

ACTES DU COLLOQUE

« NEUJ PRO 2011 - 10^{èmes} Rencontres Nationales des Professionnels et des Elus de la Jeunesse »

CONFÉRENCE

« La discrimination sous toutes ses coutures »

↳ Intervenant : Jean-François AMADIEU

Je suppose que je m'autogère et on décide de commencer. On s'arrête à 15h30, c'est ça ? Je vais essayer de ne pas être trop bavard. C'est le problème des enseignants d'habitude. Cela dit, aujourd'hui ce qui va m'aider à n'être pas trop bavard, c'est que comme vous le voyez j'ai une drôle de voix. J'espère que vous allez m'entendre. Est-ce que ça va ? Bien ? Plus fort ? Si ça siffle tant pis. Comme ça, j'irai peut-être un peu plus vite que d'ordinaire pour qu'on ait un peu de temps pour la discussion. Je vais essayer de faire ça en trois quarts d'heure.

Le titre de la conférence qui a été retenu par les organisateurs, c'est, pourquoi pas, la discrimination sous toutes ses coutures. Je vais vous montrer que quand on traite les discriminations, non seulement cette notion est de plus en plus large, il y a de plus en plus de facteurs de discrimination, mais aussi il faut y ajouter tout ce qu'on appelle des facteurs d'inégalité qui ne sont pas forcément des facteurs de discrimination. L'ensemble de tous ces éléments est assez gigantesque sachant que, évidemment, tous ces facteurs vont se cumuler, s'articuler entre eux. C'est ce qu'on va essayer de voir. C'est pour ça que j'ai plutôt appelé ça « discriminations et inégalités et pas seulement stricto sensu la définition légale des discriminations.

Ce qui est assez intéressant c'est de remarquer qu'il y a peut-être vingt ans, quinze ans ou vingt ans, on n'aurait quasiment pas parlé de discriminations. On peut même dire que c'est surtout depuis la loi de 2001, même la création de la Halde, mais avant ce n'était pas un sujet dont on parlait beaucoup. En revanche, on était beaucoup sur les problématiques d'inégalité des chances à l'école et de reproduction sociale. Toute la littérature de sociologie dans ce domaine, celle qui traitait de l'éducation et de l'égalité des chances abordait toujours les choses sous l'angle des facteurs d'inégalité, des inégalités qui avaient leur origine, comme on le sait, dans la profession des parents, des facteurs socio-économiques ou alors la question des lieux d'habitation. Mais en revanche, les problématiques de discrimination, telles qu'on les aborde aujourd'hui, notamment liées aux origines, pour prendre un exemple, et bien d'autres motifs, n'étaient pas traitées. Donc, il y a une sorte d'évolution sachant que, dans l'analyse de ces inégalités bien sûr ça ne concerne pas que l'éducation. Je le rappelle pour mémoire. Mais, je pense qu'ici vous avez des connaisseurs du sujet, ça concerne bien d'autres aspects de l'inégalité où on abordait aussi traditionnellement les choses de la même manière : l'accès aux soins, les structures familiales et la question du mariage, la question du travail aussi. Et dans ces différents domaines, là aussi il y a une vingtaine d'années à peu près, on aurait toujours abordé les choses avec ce que l'INSEE nous donnait, c'est-à-dire grosso modo les variables habituelles qui étaient les variables classiques, socio-économiques en particulier, de CSP, comme on veut. Il y a eu une évolution avec ce droit de la discrimination qui est venu, comme vous le savez, de l'étranger et qui nous a été, finalement, imposé au moins pour une grande part par l'Union européenne, même si on y a mis notre patte. Ça, c'est quand même une évolution importante. Je mets de côté ici, je ne veux pas en parler parce que c'est un sujet un peu polémique, mais évidemment s'ajoute à tout ça ce nouveau concept fourre-tout et qui en fait

ne veut rien dire, que les entreprises adorent, qui est celui de diversité. Ici, je n'en traiterai pas. Mais, il est vrai que vous êtes dans des univers aussi, par exemple les fonctions publiques, où on aime beaucoup cette terminologie. Mais, elle introduit plus de confusion qu'autre chose même si elle est utilisée, y compris dans les rapports publics. Elle est relativement confuse.

Si on prend les facteurs d'inégalité et de discrimination sans distinguer entre l'un et l'autre, ce qui est frappant, c'est qu'il y a des facteurs qu'on connaît bien, parfois depuis très longtemps, et d'autres qui sont un peu moins connus. Il se trouve que dans mes bouquins j'ai traité de quelques-uns de ces facteurs dont j'ai essayé de montrer l'importance parce qu'on a des évidences scientifiques sur le sujet. Par exemple, ça peut être l'apparence physique, ou même le mois de naissance ou le prénom. Je travaille beaucoup sur les patronymes, les prénoms, mais même l'effet du prénom, l'effet du mois de naissance de quelqu'un ou l'effet de son apparence physique, « est-ce qu'il est beau ou pas ? Est-ce qu'il est gros ou pas ? Grand ou petit ? », ce sont des variables qu'on prenait très peu en compte dans les travaux antérieurs en France, pas forcément à l'étranger, alors qu'on connaît davantage les facteurs comme, avec une littérature importante, c'est normal aussi sur les questions de racisme, sur les questions de sexisme, ou la question de l'état du handicap aussi. Il y a un certain nombre de sujets qui étaient un peu plus balisés. Les études de genre, les études sur le racisme tant en France qu'à l'étranger sont quand même déjà anciennes. Peut-être que vous trouvez ça un peu étrange, tout le monde n'est peut-être pas familier.

