

LES BIBLIOGRAPHIES DE CENTRE INFO



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS



AVRIL 2019





Département Documentation

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Bibliographie sélective

Cette bibliographie regroupe une sélection de références de rapports, ouvrages et articles de périodiques recensés par le Département Documentation de Centre Inffo entre juillet 2014 et mars 2019.

Catherine Quentric
Documentaliste
c.quentric@centre-inffo.fr

Avril 2019

SOMMAIRE :

<i>Rapports et avis.....</i>	<i>3</i>
<i>Etat des lieux</i>	<i>5</i>
<i>Des pratiques de lutte contre les discriminations</i>	<i>14</i>
<i>Des ressources sur internet</i>	<i>16</i>

Les résumés sont principalement ceux des auteurs ou des éditeurs



Depuis plus de 40 ans, Centre Inffo décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, il les soutient et les accompagne dans la réalisation de leurs missions.

Centre Inffo met à la disposition des professionnels une offre de formation complète, une expertise juridique et documentaire, réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public. Son agence de presse permet un accès en temps réel à toute l'actualité de la profession.

Rapports et avis

Vivre ensemble, vivre en grand : pour une réconciliation nationale

Jean-Louis Borloo

Paris : Ministère de la Cohésion des Territoires, avril 2018, 164 p.

En lien avec des élus et des associations de terrain, l'auteur propose dix-neuf programmes thématiques pour relancer la politique de la ville : rénovation urbaine, emploi, éducation, sécurité et justice, associations, lutte contre les discriminations, etc.

La lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie - Année 2017

Commission nationale consultative des droits de l'homme

Paris : La Documentation française, mars 2018, 412 p.

Depuis plus de vingt-cinq ans, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) remet chaque année au Gouvernement un rapport qui dresse un état des lieux du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie en France, ainsi que des moyens de lutte mis en œuvre par les institutions de la République et la société civile. Sur la base d'une analyse critique des politiques conduites et en s'appuyant sur les observations des organes internationaux, la CNCDH formule une série de recommandations visant à mieux connaître, comprendre et combattre toutes les formes de racisme. Cette vingt-septième édition s'articule autour de trois grands axes : un état des lieux actualisé du racisme en France, sous toutes ses formes, le suivi des recommandations formulées par la CNCDH les années précédentes, dans une démarche à la fois évaluative et prospective, l'analyse et les propositions que la CNCDH a communiquées au Délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) en décembre 2017 en vue de contribuer à la préparation du prochain plan triennal d'action 2018-2020.

→ [Consulter les éditions précédentes sur le site de la CNCDH](#)

Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales. Avis du Conseil économique, social et environnemental présenté par Lionel Marie et Jean-François Pilliard

Paris : Cese. Conseil économique, social et environnemental, juillet 2017, 157 p. (Les Avis du Cese, n° 18)

Cet avis propose d'abord un repérage et une analyse des discriminations syndicales, pour rechercher ensuite les moyens d'une plus grande efficacité de la prévention et de la lutte contre ce type de discriminations.

→ [Lire également la synthèse de l'avis](#)

La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux

Jean-Dominique Simonpoli

Paris : Ministère du Travail, 2017, 29 p.

A la suite de l'avis du Cese publié en juillet 2017, Jean-Dominique Simonpoli dresse un bilan des meilleures actions et pratiques de promotion de la reconversion professionnelle et de la valorisation et la reconnaissance des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Rapport sur le suivi de la mise en œuvre des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise

Jean-Christophe Sciberras ; Philippe Barbezieux

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social ; Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, novembre 2016, 82 p.

Le premier rapport, remis en mai 2015, comportait 18 propositions qui ont abouti avec succès à des actions concrètes notamment la publication d'un rapport sur le coût économique des discriminations par France Stratégie ou encore la réalisation de testings dans des entreprises privées et dans la fonction publique. Avec ce nouveau rapport, le groupe de dialogue prolonge cette dynamique de lutte contre les discriminations en formulant 13 nouvelles propositions pour pérenniser la lutte contre les discriminations en entreprise.

Le coût économique des discriminations

Gilles Bon-Maury ; Catherine Bruneau ; Clément Dherbecourt ; Adama Diallo ; Jean Flamand ; Christel Gilles ; Alain Trannoy

Paris : France Stratégie, septembre 2016, 122 p.

Que gagnerait la société dans son ensemble si le recrutement des chefs d'entreprise était élargi aux femmes, si les talents étaient reconnus dans toute leur diversité et tous les hauts potentiels pleinement employés ? C'est pour

apporter une réponse (chiffrée) à cette question que le rapport estime finalement le gain attendu d'une réduction des écarts inexpliqués, écarts qui sont donc considérés ici comme autant de réserves de croissance inutilisées. Comment ? En simulant les effets d'un alignement de la situation en emploi des personnes discriminées – taux d'emploi, niveaux de salaires, temps de travail et proportion de bacheliers – sur la situation moyenne observée dans le reste de la population de même classe d'âge. Ces effets sont estimés sur la base de quatre scénarios qui vont chacun, un peu plus loin, dans la prise en compte des effets (cumulés) d'une réduction des discriminations. Les chiffres sont éloquentes ! A lui seul, le scénario médian de convergence des seuls taux d'emploi et d'accès aux postes élevés, rapporterait 7 % du PIB, soit environ 150 milliards d'euros. Des gains économiques auxquels les femmes contribueraient en l'occurrence à hauteur de 97 % !

Les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Rapport au Premier ministre

Yannick L'Horty

Paris : Premier ministre, juin 2016, 103 p.

La mission d'évaluation porte sur le risque de discrimination pour les différentes voies de recrutement (concours, recrutement sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale). La mission a examiné les différents modes de recrutement et organisé une campagne de testing. L'exploitation des données des concours dans la fonction publique de l'Etat indique des inégalités fortes pour les candidats. La campagne de testing montre des situations de discrimination dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. Cette campagne concerne cinq professions : policier national, infirmier en soins généraux, responsable administratif, technicien de maintenance et aide-soignante. Elle a mis en évidence que les discriminations à l'embauche sont selon les professions tantôt plus fortes dans le public que dans le privé, tantôt moins fortes.

Rapport de synthèse des travaux du groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise

Jean-Christophe Sciberras ; Philippe Barbezieux

Paris : Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social ; Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, mai 2015, 43 p.

Le 29 octobre 2014, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports ont procédé à l'installation du groupe de dialogue afin d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives dans l'entreprise, tout en renforçant la sécurité juridique des entreprises qui s'y attellent, en s'inspirant notamment des propositions du rapport Pécaut-Rivolier ; d'examiner les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes (recrutement par simulation, CV anonyme dans certaines situations, autres méthodes en cours de développement). Afin de couvrir les domaines énoncés dans la feuille de route, le groupe de dialogue a retenu trois thèmes principaux : les méthodes de recrutement non discriminantes ; la lutte contre les discriminations dans la carrière et dans l'emploi ; le développement de nouvelles voies de recours collectif.

La lutte contre les discriminations : de l'incantation à l'action. Rapport d'information de Mme Esther Benbassa et M. Jean-René Lecerf, fait au nom de la commission des lois

Paris : Sénat, novembre 2014, 100 p.

Au titre de la lutte contre les discriminations ou de la promotion de l'égalité des chances, de nombreux instruments ont été développés par les pouvoirs publics au cours de ces dernières décennies. Pourtant, les discriminations restent aujourd'hui encore une source de mal-être importante, génératrice d'injustice qui porte préjudice au modèle républicain de vivre-ensemble. C'est pourquoi la commission des lois du Sénat a désigné Mme Esther Benbassa (Ecolo - Val-de-Marne) et M. Jean-René Lecerf (UMP - Nord) pour mener une mission d'information sur la lutte contre les discriminations ethniques, raciales et religieuses. Après avoir conduit de nombreuses auditions pendant plus de dix-huit mois, les rapporteurs ont dans un premier temps dressé un état des lieux des discriminations dans notre pays ainsi qu'un bilan du droit existant. Ils en ont conclu la nécessité d'affiner nos outils de connaissance des discriminations afin de mieux les mesurer, préalable indispensable à l'amélioration du cadre juridique de la lutte contre les discriminations. Bien que cet arsenal juridique compte certaines lacunes, les difficultés tiennent davantage à la méconnaissance des règles de droit - abondantes. Ce constat a incité les rapporteurs à mettre l'accent sur un besoin impérieux de formation et d'information, y compris par le renforcement de l'enseignement laïc du fait religieux.

L'apport économique des politiques de diversité à la performance de l'entreprise : le cas des jeunes diplômés d'origine étrangère

Sonia Hamoudi

Paris : Cese. Conseil économique, social et environnemental, septembre 2014, 91 p.

