas seulement face à l'emploi, sont des questions qui hantent la société européenne. Les comportements individuels ou collectifs différents vis-à-vis de certaines personnes ou groupes de personnes (1) résultent de processus historiques et sociaux complexes. Ils s'édifient sur la difficulté qu'éprouvent les êtres humains à rencontrer l'autre, non seulement comme un semblable, mais comme un semblable différent. Si les discriminations sont des phénomènes de société, la psychologie a beaucoup à dire sur les processus de naissance à soi-même par identification à autrui, ce qui exige ensuite un certain nombre de coupures et de différenciations avec l'autre reconnu comme tel ; avec lui, il devient alors possible de faire alliance, sans fusion ni confusion. À l'inverse, l'expression « c'est lui ou moi » indique bien les risques de négation de l'autre comme différent de soi ; à l'échelle collective, le groupe autre peut alors devenir objet de peurs et de méfiances, un « ennemi », « celui qui n'est pas moi, donc qui est contre moi » (2). Sur ce terreau, la mauvaise herbe des discriminations ne demande qu'à fleurir.

Mais faut-il parler de discriminations ? N'est-ce pas stigmatisant pour des personnes qui apparaissent fragilisées plus que discriminées ? N'est-ce pas ignorer les représentations de soi intériorisées par les personnes elles-mêmes ? Pourtant, la Commission européenne, en lançant, en 2000, le Programme d'initiative communautaire (PIC) Equal a expressément voulu « lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi », par des mesures devant « bénéficier essentiellement aux personnes victimes des principales formes de discrimination fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion, les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Appliquée au monde du travail, comme elle peut l'être à celui de l'éducation, des loisirs, ou face au droit au logement, la notion de discrimination est certes « multifactorielle », voire ambiguë. Mais elle a l'avantage d'inviter à dépasser le simple constat d'une inégalité (3) pour essayer de comprendre et combattre les processus à l'œuvre dans la relégation. Ceux de la discrimination à l'embauche, directement liée à la mise en avant d'un critère discriminatoire – souvent justifié par les réactions des clients de l'entreprise – paraissent un peu plus facilement repérables. En revanche, les processus discriminatoires les plus répandus (4), dont les conséquences ne se manifestent clairement que tardivement – telles les inégalités salariales entre femmes et hommes – sont particulièrement « multifactoriels » et semblent ne relever d'aucune responsabilité personnelle évidente (5). En fait, les discrimi-

* Economie & Humanisme

(1) Du fait de leur sexe, de leur âge, de leur état de santé ou de leur handicap, de leur origine ethnique, de leurs convictions, de leur orientation sexuelle, etc.

(2) Cf. **Daniel Gonin**, « Les ambivalences personnelles et collectives. Une approche psychologique de l'exclusion », **Economie & Humanisme** n° 327, déc. 1993.

(3) Qui ne se révélerait qu'au bout d'un long parcours.

(4) Observables jusque dans les structures d'insertion par l'activité économique et dans l'activité des intermédiaires de l'emploi.

(5) Un des cas les plus surprenants est celui des discriminations instituées (emplois réservés aux Français, même hors fonction publique), ou encore consacrées par la coutume (Sécurité sociale...) ; voir **Economie & Humanisme** n° 353, juillet 2000.



nations sont présentes tout au long des trajectoires professionnelles (6). Elles se révèlent également face à la formation. L'accès aux formations est loin d'être égalitaire et il en est même qui, de fait, se révèlent finalement fortement discriminatoires, y compris dans des cas où elles ont été proposées pour lutter contre les inégalités.

L'analyse de ces processus, l'action pour faire reculer les discriminations et la gestion de la diversité (7) peuvent-elles être une opportunité pour les entreprises, et au-delà pour la société ? En Europe, l'ambition du programme Equal, rejoignant une partie des attentes et des actions des sociétés civiles, est justement de promouvoir la diversité comme atout pour l'emploi.

Ce dossier bénéficie précisément de la dynamique de projets impulsés par le PIC Equal. Très directement, il reprend et prolonge des éléments de diagnostic et des analyses d'expériences débattus au cours d'un Forum organisé, le 4 mai 2004, en Rhône-Alpes sur la base de treize projets portés en partenariat (8), autour de huit thématiques (9), qui impulsent des actions si possible innovantes et s'efforcent de mettre à jour les conditions de réussite de la gestion de la diversité. Ce dossier participe donc d'un parcours de recherches pratiques et théoriques pour faire reculer les discriminations et expérimenter que la diversité peut être une chance, tant pour les personnes que pour les entreprises.