Pourquoi le mois de naissance ? Je le signale quand même parce que cela peut paraître un peu bizarre. Je ne vais pas vous faire de l'astrologie. Rassurez-vous. Je n'y crois pas. Ce n'est pas ça. C'est la question de la réussite en maternelle qui commande la réussite en CP très fortement. Quand vous regardez les statistiques du ministère de l'Éducation nationale, nous le savons très bien. Petite devinette : est-ce qu'il vaut mieux être né au début de l'année ou à la fin de l'année pour réussir ? Il faut être du début de l'année. C'est très important. Être de la fin de l'année est un désavantage pour une raison qui est mécanique. Si vous mettez dans une même classe des enfants qui ont un écart d'âge de plusieurs mois, parfois de neuf mois, alors qu'ils sont tout petits, cet écart en mois est absolument considérable puisqu'à l'échelle de leur existence ça vous donne une maturité totalement différente, des apprentissages complètement différents. Donc, l'inégalité que vous introduisez est très importante. Elle est mesurée. Et, nous savons, par rapport à des facteurs classiques comme des fratries où la profession du père, la situation de pauvreté des parents etc., que c'est une variable qui compte beaucoup plus. Elle a un côté qui peut paraître ridicule, mais là n'est pas la question. C'est un message pour moi très important, c'est qu'en matière de discrimination, la question n'est pas de se demander si un sujet est noble, légitime ou pas, s'il y a une histoire sur un sujet. Il n'y a pas de lobby, il n'y a pas d'histoire du combat des gens qui ont nés à la fin de l'année par rapport aux gens qui sont nés au début de l'année. Je ne sais pas s'il y a une association de gens qui militent sur le sujet. Peut-être qu'il y a des gens qui sont des capricornes et des sagittaires qui se sont mobilisés ou les parents d'élèves. Je ne sais pas. Il y a peut-être des actions. Je ne les connais pas. Si vous comparez ce sujet à d'autres facteurs qui sont clairement identifiés. J'ai mentionné les études de genre, vous voyez qu'on n'est pas dans la même chose, dans le combat des femmes ou les questions raciales par exemple. Cela ne veut pas dire pour autant que ces questions-là ne doivent pas être traitées d'un point de vue très pragmatique puisque la réussite en maternelle, moyenne section, grande section, commande comme vous le savez la réussite en CP. Et, même vous pouvez traîner ça jusqu'à l'entrée en sixième. En soi, le mois de naissance pour quelqu'un qui est issu d'un milieu favorisé, de parents instruits, ne sera peut-être pas un problème. Il y a des tas de sagittaires qui peuvent réussir. Heureusement. Il y en a ici sûrement beaucoup qui sont nés à la fin de l'année. En revanche, si vous êtes un garçon d'une fratrie un peu importante avec une mère qui ne peut pas forcément vous aider à lire des histoires le soir et qu'en plus vous êtes né à la fin de l'année, ce cumul va être assez catastrophique. C'est bien le cumul à un moment donné de facteurs si vous prenez ce seul exemple qui vous montrent que vous allez avoir des gamins qui vont être dans une situation de marginalisation scolaire. Ils ont assez peu de chances statistiquement d'arriver à s'en sortir. Des cercles vicieux s'enclenchent. Je ne voudrais pas développer ce thème. C'est clair. J'ai pris d'autres exemples, le fait d'habiter en ZUS, d'être peut-être soi-même handicapé, d'avoir des parents au chômage ou alors j'ai pris un autre exemple: une personne obèse dans famille monoparentale, issue d'une immigration subsaharienne ou maghrébine. A différentes étapes de votre vie, ces

cumuls, je n'ai pas voulu charger la barque, mais dans la réalité de la vie des gens, des jeunes comme des moins jeunes, vous avez affaire à des cumuls. Evidemment, dans certains cas, des variables peuvent jouer en sens inverse, mais aussi beaucoup de phénomènes de cumul. Je n'en ai pris que quelques-uns.

Dans la réflexion sur les discriminations, à l'initiative d'ailleurs de l'Union européenne, la Halde, elle-même, avait commencé à réfléchir à cette question des cumuls de discrimination. On est discriminé pour un sujet. On est un homme, une femme, une personne de couleur noire, mais souvent il y a, en fait, d'autres facteurs qui vont jouer. En l'état actuel de la façon d'agir, des textes, de la loi, de la façon dont on aborde les sujets, on saucissonne trop. Je ne sais pas si vous avez le souvenir, par exemple, de l'affaire L'Oréal/Garnier. Garnier avait été condamné. En cassation, ils avaient été condamnés parce qu'ils recrutaient des démonstratrices. Ils voulaient qu'elles soient des femmes, elles devaient être jeunes, il y avait un critère d'âge, elles devaient être BBR, bleu blanc rouge, elles devaient avoir une taille inférieure au 40. Il y a quatre thèmes à la fois. Mais, comme c'est SOS racisme qui avait attaqué, on a surtout traité de la question BBR. C'est normal. C'était le job de SOS racisme. C'est légitime. Mais, au passage, il y avait quand même quatre motifs. On n'a pas fait attention aux autres. Mais, ils ne cherchaient ni un homme, ni plus âgé etc.