Tantôt ignorées, tantôt niées, les discriminations peuvent affecter tous les citoyens sur le marché du travail. S'il est, néanmoins, une catégorie fortement concernée par les discriminations à l'embauche et qui ne sauraient reposer

uniquement sur des problématiques purement sociales ou territoriales, c'est celle des jeunes, dont les jeunes diplômés issus de l'immigration, estime le Cese. Bien que diplômée, cette frange de la jeunesse éprouve bien des difficultés pour obtenir un emploi. Pour tenter de répondre à ce problème, la Charte de la diversité a été établie en 2004 marquant ainsi la volonté des entreprises de se saisir de la question des discriminations liées aux origines. La diversité est apparue, alors, comme un atout au service de la performance économique autant qu'un élément de politique sociale voire sociétale. Cependant, force est de constater que l'objectif de la Charte, à savoir l'accès de l'entreprise aux jeunes diplômés issus de l'immigration à des postes de responsabilité, n'a pas été atteint.

→ [Lire également la synthèse de l'étude](#)

Etat des lieux

Défenseur des droits. Rapport d'activité 2018

Paris : Défenseur des droits, mars 2019, 104 p.

Dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations, l'institution a reçu 5 631 dossiers, en augmentation de 4,2 % par rapport à 2017. Le handicap (22,8 %) reste, pour la deuxième année, en tête des critères invoqués, devant l'origine (14,9%) et l'état de santé (10,5 %). Les critères du sexe, de la situation de famille et de la grossesse, presque totalement mobilisés par des femmes, représentent au total 13 % des dossiers de discrimination. L'emploi demeure le premier domaine concerné par des discriminations qui interviennent à l'embauche et tout au long de la carrière.

→ [Consulter les éditions précédentes sur le site du Défenseur des droits](#)

Actes du colloque "Multiplication des critères de discrimination. Enjeux, effets et perspectives", Paris, 18 et 19 janvier 2018

Victoria Vanneau ; Julie Voltaire

Paris : Défenseur des droits, janvier 2019, 214 p.

Ce colloque, organisé par le Défenseur des droits avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice du ministère de la Justice, avait pour objectif de débattre de la multiplication des critères de discrimination. Les enjeux, sociaux, économiques et politiques du processus de fabrication des critères ont été explorés ; les effets de leur multiplication ont été évalués, en particulier sur un plan contentieux ; les difficultés liées à l'articulation et à la combinaison de ceux-ci, qui perdurent, en dépit du travail d'harmonisation et de mise en cohérence du législateur, ont été analysées ; enfin, la capacité de ceux-ci à appréhender les situations de discrimination multiples ou intersectionnelles, mises en lumière par les sciences sociales et en particulier l'étude des rapports de domination, a été interrogée. Des questions essentielles ont été formulées. Faut-il conserver le système de liste fermée en opérant une hiérarchie et une harmonisation des critères ? Faut-il plutôt envisager d'adopter des listes ouvertes, sur le modèle de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme ou de la législation canadienne, dans lesquelles l'extension des critères est pilotée par le juge et non par le législateur ? Comment garantir un outil souple, efficace et adaptable aux évolutions de la société, en matière de droit de la non-discrimination ?

Des jeunes discriminées au moment de leur insertion sociale - Résultats de deux études et de deux testings lancés par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ)

Aude Kerivel

Paris : Injep. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, 2018, 83 p.

En 2014, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) lançait un appel à projets visant à mettre en évidence les discriminations envers les jeunes. Il s'agissait de savoir si les jeunes subissent une discrimination dans les étapes d'accès à l'autonomie du fait de leur jeune âge, ou bien si les situations de discrimination proviennent de la combinaison du jeune âge et du sexe, de l'origine ethnique supposée ou du territoire. Pour répondre à cette question, quatre terrains ont été investigués par quatre équipes de chercheurs. Cette note vise à mettre en perspective les résultats de ces travaux afin de mieux comprendre les expériences de discrimination vécues par les jeunes au moment de leur accès à l'autonomie dans des domaines jusqu'alors peu explorés.

La discrimination systémique : peut-on repenser les outils de la non-discrimination en Europe ?

Marie Mercat-Bruns

Revue des droits de l'homme, n° 14, 2018, 21 p.

À la différence du Canada ou des États-Unis, la notion de discrimination systémique n'est pas inscrite dans le droit positif français même si l'adoption de l'action de groupe a fait émerger la question des discriminations structurelles, notamment dans l'emploi. Pourtant, le droit européen et le droit français offrent déjà des exemples où les juges semblent appréhender implicitement cette dimension plus complexe de l'inégalité qui peut combiner les discriminations directes et indirectes et en révèlent sans doute la nature. Se pose ensuite la question de l'intérêt d'une

lutte contre ces discriminations systémiques au regard d'outils juridiques qui embrasseraient un cadre d'analyse de portée équivalente et des fonctions revisitées de la non-discrimination.

[La lutte contre les discriminations ethno-raciales en France - De l'annonce à l'esquive \(1998-2016\)](#)

Marie-Christine Cerrato Debenedetti

Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2018, 256 p. (Res Publica)

Annoncée en France en 1998 sous impulsion européenne, la lutte contre les discriminations raciales n'a jamais été véritablement portée par un gouvernement. L'ouvrage analyse, à différentes échelles d'intervention, les processus multiples de refoulement de la discrimination ethno-raciale : la dilution et l'euphémisation du problème pour en extraire sa dimension ethno-raciale, l'éviction du débat politique par des instruments consensuels, enfin, la délégation de l'action à des experts et aux territoires.

[Les jeunes des quartiers prioritaires accèdent-ils davantage aux contrats aidés et à l'alternance ?](#)

Perrine Kauffmann

Dares Analyses, n° 55, décembre 2018, 9 p.

Dans les quartiers prioritaires entre 2010 et 2012, les jeunes accèdent moins souvent à un contrat aidé, marchand ou non marchand, que les jeunes habitant dans les quartiers environnants, au sein des mêmes zones d'emploi. Les jeunes des quartiers prioritaires ont des caractéristiques sociodémographiques qui pourraient expliquer ce moindre accès aux contrats aidés. Ainsi, à caractéristiques comparables, les jeunes des quartiers prioritaires accèdent autant que leurs voisins aux contrats aidés non marchands ; ils sont néanmoins défavorisés pour obtenir un contrat aidé marchand. Après la création des emplois d'avenir en 2013, les jeunes des quartiers prioritaires accèdent davantage aux contrats aidés non marchands ; ce meilleur accès ne bénéficie toutefois qu'aux plus diplômés, ayant au moins un baccalauréat. Après la création des CIE-starter en 2015, les jeunes des quartiers prioritaires, à tous les niveaux de diplôme, accèdent davantage aux contrats aidés marchands. Sur toute la période 2010-2016, résider en quartier prioritaire a un impact négatif sur l'accès aux contrats d'alternance après une période de chômage ou d'inactivité.

[Discriminations selon l'âge - Revue de littérature et effet de l'âge sur les conditions d'emploi et de salaire à partir de l'enquête Emploi](#)

Léa Flamand ; Christel Gilles ; Alain Trannoy

Document de travail, n° 2018-05, novembre 2018, 128 p.

La première partie de ce document examine les fondements du droit des discriminations et la situation des seniors sur le marché du travail, la seconde présente une revue de littérature théorique et empirique sur les discriminations selon l'âge, et la troisième rappelle les principaux résultats des études sur les profils âge-salaire et âge-productivité. La quatrième et dernière partie décrit les résultats empiriques des auteurs sur la relation âge-salaire, obtenus à partir de cohortes de salariés à temps complet reconstituées par la méthode des pseudo-panels et avec les techniques économétriques standards d'identification du "vrai" effet âge sur les salaires. À un niveau agrégé, on constate que le salaire mensuel ne baisse pas forcément en France avec l'âge pour les seniors qui restent en emploi, contrairement à ce qu'on observe dans d'autres pays avancés (Royaume-Uni, États-Unis et Allemagne). Le profil des salaires des femmes selon l'âge est bien plus plat que celui des hommes et montre aussi "un décrochage" très rapide des salaires féminins par rapport aux salaires masculins. Pour les personnes qui ont un diplôme strictement inférieur au bac, le salaire mensuel diminue à partir d'un certain âge. Enfin, les seniors qui restent en activité ont en moyenne des caractéristiques observables et non observables plus rémunératrices que celles de leurs homologues inactifs, au chômage ou à temps partiel. La simulation des salaires des seniors, une fois prise en compte leur sélection dans l'emploi, montre en moyenne une diminution à partir de 57 ans qui n'affecte cependant pas les plus diplômés. Cet effet de sélection positif des seniors distingue la France des pays pour lesquels des travaux ont été recensés.