Pour Economie et Humanisme, il est à la fois un prolongement et un élargissement du dossier, « Emploi et discrimination raciale : le dégel ? », paru en juillet 2000 (10). Il prend sa place dans le cadre des missions de soutien technique, d'animation, d'information et de réflexion qu'assure son équipe de professionnels au titre de « l'assistance technique régionale » à la mise en œuvre du PIC Equal auprès de la DRTEFP (11) et du Conseil Régional Rhône-Alpes. Il est en symbiose avec l'attention continue d'Economie et Humanisme à la lutte contre les discriminations (12).

La première partie de ce dossier propose une approche plurielle, à la fois conceptuelle et ancrée dans l'observation, des pratiques discriminatoires. Elle n'est pas construite à partir des divers motifs de discriminations et des formes d'inégalités ; elle vise plutôt à une perception globale des pratiques et processus de discrimination selon des perspectives croisées. Le lecteur y trouvera des éclairages conceptuels sur la pertinence et l'intérêt de la notion de discrimination. Il pourra se familiariser avec le cadre européen du droit et des politiques antidiscriminatoires. Il partagera les interrogations de l'historien sur l'apport propre de

(6) Après de longues années de travail, la situation particulière (salaires, responsabilités...) de certains groupes de salariés est souvent le facteur le plus apparent de longs processus discriminatoires, atteignant par exemple les femmes ou les militants syndicaux.

(7) Mixité entre hommes et femmes, pluralité d'origines raciales ou ethniques, diversité des âges, présence de personnes handicapées...

(8) À l'échelle régionale, nationale et internationale.

(9) Accès au marché de l'emploi, lutte contre le racisme et la xénophobie, création d'entreprise, formation tout au long de la vie, adaptation des entreprises et des salariés, conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

(10) Dossier élaboré dans le cadre de l'action PRISME (Pour Réussir l'Intégration des Salariés Multinationaux dans les Entreprises).

(11) Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

(12) Après avoir réalisé un guide pour la lutte contre les discriminations à l'emploi, l'association a élargi ses interventions à la mesure de l'ensemble des motifs de discriminations en Europe. La lutte contre les discriminations est un de ses cinq projets prioritaires.



l'histoire à la compréhension des discriminations. Après cette approche globale des discriminations, il sera invité à observer plus précisément les processus discriminatoires à l'œuvre dans l'accès à l'emploi, puis dans les parcours professionnels. Tout au long de sa lecture, il aura pu constater que les discriminations liées au sexe ont joué un rôle central dans la naissance du droit (13).

La seconde partie du dossier met en évidence les conditions des actions à mener pour favoriser la diversité et lutter contre les discriminations. Quatre registres d'intervention paraissent complémentaires à cet égard.

■ D'abord l'action, longue et complexe, sur les représentations (14). L'évolution des représentations est particulièrement nécessaire, alors même qu'elle se révèle lente et soumise à bien des aléas. L'expérimentation est évidemment indispensable dans ce domaine.

■ Le travail en partenariat (15), à l'échelle des territoires et de manière transnationale, se révèle indispensable, non seulement pour l'efficacité des divers projets, mais aussi pour une évolution plus globale des milieux porteurs de l'insertion et de l'emploi.

■ Le troisième type d'actions susceptibles de faire reculer les discriminations et de favoriser la diversité relève de la conjonction de parcours individuels - avec si possible un accompagnement - et de mobilisations partagées, en particulier pour l'accès ou le retour à l'emploi.

■ Favoriser la diversité implique d'adapter l'organisation des entreprises pour faire place, de manière économiquement viable, à un éventail plus large de salariés ; ce qui exige notamment des évolutions dans l'ensemble de la gestion des ressources humaines. Le soutien à la création d'entreprises relève des mêmes préoccupations.

Pour clore ce dossier, le lecteur se voit proposer une contribution théorique sur l'envers des discriminations analysées jusque-là (16) : la « discrimination positive ». Enfin, un dernier article tente de nouer la diversité des approches et de relever les questions en suspens, les initiatives à favoriser, les responsabilités à endosser. Le défi des engagements multiples à assumer pour l'égalité est à la dimension de la violation permanente des droits humains que nourrissent les discriminations.

Claude Royon

(13) Les représentations à cet égard demeurent particulièrement prégnantes dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels.

(14) Il est patent que les représentations de beaucoup de chefs d'entreprises et de professionnels de l'aide à l'insertion vis-à-vis des demandeurs d'emploi et des salariés sont souvent en fort décalage avec les attentes réelles et les représentations de ces derniers.

(15) En particulier, entre « monde de l'entreprise » et « monde de l'insertion et de l'emploi ».

(16) Mais qui est sous-jacente à un certain nombre de pratiques de lutte contre les discriminations.