Il se trouve qu'à chaque moment de la vie, ça c'est aussi compliqué, à chaque moment de la vie depuis la maternelle dont j'ai parlé, même depuis le ventre de sa mère jusqu'à la maison de retraite, quand vous regardez chacune des étapes, les facteurs d'inégalité, de discrimination, de moquerie pour prendre un autre exemple, ne sont pas les mêmes. Quand vous regardez les enquêtes et les résultats, vous constatez que les facteurs ne sont pas les mêmes. Si vous prenez : être une fille. Une fille à l'école, c'est plutôt un avantage. Les filles sont moins aidées par les parents. Les parents investissent moins et elles réussissent mieux. C'est bien d'être une fille à l'école. C'est incontestable du point de vue de la réussite scolaire. Je me place de ce point de vue. C'est sûr que dans la vie professionnelle, chacun sait que c'est un peu moins avantageux. C'est clair. Si vous prenez les motifs de moquerie, les tout petits, c'est sur leur nom et prénom. Après c'est physique, à l'adolescence très fortement, et le look. Après, dans la vie active pour les adultes, le physique reste important, mais on voit d'autres choses : votre situation personnelle, vos orientations sexuelles, d'autres éléments. Cela peut varier dans le temps. Vos origines vont jouer aussi. Elles jouent plus à ce moment-là. En maternelle, les couleurs de peau jouent moins qu'à l'embauche par exemple. Les moments où ça joue ne sont pas les mêmes. Si vous prenez le mois de naissance, je l'ai évoqué, mais il est vrai que dans les déroulements de carrière, je n'ai jamais fait d'études statistiques pour voir s'il y avait une différence dans les déroulements de carrière sur le mois de naissance, je ne crois pas. Je ne veux pas le faire parce que je pense que ce sera sans intérêt. Ça m'étonnerait que ça joue. Autant en maternelle, on comprend que ça joue, mais je ne pense pas que ça joue après. Si vous prenez l'effet quartier ou taille de fratrie, typiquement, c'est très important à l'école. Au travail, si, il y a un effet quartier à l'embauche, il est connu, adresse, réseau. Là, il y a un effet quartier. Les fratries, je pense que, là, on s'en fout. Ce n'est plus les variables qui vont compter. C'est valable pour toutes les variables qu'on a. C'est pour ça que je n'ai pris que quelques exemples. C'est important de voir qu'à chaque moment correspondent des éléments clefs et après ce n'est plus les mêmes. Et, il faut les traiter à chaque fois. On ne va pas s'étendre sur tout ça. Je vous ai remis la liste, mais je pense que vous la connaissez de ce qui est dans les textes en matière de discrimination, dans les textes français. Vous avez ici la liste classique. Classique enfin j'ai un peu, par exemple, sur la question de l'état de santé ou du handicap, c'est pour vous montrer comment on élargit les choses parce que ça fait depuis longtemps que le handicap est un thème de discrimination qui est dans la loi. Mais, en 2005, on a ajouté le handicap psychique. C'est considérable. Effectivement, on peut faire évoluer. Et on a ajouté des nouveaux constamment. On va voir après qu'il y a des facteurs d'inégalité qui, pour l'instant, n'ont pas été ajoutés à la liste des facteurs de discrimination. Certains le souhaitent, mais ça n'est pas le cas. Donc, on a déjà une liste assez complète comme vous le voyez. C'est connu.

Si on prend des facteurs d'inégalité qui ne sont pas dans la loi, qui ne sont pas pris en compte du point de vue des discriminations, j'ai mis en premier l'aspect vestimentaire et la façon de parler. C'est un élément sur lequel on a des évidences internationales, je vais vous les montrer, françaises aussi. C'est incroyable le poids que ça peut avoir sur l'embauche par exemple. C'est un facteur