[L'organisation des recrutements dans les entreprises : un outil de lutte contre les discriminations ?](#)

Clémence Berson ; Morgane Laouenan ; Emmanuel Valat

Dares Document d'études, n° 226, novembre 2018, 35 p.

De nombreux travaux attestent de l'existence de comportements discriminatoires de la part des employeurs, notamment selon l'origine des candidats. On sait toutefois peu de choses sur la façon de prévenir ces comportements. Dans ce travail, les auteurs évaluent l'impact de l'organisation des recrutements dans les grandes entreprises sur le niveau des discriminations. Ils considèrent des entreprises multi-établissements et distinguent deux types d'organisation des recrutements : ceux où intervient un service des ressources humaines (RH) positionné à un niveau centralisé de l'entreprise et ceux effectués uniquement au niveau de l'établissement concerné par le poste, généralement par des managers en charge du recrutement. Pour mener cette étude, les auteurs s'appuient sur les données issues d'un testing conduit en 2016 par ISM Corum et la Dares dans des grandes entreprises. Ce testing, dont les résultats attestent de l'existence de discriminations à l'embauche liées à l'origine, a permis de recueillir des informations sur le recrutement des 1 500 tests effectués. L'examen des candidatures par un service RH centralisé étant potentiellement endogène, les auteurs utilisent un instrument pour évaluer l'effet causal : l'appartenance ou non

de l'établissement concerné par l'offre à une entreprise ayant développé un réseau de franchises. Pour les entreprises faisant partie d'un réseau de franchises, le recours à un service RH centralisé est moins fréquent. L'estimation simple indique que recruter au niveau d'un service RH centralisé a un effet important sur le niveau des discriminations : ce type d'organisation des recrutements engendre une baisse de la probabilité que le candidat d'origine supposée "hexagonale" soit préféré à un candidat d'origine supposée "maghrébine". L'estimation instrumentale confirme cet effet et indique une ampleur encore plus importante.

Les seniors et l'accès à l'emploi

A Compétence égale, novembre 2018, 34 p.

Ce baromètre propose les résultats d'une étude en ligne menée auprès des candidats seniors, des recruteurs en cabinets de recrutement, et des recruteurs en entreprise. Pour un tiers des candidats ayant répondu à l'enquête, l'âge, spontanément associé à des connotations négatives ou péjoratives, définit le statut de senior, plutôt que l'expérience, dimension plus valorisante. Ils estiment majoritairement que c'est le premier critère de sélection des recruteurs, ce que ces derniers tendent à confirmer en reconnaissant qu'il s'agit en tout cas du premier motif de discrimination dans les processus de recrutement (demandes de leurs clients). Pour autant, les réticences des professionnels du recrutement à présenter un senior à un poste tendent à diminuer, et plus fortement au sein des cabinets et les efforts de persuasion pour déconstruire les stéréotypes auprès des décisionnaires intervenant dans les processus de recrutements en entreprise doivent être poursuivis. Face à eux, les seniors surévaluent fortement le poids des réticences des recruteurs à leur égard. C'est là un point majeur de divergence d'appréciation et d'analyse des publics interrogés qui entraîne un risque important d'autocensure de la part des candidats concernés.

Le racisme et la discrimination raciale au travail

Anaïs Coulon ; Dorothée Prud'homme ; Patrick Simon

Paris : AFMD. Association française des managers de la diversité, novembre 2018, 142 p.

Cet ouvrage est le fruit des réflexions d'un groupe de travail copiloté par Patrick Simon, directeur de recherche à l'INED, et Catherine Woronoff-Argaud, responsable Diversité & Mixité au sein de la DRH de la SNCF, et d'une recherche qualitative conduite auprès de cinq organisations adhérentes de l'AFMD. Il s'efforce de donner à voir comment le racisme et la discrimination raciale sont perçus dans le monde professionnel et comment ils s'y manifestent. Il présente également ce qu'il advient des plaintes des personnes qui en sont victimes sur leur lieu de travail et la façon dont différentes catégories de professionnels s'emparent (ou non) de ces plaintes pour y apporter une résolution. Enfin, il propose, sur la base de cet état des lieux, quelques pistes d'action pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans les organisations.

→ [Consulter également la synthèse de l'ouvrage](#)

11e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi

Défenseur des droits ; OIT. Organisation internationale du travail

Paris : Défenseur des droits, septembre 2018, 18 p.

Ce 11^e Baromètre, tend à démontrer que le monde professionnel apparaît encore et toujours comme un milieu particulièrement discriminant. Une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel. Cette proportion reste quasi similaire pour les personnes exerçant dans le secteur public (27 %) ou privé (25 %). De fortes disparités subsistent cependant en fonction des groupes sociaux interrogés : certains semblent particulièrement exposés aux propos et comportements stigmatisants au travail. Ainsi en va-t-il des femmes de 18 à 44 ans perçues comme non blanches dont 54 % déclarent avoir déjà fait l'objet de tels propos et comportements et de 40 % des hommes homosexuels ou bisexuels. Le baromètre met en garde contre des attitudes hostiles qui ont tendance à se cumuler : 86 % des personnes interrogées rapportant un propos ou un comportement en lien avec un critère précédemment mentionné déclarent avoir également expérimenté une discrimination et/ou une forme de dévalorisation de son travail. Face à ce constat, le Défenseur recommande d'intégrer la lutte contre les propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé à une démarche de prévention des risques professionnels.

→ [Consulter les éditions précédentes sur le site du Défenseur des droits](#)

Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Louise Philomène Mbaye

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques, rapport de recherche, n° 2018-04, août 2018, 23 p.

L'auteure évalue les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du handicap, sur données expérimentales de testing, en mesurant l'effet du handicap sur les chances d'obtenir une réponse positive suite à une demande de renseignement sur les possibilités de recrutement pour un poste d'agent d'accueil. Le métier d'agent d'accueil est testé avec une personne à mobilité réduite (handicap moteur) car le handicap de la personne ne devrait pas affecter sa

productivité. Le critère de l'origine est également testé. Trois profils ont été créés : une candidate d'origine française en situation de handicap moteur, une candidate d'origine française sans handicap et une candidate originaire d'Afrique subsaharienne. Au total, 311 établissements culturels ont été testés entre juin et juillet 2017. Cette étude met en évidence une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap qui a 16,69 % de chance en moins d'obtenir une réponse positive par rapport à une candidate sans handicap. Ce taux varie considérablement suivant le type d'établissements testés. Il atteint 47,82 % dans les établissements ne respectant pas les normes d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite. Les écarts observés n'étant pas statistiquement significatifs, l'auteur ne peut pas conclure à une discrimination en raison de l'origine.

Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

Laetitia Challe ; Yannick L'horty ; Pascale Petit, et al.

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques, rapport de recherche, n° 2018-05, août 2018, 33 p.

Les auteurs évaluent les discriminations dans l'accès à l'emploi public en comparaison de l'accès à l'emploi privé selon plusieurs critères : l'effet d'une origine maghrébine, celui de la réputation du lieu de résidence, celui d'un sexe non modal dans la profession, et l'effet d'un signal d'orientation sexuelle du candidat à l'emploi. Ils exploitent les données issues d'un testing réalisé dans deux professions où les recruteurs publics sont en concurrence avec des recruteurs privés : les responsables administratifs de catégorie A et les aides-soignantes de catégorie C. Pour chaque profession, ils ont construit 5 profils fictifs de candidats à l'emploi similaires en tout point à l'exception de la caractéristique testée : l'origine signalée par la consonance du prénom et du nom, la réputation du lieu de résidence, le sexe du candidat et son orientation sexuelle signalée par une activité extraprofessionnelle mentionnée dans le CV en lien explicite avec la communauté LGBT. Entre septembre 2017 et mars 2018, ils ont répondu à 653 offres d'emploi émanant d'établissements privés et publics. Cela correspond à l'envoi de 3 265 candidatures. Cette étude prolonge et étend une première campagne de testing réalisée en 2015-2016, ce qui permet d'évaluer l'évolution récente des discriminations en France sur les critères de l'origine et de la réputation du lieu de résidence. Les auteurs constatent un mouvement de réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi depuis 2015. Ils observent toujours des discriminations en raison de l'origine, même si elles sont moins fortes, mais ne relèvent plus de discriminations selon le lieu de résidence. Ils ne mettent pas en évidence de discriminations dans l'accès à l'emploi pour les candidats présumés homosexuels même si les résultats indiquent des différences de traitement à différentes étapes du recrutement.

Nés sous la même étoile ? Origine sociale et niveau de vie

Clément Dherbécourt

La Note d'analyse (France Stratégie), n° 68, juillet 2018, 8 p.