premier qui est tout à fait déterminant. Tout le monde le sait. Maintenant, ce n'est pas une discrimination. L'origine sociale n'est pas, on pourrait trouver un point d'accroche avec les liens familiaux dans le droit de la discrimination, mais en tant que tel le fait d'être fils d'un milieu favorisé ou d'un milieu modeste, fils ou fille, n'est pas considéré comme de la discrimination, si ce critère a été pris en compte. Aujourd'hui, ce serait un peu tiré par les cheveux de considérer que c'est de la discrimination. C'est dommage. C'est une variable très importante. Pour me faire comprendre, par exemple, l'origine sociale qui joue beaucoup, comme vous le savez, à l'école, on va la retrouver après beaucoup dans le déroulement de carrière. Par exemple statistiquement, il faut savoir que dans les déroulements de carrière des gens la profession du père a une importance croissante avec le temps. En fait, c'est la profession de papa qui compte beaucoup dans les déroulements de carrière. Ce qui est bizarre, à priori. On pourrait se dire que les gens montrent leurs compétences au travail et que tout va très bien. Ce n'est pas exactement comme ça que ça se passe. Ça joue à l'embauche, on pourra en reparler parce qu'un des enjeux est l'accès à l'emploi, stages et emploi. Et, en fait, pour l'accès aux stages et à l'emploi, la profession du père et les réseaux que vous avez jouent énormément. Ce que je veux vous dire, c'est que c'est quand même important cette affaire d'origine sociale. Les politiques actuelles et ce que les entreprises font visent à mettre l'accent sur la notion de diversité. Et, dans cette notion de diversité, dans les mesures qui sont faites, il n'y a jamais la question de l'origine sociale, jamais. Je vais vous donner un exemple. L'origine sociale, quand vous regardez les statistiques de l'Education nationale, vous l'avez et même on l'utilise. Traditionnellement, les statistiques de l'Education nationale utilisent cette variable. Déjà, quand vous êtes dans l'enseignement supérieur, c'est terminé. Vous êtes d'accord avec moi. Pour les lycées, vous avez bien la valeur ajoutée qui tient compte de la profession des parents, de la CSP. Cherchez pour les universités la même information, vous ne la trouverez pas. On a commencé à donner cette information pour les grandes écoles. Maintenant, quand vous regardez l'accès à l'emploi et quand vous regardez les statistiques d'entreprises, ce qui se passe dans les entreprises ou les administrations, vous ne savez jamais si Monsieur Durand ou Madame Michu ont des parents qui sont de tel ou tel milieu social. Donc, statistiquement au niveau national de façon agrégée, vous savez que cet élément compte. Statistiquement quand on a des informations, on le voit. On comprend que c'est important. A l'étranger, on s'intéresse à ces sujets ? En France, on ne veut pas voir ces facteurs d'inégalité qui n'étant pas dans le droit des facteurs de discrimination, on ne risque pas de regarder les effets de l'origine sociale. Vous êtes d'accord ? Profession des parents. Les lieux d'habitation, c'est pareil. Quand un employeur dit « je ne veux pas vous recruter parce que vous habitez trop loin et vous n'avez pas de moyen de locomotion, ou tant pis vous habitez trop loin », ce que les employeurs font couramment, ce n'est pas de la discrimination. Pourtant, c'est un sacré facteur d'inégalité. On pourrait allonger. J'ai remis les mois de naissance, les fratries. Famille réseau, ça aussi, c'est le grand tabou français. On fait comme si ça n'existait pas. Pourtant la réalité est tout autre. C'est des facteurs qui vont avoir un effet. Les réseaux que vous mobilisez soit pour accéder à des stages ou des emplois, soit après pour faire carrière. Moyens de locomotion, je l'ai abordé. Les niveaux de revenus, il y a encore une étude, il n'y a pas longtemps, qui démontrait que, évidemment, il vaut mieux être propriétaire que locataire dans la vie en général et, bien entendu, pour trouver un emploi et avoir un bon salaire. Après vous avez d'autres éléments dans les parcours de vie, les périodes de détention, les périodes d'inactivité, beaucoup de facteurs qui ne sont pas de la discrimination mais qui pourtant comptent. J'ai ajouté d'autres éléments. On ne s'y intéresse pas assez. Souvent un sujet qu'on traite, c'est l'effet des diplômes, du type, des libellés de diplôme avec ses couperets en fonction des types de diplôme, du prestige de telle ou telle école, etc. Là, il y a des phénomènes qui doivent être pris en compte.

Quand on mesure les discriminations et les inégalités, on peut demander aux gens, ils peuvent déclarer quelque chose, souvent c'est ce qu'on pense, c'est ce qu'on fait, c'est d'ailleurs un peu ce que je vais vous montrer. Il y a utiliser les réclamations ou les plaintes, les recours, des testings dans tous les domaines, emploi, boîte de nuit, logement, prêt bancaire, des travaux sur les statistiques qui existent, ou des statistiques qu'on constitue, vous n'ignorez pas qu'en France à juste titre, il y a une prudence sur les données un peu sensibles que j'ai rappelées ici : religion, convictions politiques, ethnie ou race pour employer le vocabulaire public. Les méthodes déclaratives, je vais les employer ici. C'est comme les plaintes et les recours, il faut toujours être très prudent. Malheureusement, on les utilise beaucoup. Je vais le faire, je suis désolé. Le problème est qu'il y a des imperfections de chacune des méthodes. En un mot, quand vous

cherchez à mesurer les discriminations et les inégalités, si vous avez des méthodes déclaratives, les gens ont entendu parler d'un sujet, ils disent « oui, ce sujet est important ». Les individus peuvent se tromper. Je vais prendre un exemple. A la Halde, si on prend les réclamations, la moitié des réclamations reçues sur la question du genre, du sexe viennent d'hommes qui se plaignent d'être défavorisés, à peu près du 50/50. Et seulement, la moitié de femmes qui réclament. Les études de l'INSEE ont déjà montré que les femmes, globalement, toutes choses égales par ailleurs, sont plutôt satisfaites, même si elles sont moins bien payées par exemple, à diplôme égal. Donc, on sait qu'il faut se méfier toujours un peu de ce que les gens déclarent. Pour prendre un exemple, si vous demandez à quelqu'un s'il a été discriminé pour un motif, vous quand vous faites des études par testing ou que vous voyez les statistiques, vous pouvez savoir que quelqu'un a été discriminé en fonction de son origine ou en raison de son apparence physique. Mais, par contre, la personne qui en est victime ne peut pas le savoir parce qu'en face on ne va pas le lui dire. Donc, évidemment, les gens ont une méconnaissance de la réalité du fonctionnement de ce qui leur arrive, des raisons. Heureusement, ils le perçoivent un peu, mais ils ne peuvent pas le savoir aussi bien qu'on pourrait le savoir.

Est-ce qu'il faut faire les statistiques ? Outre le fait qu'elles sont parfois compliquées, il faut savoir que les statistiques c'est très difficile de les faire intelligemment avec suffisamment de variables pour arriver à ne pas se tromper quand on les établit. C'est pour ça aussi que ce n'est pas évident et que ce n'est pas non plus une méthode sans inconvénient. Je voulais aussi vous donner quelques résultats, malheureusement, de sondages là aussi. Je vais finalement faire comme ça. Mais, c'est pour attirer l'attention. Ici, vous avez par exemple une enquête européenne qui reprend, la SOFRES reprend des questions chaque année, des questions que j'avais fait poser en France en 2003 par la SOFRES aussi, ce n'est pas de la discrimination, c'est : qu'est-ce qui désavantage un candidat quand il cherche job ? Je ne sais pas si c'est bien lisible. Vous avez le résultat européen à gauche et dans la colonne de droite vous avez les résultats pour la France. En France, loin devant, c'est le look, la façon de présenter, de s'habiller. C'est connu des gens qui se préoccupent de l'insertion sur le marché du travail, des missions locales, les gens de Pôle emploi, les gens qui sont un peu préoccupés par l'accès à l'emploi. Ils n'ignorent pas que c'est des sujets importants. Vous pouvez dire c'est du déclaratif. Mais, je pense que là c'est une réalité. Les employeurs ne s'en cachent pas forcément. Ensuite, dans les autres sujets, certes on va trouver la couleur de peau et l'origine ethnique à un niveau élevé en France, à 64 %, mais apparaissent aussi des thèmes à des niveaux élevés et de façon surprenante. En particulier, j'attire votre attention sur l'apparence physique en général du candidat à la fois au niveau européen, c'est quasiment au même niveau que la couleur de peau et l'origine ethnique et au niveau français, c'est des niveaux très importants. C'est logique puisque beaucoup de gens sont concernés potentiellement. Mais, en tous les cas, ils l'identifient et ils le mentionnent. Vous avez aussi, c'est plus surprenant, la question du nom. C'est l'avant-dernière donnée, la question du nom. Le patronyme fait partie de la loi sur les discriminations. Ici, il faut comprendre nom/prénom. Derrière nom/prénom, bien sûr, il y a toutes les discriminations en raison de l'origine ou des convictions religieuses supposées qui s'appuient sur les noms et les prénoms. Mais, s'ajoute à ça aussi une inégalité des chances qui provient des choix qui vont se fonder sur l'origine sociale, le milieu social supposé de la personne dans la mesure où son prénom va le révéler en particulier puisque le prénom est un élément dont on ne mesure pas suffisamment l'impact au moment où vous envoyez un CV concrètement. C'est les éléments qui vont jouer et qu'un certain nombre d'individus vont traîner. Le reste n'est pas vraiment une surprise. La façon de parler et l'accent, ce n'est pas du droit de la discrimination. Vous le savez. Et, sur l'âge, c'est un peu compliqué. Est-ce c'est la question des jeunes ? Est-ce que c'est la question des anciens ? Ce n'est pas précisé. Ce qui est dommage parce qu'il serait mieux de préciser. Quand on fait les enquêtes, si on résume, d'ailleurs j'ai des résultats, c'est clairement la question des seniors qui est posée.

Je vous ai repris un sondage fait par la Halde et CSA. Il faut relire évidemment ce sondage. Je vous lis la consigne « à compétence égale, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient, ni l'un ni l'autre pour entrer dans votre établissement ou pour être embauché dans votre entreprise d'être... ? ». Et, il y a une série de propositions en faisant la distinction fonction publique, secteur privé. Le premier cas, c'est « personne issue de la communauté des gens du voyage ». Vous voyez massivement à 48 % pour le privé, c'est ce qui est en jaune. Ce qui est en jaune c'est « c'est un désavantage », en bleu « un avantage », et en vert « ni l'un ni l'autre ». Ce

qui est important en matière de discrimination on ne le dit pas beaucoup, mais c'est très important, comme le fait la Halde, de distinguer vrai/pas vrai dans ce que disent les gens, mais dans certains cas un élément peut favoriser ou défavoriser. Selon les cas de figure, ça peut jouer en faveur ou en défaveur. Si vous prenez le cas de l'âge, si vous prenez le cas du handicap par exemple, être un homme ou une femme. Il y a un certain nombre de cas où ça peut jouer dans un sens ou dans l'autre. Il y a beaucoup d'exemples comme ça. La question, c'est le solde des deux. Le fait que quelqu'un dans certains cas, ça peut lui profiter ou lui nuire. Ça, il faut toujours le regarder. Si vous prenez les personnes handicapées, ce n'est pas une surprise, âgées de plus de quarante-cinq ans on voit évidemment des résultats qui sont connus et qui sont problématiques. Je suis désolé pour ceux qui pensaient qu'on était senior plus tard, mais je vous confirme que c'est bien quarante-cinq ans. D'ailleurs, dans les testings qu'on a faits, nous aussi, sur ce sujet, on a descendu la barre à quarante-trois, quarante-cinq ans. Ce n'est plus cinquante, ce n'est plus quarante-huit. On est senior à quarante-trois ou quarante-cinq ans. Evidemment, au moment où l'âge à la retraite s'allonge, c'est un peu préoccupant. Je ne sais pas si l'âge de la jeunesse, il faudrait demander aux sociologues, si aussi avance ou recule. Je ne sais pas comment on pourrait raisonner. En tous les cas, pour l'âge, clairement, il y a un phénomène curieux sur le marché du travail. Ensuite, vous avez, c'est l'avant-dernière ligne, les personnes qui sont atteintes d'un cancer et dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions. C'est un sujet auquel la Halde s'est intéressée à juste titre depuis déjà plusieurs années. C'est un vrai souci que ces discriminations sur la question de l'état de santé qui sont, d'ailleurs, croissantes. On le voit sur beaucoup d'autres considérations. Quand des employeurs demandent si quelqu'un est fumeur ou pas, quand ils s'attachent même à l'apparence, à beaucoup de sujets. C'est toujours avoir quelqu'un qui est en pleine forme, qui n'est pas diminué en quoi que ce soit, qui ne risque pas d'être malade. Ici, je voulais juste vous montrer qu'il y a des variables dont on ne parle plus jamais, aujourd'hui, parce que les entreprises trouvent que ce n'est plus à la mode. Vous avez, par exemple, la question d'être syndiqué ou pas. Quand je regarde les résultats des différentes études, et je vais vous en montrer une autre après, je suis surpris parce que je constate qu'aux yeux des gens ces éléments ont l'air de jouer. Les opinions politiques et syndicales ont l'air d'avoir un effet dans un sens ou dans un autre. Mais, elles ne me paraissent pas ne pas en avoir aux yeux des gens. Là aussi, vous aurez beaucoup de mal à trouver une information sur ce sujet parce que, il faut le dire, dans l'univers des entreprises, on n'a pas du tout envie de faire des études sur ce sujet. La question de la diversité des opinions politiques et syndicales, on préfère ne pas trop regarder ce qui se passe. C'est juste une remarque au passage.