Dans quelle mesure l'origine sociale détermine-t-elle le niveau de vie des individus ? La statistique publique a récemment enrichi l'information qu'elle produit pour suivre les trajectoires individuelles, ce qui permet de revisiter cette question classique. Sur la base d'un échantillon de population née en France et âgée de 27 à 44 ans, l'auteur étudie comment le niveau de vie des personnes varie selon la profession de leur père. Les résultats surprennent moins par le constat lui-même que par son ampleur : la France, qui par ailleurs parvient à contenir le creusement des inégalités de revenus, accuse des inégalités de chances importantes, notamment aux deux extrémités de la distribution sociale. Un enfant de cadre supérieur a ainsi 4,5 fois plus de chances qu'un enfant d'ouvrier d'appartenir aux 20 % les plus aisés. L'origine sociale a un effet très discriminant sur l'accès à un niveau de vie élevé mais aussi sur le risque de faire partie d'un ménage pauvre. Quel rôle faut-il alors attribuer à d'autres facteurs comme l'âge, le sexe ou l'ascendance migratoire, si souvent mis en avant ? L'analyse démontre que leurs effets sont finalement faibles, voire négligeables, par rapport au poids de l'origine sociale. Reste à cerner les canaux par lesquels s'opère cette influence. Le niveau de diplôme se révèle doublement déterminant : il influence directement le niveau de rémunération de l'individu mais aussi celui de son éventuel conjoint, qui appartient bien souvent au même milieu social que lui. L'inégalité des chances en France est d'abord une inégalité des chances éducatives.

Les discriminations racistes au travail

Rachid Bouchareb (coord.)

Les Mondes du travail, n° 21, mai 2018, 140 p.

L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière : le rôle clé des réseaux et des intermédiaires

Yaël Brinbaum

Formation emploi, n° 141, 2018/, mai 2018, pp. 193-212

Cet article analyse les modes d'obtention des emplois des jeunes selon l'origine migratoire. A caractéristiques comparables, les descendants de deux parents d'immigrés se distinguent de la population majoritaire dans leurs modes de recrutement. Ils trouvent davantage leur emploi grâce aux réseaux et aux intermédiaires que par

candidatures spontanées. Les jeunes originaires d'Afrique subsaharienne ont été davantage recrutés par un intermédiaire public, ceux d'origine turque ou portugaise par leurs réseaux familiaux. L'étude met en avant des liens entre origines migratoires, modes de recrutement, segmentation des canaux et des emplois.

Rapport annuel sur l'homophobie

Paris : SOS Homophobie, mai 2018, 166 p.

1 650 témoignages attestant d'une homophobie et d'une transphobie ont été enregistrés en 2017. La lecture des chiffres met en avant ce qu'on pourrait qualifier de lesbophobie, de gayphobie, de biphobie et de transphobie du quotidien, laissant penser que la parole homophobe libérée et médiatisée ces dernières années a légitimé une "homophobie ordinaire", qui s'exprime d'autant plus que les personnes LGBT sont désormais visibles. Il est frappant de remarquer que les violences verbales et les agressions se produisent essentiellement dans des contextes liés à la vie quotidienne, en famille, dans les relations de voisinage, au travail et dans le milieu scolaire, où les victimes sont de plus en plus jeunes.

→ [Consulter les éditions précédentes sur le site de SOS Homophobie](#)

Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing. Rapport de recherche

Loïc du Parquet ; Mathieu Bunel ; Yannick l'Horty ; Souleymane Mbaye; Pascale Petit

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435, 2017, 15 p.

Alors que la formation professionnelle continue est très inégalitaire en France, où les femmes, les salariés les moins qualifiés et les plus jeunes, ceux qui travaillent dans les entreprises les plus petites, bénéficient le moins de l'offre de formation, l'hypothèse d'une discrimination dans l'accès à la formation professionnelle n'a encore été vérifiée par aucune étude. De novembre 2015 à février 2016, les auteurs ont testé 154 organismes de formation pour adultes franciliens dans le domaine de la vente et du commerce. Ils ont utilisé six profils d'individus fictifs, permettant de mesurer les discriminations à raison de l'âge, du sexe, de l'origine et de la réputation du lieu de résidence. L'étude met en évidence des discriminations tant en raison de l'âge des demandeurs que selon l'origine et le lieu de résidence.

Bilan Diversité 2017 : pratiques des entreprises signataires de la Charte de la diversité

Paris : Secrétariat général de la Charte de la diversité, [novembre 2017], 11 p.

Cette 7^{ème} édition permet d'évaluer les évolutions au cours du temps en matière de diversité et les priorités d'engagement des signataires. Cette édition fait le point sur l'appréhension de la diversité aujourd'hui : Est-ce toujours un sujet ? Quels sont les critères prioritaires ? Et ceux qui sont délaissés ? Comment sont positionnés les managers ? Quels sont les faits marquants et les tendances ? Comment aller plus loin pour avancer dans les démarches de diversité et de non-discrimination ? Globalement, les résultats marquent une stabilité comparativement à 2015. Une maturité des pratiques, notamment RH, des organisations signataires, se dégage sur ce Bilan Diversité.

→ [Consulter les éditions précédentes du Bilan Diversité](#)

Faut-il autoriser les statistiques ethniques ?

Contient :

- Statistiques ethniques, les raisons d'une réticence française à leur utilisation systématique /Serge Slama

- Les statistiques ethniques : un problème mais quelles solutions ? / Patrick Simon

Cahiers français, n° 400, septembre-octobre 2017, pp. 76-85

Les descendants d'immigrés maghrébins : des difficultés d'accès à l'emploi et aux salaires les plus élevés

Béatrice Boutchenik ; Jérôme Lè

Insee Références, juillet 2017, pp. 21-33

Quel que soit le moment de leur carrière, les descendants d'immigrés maghrébins sont moins souvent en emploi que les personnes sans ascendance migratoire. Les différences de diplôme, d'expérience, de situation familiale et de lieu de résidence expliquent moins de la moitié des écarts de taux d'emploi observés entre les deux groupes. Chez les hommes, l'écart d'emploi provient surtout d'une plus grande difficulté à accéder à l'emploi lorsqu'ils sont actifs. Chez les femmes, il résulte en grande partie d'une inactivité plus forte. Cette différence de comportement des femmes est particulièrement marquée dix à moins de vingt ans après la fin des études, notamment en présence d'enfants. Une fois en emploi, les difficultés que rencontrent les descendants d'immigrés maghrébins apparaissent plus limitées, notamment en termes de "qualité" des emplois. Toutefois, ils semblent confrontés à un "plafond de verre" qui rend plus difficile leur accès aux plus hauts salaires, au-delà de 3 000 euros nets mensuels à temps complet. À caractéristiques égales, leurs chances d'accéder à ces niveaux de salaire par rapport aux personnes sans ascendance migratoire sont inférieures de 15 % environ parmi les femmes et 25 % parmi les hommes. Chez les hommes, ce moindre accès aux rémunérations les plus élevées est plus marqué pour les salariés les plus anciens sur le marché du

travail. Pour les niveaux de salaire inférieurs, les différences de caractéristiques expliquent la quasi-totalité des écarts de salaire observés entre descendants d'immigrés maghrébins et personnes sans ascendance migratoire.

Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage

Prisca Kergoat ; Emmanuel Sulzer

Paris : Injep ; Marseille : Céreq, juin 2017, 296 p.

L'objectif du projet était de comprendre pourquoi certains jeunes potentiellement candidats à une formation par apprentissage peinent, voire échouent, à intégrer cette filière de formation, et le rôle que peut jouer la dimension des discriminations dans un tel processus. Dans cette optique, un dispositif méthodologique complexe, mêlant approches quantitatives, qualitatives et statistique publique a été mis en œuvre.

Les modes d'accès à l'emploi des descendants de Maghrébins diplômés du supérieur

Leïla Oumeddour ; Yaël Brinbaum

Les Etudes de l'emploi cadre, n° 2017-20, mars 2017, 58 p.

Cette étude a pour objet d'analyser les modes de recherche et d'accès à l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, issus de l'immigration ou de communes relevant de la politique de la ville. Elle cherche d'une part, à comprendre les démarches de recherche de ces jeunes, leurs comportements, leurs ressources et les obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail, d'autre part, à analyser les moyens qu'ils mobilisent pour trouver un emploi. Ont été identifiées, en particulier, les expériences de la discrimination vécues par les jeunes et les moyens de la contourner.

Discrimination à l'embauche selon "l'origine" : que nous apprend le testing auprès de grandes entreprises ?

Fabrice Foroni ; Marie Ruault ; Emmanuel Valat

Dares Analyses, n° 76, décembre 2016, 6 p.