Vous voyez sur l'âge de moins de vingt-cinq ans, puisque, ici, c'est la question de la jeunesse, évidemment, le sentiment des Français en général, ce qui est caractéristique c'est que c'est le seul cas parmi tous les autres thèmes, que ce soit dans le public ou dans le privé, il y a des gens qui sont convaincus que c'est un avantage d'être jeune. Il est vrai que si vous prenez l'exemple de la fonction publique, je vous rappelle que c'était même inscrit dans les textes. Les limites d'âge, ce n'est pas une invention. En un sens, être jeune, c'est compliqué. Bien sûr, ça rend l'accès à l'emploi difficile, mais voyez qu'il y a aussi des dispositifs à ce propos. Donc, la situation est un peu plus compliquée. Si vous prenez le cas des seniors, il y a peu de dispositifs favorisant, à l'inverse. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de sujet. Mais, si on regarde le solde des deux, c'est la perception, peut-être que les gens se trompent, mais ils ont le sentiment qu'il y a des files d'attente, que c'est compliqué de trouver un job, des passages par la précarité, mais que, finalement, la situation se résout parce que les employeurs préfèrent. C'est vrai que, objectivement, j'ai fait pas mal d'études sur les statistiques de très grandes entreprises, on fait des testings aussi, il faut reconnaître que les très grosse entreprises adorent les jeunes, plutôt diplômés, on s'en doute. Mais, c'est ce qu'elles préfèrent. Il y a des grandes firmes, j'en ai mentionné une tout à l'heure, au-delà de trente-cinq ans, on ne recrute plus personne. Il y a des couperets. Le cas de la démonstratrice que j'ai donné tout à l'heure, c'est un cas fréquent. Il y a cette réalité-là aussi.

Je vais arrêter de passer en revue parce que j'ai dit que j'irai vite. Mais, il y a la question de l'homosexualité. C'est un sujet difficile parce qu'on a très peu d'études, très très peu. C'est qualitatif, très dur à mesurer. Tous autant qu'on est, on n'a pas assez d'éléments pour savoir ce qu'il en est. Si on prend la perception des individus, ce qu'ils déclarent, dans ce genre d'enquêtes, ça ne leur paraît pas un problème majeur. Mais, comment savoir quelle est la réalité, on n'a pas le

moyen de le savoir. Il faut évidemment être prudent parce que ça peut poser des problèmes qu'on ignore. On n'a pas d'instruments de mesure. On est vraiment très démunis sur ce sujet. Ici, c'est une autre enquête sur les gens qui déclarent être victimes de discriminations. En premier, à gauche, les histogrammes, c'est la grossesse, la maternité. Vous avez ensuite l'âge, ensuite les convictions politiques ou syndicales, le sexe, l'apparence physique, l'origine ethnique, le handicap, la religion puis l'orientation sexuelle et autres raisons. Vous voyez que l'origine ethnique est à un niveau très élevé dans le privé, moins dans le public. Mais, à nouveau, ce qui est frappant dans ce type d'enquêtes, c'est les niveaux qu'on observe dans les victimes sur les questions d'âge, les questions de convictions politiques et syndicales ou d'apparence par exemple. Même chose pour les gens qui sont témoins de discriminations. C'est une autre façon d'interroger les gens. On retrouve, là aussi, des niveaux très élevés des convictions politiques ou syndicales ou de l'apparence physique par exemple. C'est relativement surprenant, c'est pour ça que j'attire votre attention. On s'attend à trouver les questions d'origine ethnique. Ce n'est pas un scoop. Dans d'autres cas, c'est plus étonnant. Et, on s'aperçoit, que si on veut avoir une vision un peu plus réaliste de ce qui se passe, il faut inclure davantage d'éléments. Plus on met d'éléments, mieux on comprend ce qui se passe. Là, ce sont des résultats de testings. Je crois que vous les connaissez largement.

Mais, c'est sûr que le problème principal reste le patronyme signalant une origine africaine. Vous avez trois fois moins de chance en moyenne à CV équivalent, c'est acquis. Même plus dans les études du BIT, on est à trois sur quatre fois. Les grosses boîtes du CAC 40 font un peu mieux, mais les autres ne sont pas bonnes. Puis, l'âge que ce soit quarante-huit, cinquante ou même quarante-cinq ans, ce n'est pas bon non plus. Et, tous les autres éléments. Je ne vais pas développer les testings ici. Vous pouvez les trouver sur le site de l'observatoire des discriminations notamment. On a beaucoup de testings sur les différents sujets. Je ne suis pas le seul à en faire. Le BIT en fait, des équipes universitaires en font d'autres. On est tous d'accord sur le diagnostic, et avec les mêmes chiffres. Sans se concerter, on arrive à la même chose au moins sur ce qu'on mesure tous, par exemple la question des patronymes.

Quelques mots, quand même, sur les actions qui peuvent être entreprises compte tenu de ce que je viens de vous dire. D'abord, il y a la question que j'abordais tout à l'heure. Je vais me placer du point de vue de ce qui peut être fait pour améliorer la question de l'accès à l'emploi qui est un enjeu. Je ne l'ai peut-être pas dit, mais quand vous regardez les réclamations à la Halde, le sujet de l'emploi est le sujet principal. Donc, le sujet de l'accès à l'emploi est très important. Cette question de l'accès à l'emploi passe par : un, améliorer la réussite scolaire. J'ai appelé ça la réussite scolaire, mais aussi les conditions de l'égalité des chances dans le système éducatif et l'accès aux stages. A ce propos, il y a quelques années, on avait créé un réseau qui existe toujours, qui s'appelle le réseau des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation qui est soutenu à la fois par soixante-dix entreprises et le ministère de l'Education nationale et l'Enseignement supérieur aussi. Grosso modo, l'idée est qu'il y a des entreprises qui font un certain nombre de choses. Soyons clairs, elles font de la com. Elles distribuent quand même quelques bourses, même de l'argent. Elles ont des initiatives. Ça existe. L'idée est qu'il faut convaincre ceux qui ne le font pas à faire quelque chose et que, après tout, si elles peuvent y contribuer, mettre un peu d'argent, faire des efforts, ce n'est quand même pas plus mal pour essayer de créer les conditions de l'égalité des chances dans le système éducatif. Un des points qui est important, c'est que plus tôt on prend le problème, mieux c'est. Pour l'instant, ce qu'on fait, c'est de travailler sur la question du stage de découverte d'entreprise en troisième, cette fameuse découverte d'entreprise. Vous savez que tous les jeunes n'ont pas la même capacité à faire quelque chose d'intéressant ou de le faire vraiment. Après, vous avez l'accès au stage tout court. Dans le supérieur comme avant, il y a toujours un problème pour l'accès au stage. Je dois vous dire que quand on fait des études de discrimination, quand on travaille sur ce qui se passe dans les grandes entreprises, je vous signale que c'est sur l'accès au stage qu'il y a le plus de discrimination. L'accès au stage est très discriminant. Il l'est plus que sur les accès à l'emploi standard. Pour une raison simple, en général, ce sont les managers qui ont la main. C'est décidé localement, c'est très peu contrôlé. Les gens ont l'impression qu'on active les réseaux et qu'on discrimine. En termes de testing, ce n'est pas compliqué, vous savez que c'est sur les stages que ça va être assez terrible. C'est là aussi que les effets de réseau sont les plus forts, réseau familial, capital social que vous pouvez mobiliser. Il y a un verrou.

Quand vous regardez l'accès à l'emploi, vous vous apercevez que, même si vous résolvez les phénomènes de discrimination, par exemple avec de l'anonymation de CV, vous savez que les CV ne sont pas équivalents parce que, par exemple, les stages ne sont pas équivalents. Déjà, vous n'avez pas le même type prestige de diplômes et vous n'avez pas les mêmes stages et les mêmes expériences. Dans une grande entreprise publique, on a étudié les statistiques concernant tous les recrutements. Cette entreprise anonyme tous les recrutements depuis deux ans à peu près. On a regardé précisément. Il ne peut pas y avoir de discrimination puisque c'est anonyme. Or, il y a à peu près 30 % de perte de chance, c'est du moins 30 % de taux d'accès à l'entretien pour les CV de personnes qui ont un prénom d'une origine nationale, africaine ou turque. Comment se fait-il que celui qui lit le CV, qui n'a pas le nom et le prénom, où est-ce qu'il l'a vu ? J'ai dit moins 30 à niveau similaire du niveau de diplôme. Tout va se jouer sur le libellé du diplôme, le prestige de l'école de commerce concrètement. Et, deuxièmement, cela va se jouer aussi beaucoup, on l'a regardé précisément, sur les stages. Contrairement à ce qu'ont dit certains chercheurs, ce n'est pas sur les fautes d'orthographe. Ce n'est pas vrai. Il n'y en a pas dans les CV. Il faut arrêter de raconter des histoires. Et, les lettres de motivation, les employeurs s'en foutent. Donc ce n'est pas sur ça que ça joue. En fait, ça joue sur les stages. C'est ça qui commande la suite. Je l'ai fait dans des boîtes de l'énergie. J'ai regardé attentivement les CV pour étudier les phénomènes de discrimination éventuelle. Quand vous regardez après coup des CV de cohortes de gens qui ont été pris, pas pris, vous voyez que si vous avez déjà fait votre stage dans la boîte, c'est ce qui va se passer, ou dans le secteur, c'est une autoroute qui s'ouvre devant vous. On sait qu'il y a un point qu'il faut arriver à remonter avant pour arriver à traiter le problème. Sinon, vous aurez toujours cet écart de moins trente. Ce qui est piégeant, c'est qu'on ne peut pas reprocher à un employeur de s'appuyer sur les meilleurs diplômes et de chercher des gens expérimentés, qui ont des expériences qui vont bien dans le secteur. C'est logique sauf qu'il y a eu avant une inégalité d'accès. J'enfoncé un peu des portes ouvertes, mais c'est important. On y reviendra. C'est le point que je voudrais aborder juste après. C'est lié à cette question du CV anonyme sur laquelle il y a eu un peu de brouillage ces derniers temps. Juste avant d'y passer, je voudrais vous dire que je n'ai jamais réussi à convaincre - peut-être que, vous, vous y arriverez - je n'ai jamais réussi à convaincre les grandes entreprises de l'intérêt de se préoccuper des écoles maternelles si on veut favoriser l'égalité des chances. C'est déjà bien si on remonte au collège. Je suis content, on en est déjà au stade du stage découverte entreprise. Mais, les stages découverte entreprise, ça va mieux, les conférences... Finalement, ce que les entreprises préfèrent c'est prendre les gens à la limite seconde, première, terminale et surtout tout ce qui est enseignement supérieur, grandes écoles. Le monde de l'entreprise aime bien. Mais aller traiter l'inégalité des chances et mettre des moyens qui viendraient d'eux pour aider en moyenne section, grande section de maternelle, ils ne voient pas pourquoi ils le feraient. Peut-être qu'il faudrait faire de la pédagogie, leur dire que c'est très important pour l'égalité des chances. Mais, ils ne sont pas, pour l'instant, très motivés à ma connaissance. Peut-être qu'il y a des initiatives que je ne connais pas. Moi, j'ai du mal.