Afin de mesurer les risques discriminatoires liés à "l'origine", les recrutements d'une quarantaine de grandes entreprises ont été testés entre avril et juillet 2016. Il s'agissait de répondre à des offres d'emploi, en proposant à chaque fois deux candidatures rigoureusement équivalentes au niveau de leurs compétences professionnelles et qui ne variaient qu'en raison de l'origine évoquée par la consonance de leurs noms et prénoms. Chaque entreprise a été testée entre 30 et 40 fois, de manière à disposer de résultats exploitables pour chacune d'elles. Au total, 1 500 tests ont ainsi été réalisés, soit l'envoi de 3 000 candidatures. Les résultats globaux montrent que les recruteurs ont été plus souvent intéressés par les candidatures "hexagonales" que par les candidatures "maghrébines" : le taux de réponses positives est respectivement de 47 % et 36 % des candidatures envoyées, soit un écart moyen de 11 points. Cet écart significatif de traitement selon "l'origine" du candidat se retrouve pour les hommes comme pour les femmes et pour les postes d'employé comme de manager. Les résultats varient d'une entreprise à l'autre, y compris au sein d'un même secteur. Si l'égalité de traitement a été le plus souvent appliquée par la majorité des 40 entreprises testées, les résultats de 12 d'entre elles présentent des écarts statistiquement significatifs en défaveur des candidatures "maghrébines", qui vont de 15 points (43 % des recruteurs intéressés par la candidature "hexagonale" contre 28 % pour la candidature "maghrébine") à 35 points (75 % contre 40 %).

Actes du colloque "10 ans de droit de la non-discrimination", Paris, 5 octobre 2015

Paris : Défenseur des droits, novembre 2016, 152 p.

Ces actes réunissent l'opinion des différents acteurs clefs de la construction du droit des discriminations sur le chemin parcouru, ses enjeux et ses apports après 10 ans de mise en œuvre. Ils ne présentent pas une synthèse ou une doctrine, mais la vision libre de chaque orateur, et ce faisant, permettent de dessiner les contours d'un paysage.

La discrimination syndicale en question : la situation en France

Travail & Emploi, n° 145, 2016-1, 224 p.

Les cas de discrimination à l'encontre des syndicalistes s'accroissent. En témoignent la multiplication des procédures judiciaires et les condamnations dont ont fait l'objet de nombreuses grandes entreprises françaises. Ce constat qualitatif a été conforté par les résultats statistiques obtenus à partir de l'enquête "Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE)" de 2004 qui font apparaître qu'à niveaux de diplôme et âges égaux, les délégués syndicaux sont payés environ 10 % de moins que leurs collègues, ce que confirme la version 2010 de l'enquête. L'appartenance à un syndicat ne suffit pas à expliquer ces moins bons salaires. Ce sont en effet les représentants syndiqués, les plus actifs dans la défense des intérêts de leurs collègues, qui sont les plus pénalisés. Il est, en pratique, difficile d'établir que ces salariés ont des salaires inférieurs pour d'autres raisons que leurs responsabilités syndicales. Les pénalités salariales pour les syndiqués sans mandat restent en effet assez faibles – de l'ordre de 4 % – tandis qu'inversement, ce sont dans les entreprises où il y a des conflits que les délégués syndicaux sont le plus pénalisés.

Discriminations et carrières : faire son chemin dans l'entreprise

Alessio Motta (dir.)

Paris : L'Harmattan, 2016, 300 p.

Y a-t-il meilleure façon de saisir les discriminations ethniques et leurs effets que de les observer dans toute leur banalité, à travers les carrières de personnes qui les ont rencontrées ? Discriminations flagrantes, stratégie pour les éviter ou les affronter, formes éventuelles de paranoïa... La découverte de trajectoires individuelles est sans doute le moyen le plus efficace pour comprendre comment cela interagit. Offrant un accès direct aux entretiens tout en les accompagnant d'instruments de réflexion, cet ouvrage constitue à la fois un outil de méthode pour le chercheur et une initiation pour le profane.

Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines. Résultats de l'appel à témoignages

Défenseur des droits, septembre 2016, 18 p.

Les résultats de cet appel à témoignages mené au printemps 2016 illustrent la diversité des difficultés rencontrées par les personnes d'origine étrangère et leurs conséquences sur les parcours professionnels et personnels. Loin d'être un phénomène isolé, les discriminations liées aux origines lors des recherches de stage ou d'emploi se produisent "souvent" ou "très souvent" pour plus de 60 % des répondants. Les situations décrites rendent compte des discriminations multiples auxquelles exposent les caractéristiques pouvant signaler une origine étrangère - nom, couleur de peau, religion - et qui souvent se cumulent. Un tiers des répondants considèrent ainsi avoir été discriminés sur au moins trois motifs liés à leurs origines. Les personnes perçues comme arabes témoignent notamment des préjugés attachés à leur supposée religion musulmane, tandis que celles qui rapportent être vues comme noires se déclarent plus souvent discriminées du fait de leur couleur de peau. Face à ces différences de traitement, les voies de recours aux droits peinent encore à être mobilisées. Moins d'une personne sur dix a engagé des démarches pour faire reconnaître ses droits. Les conséquences de ces discriminations sur les trajectoires professionnelles sont éloquents et témoignent du mal-être engendré par des années de recherches vaines pour participer au marché du travail d'un pays qui est pourtant le leur (80 % des répondants sont de nationalité française). Fatalisme, renoncement, déclassement, projet d'expatriation... autant de réactions qui illustrent les impasses que le système actuel produit et rappellent l'urgence à mener des politiques publiques fortes pour lutter contre ces discriminations.

Marché du travail : un long chemin vers l'égalité

Jean Flamand ; Christel Gilles ; Catherine Buneau ; Clément Dherbécourt

Note d'analyse France Stratégie, n° 42, février 2016, 11 p.

L'analyse économétrique le confirme : pour trouver un emploi (bien rémunéré) en France, mieux vaut être un homme, sans ascendance migratoire. Depuis vingt-cinq ans, les inégalités sur le marché du travail régressent... mais les discriminations résistent. Si le sur-chômage pénalise davantage les hommes descendants d'immigrés africains et natifs des DOM, les femmes ont, elles, un taux d'activité toujours inférieur de dix points à celui des hommes et un manque à gagner en termes de salaires qui relève pour 12 % d'un "écart inexplicable". C'est un fait, nous ne sommes pas égaux face à l'emploi. Qu'il s'agisse simplement de décrocher un poste, d'accéder à un CDI à temps plein ou au top 10 des salaires, les écarts sont manifestes entre hommes et femmes, personnes avec ou sans ascendance migratoire. Mais ces observations brutes sont loin d'être suffisantes pour conclure à l'existence de discriminations. Voilà pourquoi les spécialistes du sujet préfèrent parler "d'écarts inexplicables" pour approcher ce qui, dans les inégalités observées, relève potentiellement de discriminations pures. En clair, la preuve est à chercher dans ces écarts d'accès à l'emploi ou de salaire qui ne sont justifiés par aucune variable objective (formation, expérience, ou origine sociale). Écarts qui sont donc explicables notamment par le sexe ou l'origine de l'ascendance.

Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail

Milena Doytcheva

Bruxelles : PIE Peter Lang, 2015, 196 p. (Travail & Société)

Cet ouvrage prend appui sur plusieurs enquêtes conduites dans le champ des politiques de lutte contre les discriminations et de diversité au travail, depuis le début des années 2000, dans le contexte français en particulier. Mettant en perspective les politiques françaises avec les travaux européens et les démarches pionnières de firmes étatsuniennes et canadiennes, il propose une analyse critique des démarches des acteurs économiques et politiques français autour de deux hypothèses : l'articulation insuffisante des approches entrepreneuriales de la diversité aux perspectives antidiscriminatoires sous-jacentes, d'une part ; le flou et les incertitudes propres à la notion même de diversité, au contenu de plus en plus polysémique, d'autre part. Des tendances qui favorisent ainsi dans le contexte français la réémergence d'une situation historique, analysée dans l'ouvrage, que marquent l'évitement et l'occultation des catégories d'ethnicité et de "race". Se dessinent ainsi les contours d'une diversité sélective ou d'une bonne diversité au travail qui prend en charge certaines formes d'inégalités et de discriminations, mais pas toutes, au risque y compris de recouper des situations et des logiques discriminatoires.

Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ?

Yaël Brinbaum ; Sabina Issehnane

Bref Céreq, décembre 2015, n° 341, 4 p.

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

Bilan de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

DGAFP. Direction générale de l'administration et de la fonction publique ; Défenseur des droits

Paris : DGAFP, octobre 2015, 98 p.

Le 17 décembre 2013, la ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique et le Défenseur des droits signaient la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, nouvelle étape renforçant la Charte signée en 2008. Résultat d'un dialogue constructif entre les organisations syndicales et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), cette Charte traduit la volonté d'exemplarité des employeurs publics, qui s'engagent à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ainsi que le prévoyait cet engagement, les signataires ont présenté, le 6 juillet 2015, un premier bilan. Ce document présente les avancées dans la mise en œuvre de la Charte, notamment au travers d'une quarantaine d'initiatives dans la fonction publique. Puis, le Défenseur des droits dresse le bilan 2014 du déploiement de la Charte à partir de réclamations d'agents publics instruites par ses services, des études sur les discriminations ressenties dans la fonction publique et des projets de lutte contre les discriminations réalisés notamment avec certaines administrations.

Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité

Marie-Anne Valfort

Paris : Institut Montaigne, octobre 2015, 133 p.

Pour savoir si les personnes appartenant à des religions minoritaires sont discriminées, l'Institut Montaigne et Marie-Anne Valfort se sont associés pour réaliser un testing sur CV d'une ampleur sans précédent. Il a consisté à répondre à 6 231 offres d'emploi publiées dans le secteur de la comptabilité entre septembre 2013 et septembre 2014 dans l'ensemble de la France métropolitaine. Le protocole expérimental compare les taux de convocation à un entretien d'embauche de candidates et candidats fictifs d'origine libanaise dont les candidatures sont identiques en tout point à l'exception de leur religion. Cette dernière est signalée par trois informations : leur prénom, leur collège confessionnel ou leur langue maternelle, et leur activité associative. Les résultats du testing révèlent une forte discrimination à raison de la religion. Ce testing dresse un état des lieux chiffré de la discrimination religieuse sur le marché du travail. Les résultats révèlent une forte discrimination à l'égard des juifs et des musulmans. Ces derniers ont deux fois moins de chances d'être contactés par les recruteurs que les catholiques. Les hommes musulmans sont particulièrement discriminés : leur taux de réponse est quatre fois plus faible que celui des hommes catholiques.

→ [Lire également le résumé de l'étude](#)

La mobilité sociale des descendants d'immigrés. Plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé

Mahrez Okba

Dares Analyses, n° 72, octobre 2015, 10 p.

Un cinquième des descendants d'immigrés de 18 à 50 ans se déclarent salariés du secteur public, un tiers parmi ceux qui ont un diplôme de niveau bac+3. Ces descendants d'immigrés qui travaillent dans le secteur public occupent le plus souvent un poste d'employé ou un poste dans le secteur de l'éducation. Ils déclarent plus souvent que ceux du secteur privé une mobilité sociale ascendante (par rapport à leur père), notamment en raison de la plus forte présence des emplois de professions intermédiaires et de cadres dans le public. Cette plus forte mobilité sociale est également très liée à leur niveau de diplôme. En effet, à caractéristiques sociodémographiques comparables (âge, catégorie socioprofessionnelle du père, origine géographique des individus), c'est le niveau de diplôme qui apparaît comme un puissant facteur de promotion sociale. Les descendants d'immigrés du secteur public sont un peu moins nombreux que les salariés sans ascendance directe immigrée à avoir eu une promotion au cours des cinq dernières années et ils sont un peu plus nombreux à déclarer un refus de promotion qu'ils estiment injuste.

Effets du lieu de résidence en ZUS sur les parcours et le sentiment de discrimination des jeunes issus de l'immigration

Yaël Brinbaum ; Christine Guégnard

Document de travail de l'Iredu, n° 2015/3, mai 2015, 13 p.

Les trajectoires professionnelles des jeunes sont influencées par de multiples contraintes qui tiennent à leurs caractéristiques, à leur cursus scolaire antérieur et aussi à l'espace social et économique dans lequel ils évoluent. Les jeunes issus de l'immigration sont davantage pénalisés pour trouver un emploi, de manière accentuée s'ils sont originaires du Maghreb et d'Afrique subsaharienne et résident dans des quartiers défavorisés. Un chômage persistant et des orientations contraintes au cours de leur formation initiale induisent un sentiment de discrimination à l'embauche éprouvé par ces jeunes.

Les injustices et discriminations au travail vécues par les jeunes issus de l'immigration

Yaël Brinbaum ; Jean-Luc Primon

Connaissance de l'emploi, n° 120, avril 2015, 4 p.

Injustices et discriminations au travail dessinent des ressentis très différents selon l'origine et le genre. Parmi les jeunes hommes, ceux qui se sentent les plus injustement traités sont les descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne. En revanche, ce sont les femmes françaises d'origine qui perçoivent le plus les injustices. Au sein des jeunes issus de l'immigration, les écarts constatés dans la sensibilité aux discriminations dépendent du pays de naissance des parents et du genre. Chez les femmes, cette expérience renvoie plutôt à des motifs tels que l'âge, le genre et parfois les situations familiales. Chez les hommes, les injustices prennent principalement la forme de discriminations ethno-raciales. Dans les deux cas, l'ampleur de la discrimination est affectée par les formes d'emploi et les conditions de travail. La mesure des expériences discriminatoires éclaire ainsi les orientations à développer dans les dispositifs d'égalité professionnelle. Ne pourrait-elle aussi nourrir une réflexion sur la confrontation entre des politiques publiques fondées sur des critères "objectif" et le vécu des salariés ?

Jeunes issus de l'immigration : quels obstacles à leur insertion économique ?

Pierre-Yves Cusset ; Hélène Garner ; Mohamed Harfi ; Frédéric Lainé ; David Marguerit

La Note d'analyse (France Stratégie), hors-série, mars 2015, 16 p.

Alors que la France s'interroge sur les fractures qui traversent son modèle de société, et que le gouvernement prépare des mesures visant à favoriser la participation des habitants des quartiers prioritaires à la citoyenneté et à l'activité économique, il est indispensable de partir d'une analyse qui démêle les multiples causes des difficultés d'insertion économique que rencontrent les "jeunes issus de l'immigration". Ces difficultés sont identifiables en matière d'éducation, d'emploi, de conditions de vie et de logement ; elles sont particulièrement marquées pour certaines catégories de population, dont les enfants ayant deux parents immigrés, les descendants d'immigrés d'Afrique, les garçons. Ces difficultés reflètent d'abord la situation socioéconomique de ces jeunes et de leurs parents, exposés aux défaillances de nos politiques publiques : obstacles à l'entrée sur le marché du travail des jeunes et des peu qualifiés, réussite scolaire tributaire de l'origine sociale, absence de fluidité du marché du logement, existence de discriminations. Les constats sont similaires pour les habitants des quartiers de la politique de la ville. Qu'il s'agisse de l'éducation, de l'emploi ou du logement, l'analyse fait cependant apparaître qu'une part importante des écarts de résultats avec les populations sans ascendance migratoire directe ne s'explique pas par les seuls facteurs sociodémographiques observables. Un tel constat plaide pour que les politiques de droit commun soient complétées par des politiques spécifiques visant à lutter contre les inégalités.

CV anonyme et prévention des discriminations

Jean-François Amadiou

Cahier de recherche PRISM-CERGORS, 28 juillet 2014, 17 p.

Pour améliorer la qualité du recrutement et éviter les discriminations, des pratiques consistant à masquer les informations susceptibles de fausser le jugement des recruteurs sont apparues dans plusieurs pays. Le traitement anonyme des candidatures à différentes étapes du processus d'embauche, notamment lors du tri des CV, est une solution dont les effets sont discutés. Des évaluations des effets de cet anonymat ont été menées dans plusieurs pays européens. Après avoir présenté et discuté ces résultats, des données concernant les discriminations dans le recrutement en raison des origines, du genre et en raison de motifs moins explorés de discrimination comme l'apparence physique ou l'origine sociale sont présentées. On peut conclure à l'efficacité de l'anonymat pour éviter les discriminations.

Prévention du racisme et de l'antisémitisme dans les formations aux métiers du sport et de l'animation

Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports

Paris : ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, 2014, 47 p.

Destiné aux organismes de formation préparant aux diplômes et métiers du sport et de l'animation (BAFA, BAFD, BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS), ce guide a été réalisé dans le cadre de la politique nationale d'action contre le racisme et l'antisémitisme. Il vise à soutenir et renforcer la sensibilisation et la formation des animateurs et cadres intervenant dans les accueils collectifs de mineurs et les clubs sportifs.

Jeunes immigrés et jeunes descendants d'immigrés. Une première insertion sur le marché du travail plus difficile, en particulier pour ceux qui résident en Zus

Dares Analyses, n° 2014-074, septembre 2014, 8 p.

Selon l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) menée en 2008, les jeunes âgés de 18 à 29 ans immigrés ou descendants d'immigrés rencontrent à la fin de leurs études plus de difficultés d'insertion professionnelle que les autres jeunes. Après être sortis de l'école, ils sont en effet moins souvent en emploi durable (au moins un an en continu) et connaissent plus souvent des alternances de situations d'emploi, de chômage et d'inactivité que les jeunes non issus de l'immigration. Lorsque les jeunes résident en Zus ces difficultés d'insertion sont accentuées. L'inactivité durable (au moins un an en continu) des jeunes concerne davantage les femmes, en particulier les femmes immigrées et les résidentes des Zus. Les jeunes en Zus déclarent plus fréquemment avoir subi au cours des cinq dernières années précédant l'enquête des discriminations liées à l'emploi, qu'il s'agisse d'un refus injuste d'un emploi, d'un refus injuste de promotion ou d'un licenciement injuste. Indépendamment du lieu de résidence, le fait d'être d'origine immigrée ou descendant d'immigrés accroît le sentiment d'avoir subi une discrimination liée à l'emploi. Mais le fait d'habiter en Zus augmente aussi ce sentiment.

La diversité : un atout économique : 2007-2014, quelles avancées ?

FNEP. Fondation nationale Entreprise et Performance

Saint-Denis - La Plaine : Afnor, 2014, 180 p.

Il reste beaucoup à faire pour que la diversité soit considérée par tous comme un atout pour la performance durable de notre économie. Cet ouvrage, fruit d'une étude réalisée à la demande de la Fondation nationale Entreprise et Performance (FNEP), par des cadres d'entreprises, d'organismes et institutions sur le thème "Faire de la diversité un atout économique", aboutit à des propositions pour les organisations et la société française actuelle. Les auteurs ont procédé à l'analyse de la problématique en France, à partir d'un ensemble d'entretiens avec des personnalités qualifiées, puis se sont rendus au Royaume-Uni, en Espagne, en Norvège, au Québec et à Singapour pour compléter leurs travaux et identifier des exemples de politiques publiques et de bonnes pratiques. L'ouvrage aboutit sur des propositions destinées à améliorer la performance des entreprises et des administrations.

Dix ans de politiques de diversité: quel bilan ?

Jean-Louis Chaussade ; Carine Chassol et al.

Paris : Institut Montaigne, septembre 2014, 99 p.

Les discriminations constituent un des principaux obstacles à la cohésion sociale en France. Si beaucoup reste encore à faire, des avancées notoires ont été réalisées pour limiter les discriminations liées au sexe, à l'âge et au handicap, dans l'éducation comme dans l'emploi. L'utilisation d'outils de recensement et de mesure a été décisive pour ces progrès. Or les critères de discrimination concernant l'origine, bien que perçus comme majeurs, restent probablement les plus mal connus : faute de mesure et de données, les politiques en faveur des minorités ethniques ne peuvent plus progresser. Ce rapport formule des propositions concrètes pour remédier à cette situation et entamer une nouvelle étape dans les politiques de diversité en France.

→ [Lire également le résumé du rapport](#)

Des pratiques de lutte contre les discriminations

L'économie sociale et solidaire au-devant de la diversité...de l'engagement aux pratiques

Paris : UDES. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, janvier 2019, [12 p.]

Cet outil vise à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité dans l'économie sociale et solidaire à travers la diffusion de méthodes et de pratiques dont le but est d'accompagner l'employeur vers un engagement durable. Il permet aux employeurs de : dresser un premier état des lieux de leur pratique de la non-discrimination et de la diversité ; de préciser les registres d'engagement et d'actions associés aux notions de " non-discrimination" et de "diversité" ; d'identifier ou préciser leurs intérêts à agir ; d'améliorer le dialogue social dans leurs champs respectifs.

Fiche pratique à destination des employeuses et des employeurs - Le harcèlement discriminatoire au travail

Défenseur des droits

Paris : Défenseur des droits, septembre 2018, [12 p.]

Ce guide permet de reconnaître le harcèlement discriminatoire, de connaître les obligations de l'employeur privé et public, les risques encourus par ces derniers ainsi que les sanctions encourues par l'auteur de harcèlement discriminatoire.

[Recruter dans la diversité - La formation, une obligation ou une chance ?](#)

The Adecco Group ; Lab'Ho

Villeurbanne : The Adecco Group, mai 2018, 34 p.

Depuis janvier 2017, toute entreprise de plus de 300 salariés a l'obligation de former à la non-discrimination ses collaborateurs chargés des missions de recrutement, et ce au moins une fois tous les cinq ans. Cette obligation vise à faire de la diversité un levier de réussite des entreprises. À l'occasion du premier anniversaire de la loi Égalité et citoyenneté qui impose cette formation, les auteurs de cette étude ont souhaité donner la parole aux recruteurs pour éclairer son application d'un regard pratique et opérationnel. Mais aussi pour interroger la portée de cette obligation

qui vise à donner à toutes et à tous les mêmes chances à l'embauche et faire de la diversité un levier de la réussite des entreprises.

→ [Consulter également l'infographie](#)

[Guide pratique contre les LGBTphobies](#)

SOS homophobie

Paris : SOS Homophobie, janvier 2018, 110 p.

Conçu autour de 37 fiches pratiques, cet ouvrage couvre une large palette de situations juridiques expliquées en termes simples. Réalisé par une équipe de bénévoles juristes et écoutants sur la ligne d'appel de SOS Homophobie, à partir de témoignages collectés depuis des années, il vise un large public : personnes LGBT+, leurs proches, professionnels - juristes, DRH, personnels éducatifs... susceptibles d'être confrontés à ces situations de LGBTphobies ou d'accompagner des victimes.

[Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale](#)

Paris : Défenseur des droits, décembre 2017, [155 p.]

Ce guide pratique offre les clés et les outils pour prévenir les discriminations et le harcèlement et favoriser l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines. Il montre le caractère essentiel d'une politique de non-discrimination à l'échelle de chaque territoire, rappelle le droit de la non-discrimination et en donne à voir des bonnes pratiques identifiées.

[Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi](#)

Paris : Défenseur des droits, mai 2017, 57 p.

Si le lieu de travail se doit de respecter le droit de la non-discrimination, il est aussi le centre d'un tissu d'interactions humaines et sociales et joue un rôle important dans la socialisation des individus. La prise en compte des droits des personnes LGBT y est donc essentielle. Se préoccuper des personnes LGBT, c'est se préoccuper du bien-être au travail. Plus globalement, cela participe à l'élaboration d'une société qui donne une place à chacune et chacun. La lutte contre les LGBTphobies est de la responsabilité de chaque employeur, recruteur et manager. En montrant l'impact positif d'une prise en compte des spécificités de chacun et en recensant les bonnes pratiques des organisations, le présent ouvrage apporte sa pierre à l'édifice des outils de promotion de l'égalité dans l'emploi.

[Guide pratique de lutte contre les discriminations](#)

Paris : ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, février 2017, 47 p.

Ce guide pratique a une double vocation : offrir un panorama transversal des principaux dispositifs portés par l'ensemble des ministères en matière de lutte contre les discriminations ; constituer une boîte à outils permettant d'identifier les mesures, les acteurs et les documents pertinents pour lutter et apprendre à lutter contre les discriminations, en saisissant les leviers mobilisables pour agir contre les discriminations et pour l'égalité réelle. Il traite de toutes les discriminations, en effectuant des extractions et des renvois vers des plans plus précis ou des kits méthodologiques dédiés à certains publics ou certaines situations.

[Discriminations liées à l'origine : prévenir et agir dans le monde du travail](#)

AFMD. Association française des managers de la diversité ; FACE. Fondation Agir contre l'exclusion

Paris : AFMD ; FACE, décembre 2016, 98 p.

Malgré un dispositif législatif important, les discriminations liées à l'origine persistent, notamment dans la vie professionnelle. Les entreprises éprouvent des difficultés à aborder ce critère, souvent considéré comme sensible. Comment identifier le problème ? Par quelles entrées l'aborder ? Quel positionnement adopter ? Comment communiquer sur cette question en interne et en externe ? Comment agir ? La commission mise en place par la Fondation FACE et l'AFMD de 2014 à 2016 avait pour but d'accompagner les entreprises sur ce sujet et de concevoir des outils pour passer à l'action. L'AFMD et la Fondation FACE restituent ces deux années de travaux dans ce guide. Destiné aux référents diversité et managers, ce guide poursuit plusieurs objectifs : combattre les stéréotypes et les

discriminations liés à l'origine au sein des entreprises, sensibiliser les entreprises et intermédiaires de l'emploi à identifier les enjeux, les freins et les leviers d'actions possibles sur ce critère de discrimination.

Représentations et pratiques de diversité dans les entreprises

Les Etudes de l'emploi cadre, n° 2015-82, décembre 2015, 11 p.

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

Recruter avec des outils numériques sans discriminer. Guide pratique

Clémence Levesque ; Pauline Malaguti ; Bérengère Pessaque

Paris : Défenseur des droits, 2015, 18 p.

Respecter le principe de non-discrimination dans les recrutements nécessite de prévoir et de mettre en œuvre des procédures à la fois objectives, traçables et transparentes. Si les outils numériques jouent désormais un rôle prépondérant sur le marché de l'emploi et constituent une source remarquable d'opportunités pour multiplier les possibilités d'embauche, ils présentent également un certain nombre de risques juridiques, dont les professionnels du recrutement n'ont pas toujours conscience. Le Défenseur des droits, en s'appuyant sur l'expertise de nombreux acteurs du recrutement (intermédiaires de l'emploi, DRH), a conçu ce guide pratique pour répondre à un double objectif : identifier les risques juridiques, notamment discriminatoires, liés à l'utilisation des outils numériques dans les recrutements ; proposer des recommandations et valoriser des bonnes pratiques à destination des professionnels pour permettre un usage non discriminatoire des technologies numériques.

Agir pour l'égalité dans l'emploi : les recommandations du Défenseur des droits aux grandes entreprises

Paris : Défenseur des droits, 2015, 127 p.

Construit à partir des résultats d'une enquête, cet outil s'inscrit dans une démarche partenariale avec de grandes entreprises, qui, par leur rôle sociétal majeur, se doivent d'être exemplaires sur le champ de la non-discrimination. Ce guide permet de mesurer leur conformité aux obligations légales, de mieux connaître les difficultés concrètes qu'elles rencontrent, d'observer les réponses parfois originales qu'elles y apportent et d'identifier ainsi de bonnes pratiques, respectueuses du droit, pour avancer vers l'égalité.

Guide Laïcité et collectivités locales

Observatoire de la laïcité

Paris : Premier ministre, octobre 2015, 14 p.

Face aux difficultés pratiques rencontrées par certains élus et agents publics, l'Observatoire de la laïcité a établi un guide rappelant les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du principe de laïcité dans les collectivités territoriales.

Prévenir les discriminations, territoriaux, nous agissons

CNFPT. Centre national de la fonction publique territoriale

Paris : CNFPT, 2015, 15 p.

Ce document valorise les actions mises en œuvre par les collectivités locales en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. Il présente les dispositifs co-construits avec les collectivités, et rappelle l'offre de services du CNFPT ainsi que ses partenariats et sa politique en matière de recrutement.

Des ressources sur internet

AFMD. Association française des managers de la diversité

L'AFMD est une association d'intérêt général fondée en 2007 par des managers soucieux de gérer au mieux la diversité de leurs collectifs de travail. Réseau, espace d'échanges et laboratoire d'idées, elle réunit aujourd'hui plus de 130 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités) mobilisées en faveur d'un cadre de travail inclusif et respectueux de chacun. L'AFMD et ses membres s'appuient sur les résultats de la recherche scientifique et la pratique quotidienne des professionnels pour travailler sur différentes thématiques en lien avec la transformation des fonctions managériales et la prévention des discriminations en milieu professionnel.

[Charte de la diversité](#)

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations. Grandes entreprises, PME-TPE, acteurs de l'ESS, établissements publics, collectivités locales... tous les acteurs économiques sont concernés par la diversité dans toutes ses composantes.

[Défenseur des droits](#)

Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS). Autorité administrative indépendante, dont l'existence est inscrite dans la Constitution, elle dispose d'une véritable autonomie pour agir. Son représentant ne reçoit d'instructions de personne – ni du gouvernement, ni de l'administration, ni d'un groupe de pression. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, cette autorité s'est vu confier deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ; permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

[L'Autre Cercle](#)

Association de professionnels LGBT (Lesbienne Gay Bi et Trans, et leurs ami-e-s), dont la vision est un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux de toutes les personnes dans toute leur diversité quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre. Elle s'est fixé pour mission d'observer et attester de la situation de LGBT dans le monde du travail, d'accompagner, de fédérer, d'engager les acteurs du monde du travail et les membres de l'Autre Cercle et de promouvoir ses actions, ses valeurs et de faire évoluer les mentalités.

[La lutte contre les discriminations au niveau européen](#)

Ce site permet d'accéder aux documents établis par les institutions de l'Union européenne relatifs notamment aux discriminations, à la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme, à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans leurs dimensions professionnelle et sociale.

[Observatoire de la laïcité](#)

L'Observatoire assiste le gouvernement dans son action visant au respect du principe de laïcité en France. Il réunit les données, produit et fait produire les analyses, études et recherches permettant d'éclairer les pouvoirs publics sur la laïcité. Il peut saisir le Premier ministre de toute demande tendant à la réalisation d'études ou de recherches dans le domaine de la laïcité. Il peut proposer au Premier ministre toute mesure qui lui paraît permettre une meilleure mise en œuvre de ce principe, notamment pour assurer l'information des agents publics et privés, des usagers des services publics, des élus et des représentants des cultes. Enfin, il est consulté par le Premier ministre ou les ministres sur des projets de textes législatifs ou réglementaires.

[Observatoire des discriminations](#)

Composante du PRISM-CERGORS (Centre d'étude et de recherche sur les organisations et les relations sociales) de l'Université Paris-I-Panthéon Sorbonne, l'Observatoire des discriminations développe des recherches et études dans un domaine où le besoin de connaissance est important. La mesure des phénomènes d'inégalité et de discrimination dans l'emploi et de leur évolution constitue un enjeu économique, social et politique majeur. L'Observatoire a pour objectif de mener des études et recherches concernant toutes les formes de discrimination : hommes/femmes, ethnique, d'âge, religieuse, selon le lieu de résidence, l'apparence physique, selon les orientations sexuelles, l'engagement syndical, l'état de santé, le handicap, etc.

[Observatoire de la répression et de la discrimination syndicale](#)

L'Observatoire de la répression et de la discrimination syndicales a été créé par la Fondation Copernic, la CFTC, la CGT, FO, la FSU et Solidaires ainsi que le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la magistrature, avec l'appui de nombreux chercheurs et de personnalités qualifiées. Son objectif est de rendre visible un problème ignoré par la statistique publique, rarement pris en compte par les études menées sur le champ des relations professionnelles. Il s'attache principalement à concourir à la production d'une information la plus complète possible dans ce domaine.

[Observatoire des inégalités](#)

Fondé en 2003, l'Observatoire des inégalités est un organisme privé indépendant qui a pour mission de dresser un état des lieux le plus complet possible des inégalités, en France, en Europe et dans le monde. Il doit permettre au public le plus large possible de s'approprier ces éléments en proposant les clés de compréhension.

[Orse. Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises](#)

L'Observatoire de la RSE est une organisation multi-parties prenantes qui accompagne les stratégies RSE dans les entreprises. L'Orse travaille en réseau avec les principaux acteurs de la RSE en Europe et dans le monde.

Réseau RECI. Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration

Créé en 2005, le Réseau RECI est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, de l'intégration et/ou de la prévention contre les discriminations liées à l'origine. L'objectif du réseau est de favoriser une action collective et mutualisée sur l'immigration, l'intégration et la prévention des discriminations. Il intervient par mutualisation et capitalisation des connaissances sur la base des ressources disponibles (existantes et/ou produites par chacune des structures) et vise à optimiser et favoriser l'action des acteurs. La base de données mutualisée du réseau regroupe plus de 20 000 notices bibliographiques sur les thématiques de l'intégration, des migrations et de la lutte contre les discriminations. Elle est destinée aux acteurs locaux et nationaux en charge des politiques publiques, aux professionnels spécialisés sur les thématiques de l'immigration, de l'intégration, de la prévention des discriminations et plus globalement aux acteurs de la politique de la ville.

SOS Homophobie

Association loi 1901 créée en 1994, SOS Homophobie conduit des actions sur plusieurs fronts grâce aux efforts d'une dizaine de groupes et de commissions. Une ligne d'écoute, animée par des militants formés, est ouverte tous les jours afin que les victimes et témoins d'actes homophobes ou transphobes puissent obtenir des informations, une écoute attentive ou faire un signalement. L'association mène des enquêtes et des sondages, recense et analyse puis édite plusieurs publications telles que le Rapport annuel sur l'homophobie, ou le Guide pratique contre l'homophobie.



Depuis plus de 40 ans, Centre Info décrypte l'actualité de la formation à l'échelle nationale, régionale et européenne. Association sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, Centre Info est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, il les soutient et les accompagne dans la réalisation de leurs missions.

Centre Info met à la disposition des professionnels une offre de formation complète, une expertise juridique et documentaire, réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et assure un rôle d'animation du débat public. Son agence de presse permet un accès en temps réel à toute l'actualité de la profession.

Centre Info
4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex
tél.: 01 55 93 91 91 • www.centre-info.fr



ISBN : 978-2-84821-270-8