Si on revient aux instruments de lutte contre la discrimination, il y a le CV anonyme. Je suis désolé d'être un peu polémique. Le CV anonyme est une idée de bon sens dont l'efficacité est absolument incontestable. Pourquoi ? Parce qu'à partir d'une information, par exemple la photo d'un candidat, on est susceptible de fausser le jugement ou le nom de cette personne. Il est évident que si cette information n'est pas disponible, par définition, aucune discrimination sur cette question n'est possible. S'il n'y a pas de photo sur un CV, au stade du tri de CV, l'entretien c'est autre chose, mais à ce stade, un enfant de cinq ans comprend, il est évident que si vous enlevez l'information, aucun jugement ne peut se forger sur la question de l'apparence physique de la personne puisqu'il n'y a plus de photo. C'est comme sur une copie de baccalauréat. Une copie cachetée dont on a l'habitude, vous avez tous cacheté vos copies, il n'y avait pas votre photo, il n'y avait pas votre nom. On ne savait rien de vous. Enfin on avait votre écriture. On pouvait deviner peut-être si c'était un garçon ou une fille, ça se voit des fois. Mais, à part ça, on ne sait rien. Par conséquent, le résultat que ça produit ne peut pas être un résultat qui, à proprement parler, est un résultat discriminatoire. A partir du moment où une information est supprimée, que vous l'avez anonymée d'une manière ou d'une autre, il est impossible de dire que ce qui va résulter. Le fait que les CV soient pris ou pas pris, matériellement il est impossible que ce soit sur, par exemple, le critère de l'apparence physique, que ce soit fait puisqu'il n'y a plus les photos. Vous me comprenez. Quand à la demande du gouvernement, une étude a été faite avec le Pôle emploi pour regarder si les CV anonymes il fallait les faire ou pas, cette étude non seulement n'a aucune raison d'être, mais elle

conduit à un résultat qui est absurde. Je ne sais pas si vous avez vu cette étude qui est assez drôle. L'étude conclut que non seulement qu'il ne faut pas anonymiser. Et, pourquoi il ne faudrait pas anonymiser ? Parce que quand ils ont des CV qui seraient moins bons, les employeurs donnent quatre fois plus de chance quand ils voient que quelqu'un habite dans un quartier en ZUS ou quand quelqu'un a un patronyme africain, quatre fois plus de chance. Les chercheurs expliquent que ces entreprises font de la discrimination positive et que c'est très bien. C'est surréaliste. Comment ce résultat s'est produit ? Ils ont fait appel à des entreprises volontaires et ensuite puisqu'il n'y avait pas assez de volontaires, Pôle emploi a dit « est-ce que vous voulez participer à notre expérience ? On va vous envoyer des CV ». Qu'ils soient tombés sur des bons élèves, c'est possible. Mais, ce résultat est complètement invraisemblable. Toutes les études qui sont faites par testing, par toutes les équipes françaises, le BIT, nous, les universités, on arrive tous à la même chose. Vous mettez un patronyme, à CV équivalent vous avez trois fois moins de chance, au minimum, de passer le stade du tri de CV. Alors qu'avec des CV qui ne sont pas équivalents, des CV moins bien, qu'on puisse avoir des employeurs qui soient, d'un seul coup, extrêmement compréhensifs parce qu'on leur a mis cette information, c'est complètement invraisemblable. Je ne sais pas si vous me comprenez bien. C'est un point important. La question est intéressante. Comment dans les esprits on a pu mettre, on peut arriver à mélanger à ce point les notions de discrimination ou pas et une notion complètement différente qui est celle de diversité. Ça n'a rien à voir. Bien sûr, si vous anonymisez, aucune discrimination n'est possible. Et, d'ailleurs, c'est ce que les chercheurs ont démontré, eux ont trouvé des gens qui faisaient de la discrimination positive. On est d'accord. C'est de la discrimination. Ils ont pris une information et ils ont dit qu'ils préféraient les gens en ZUS. Comme disent les chercheurs, les CV ont des fautes d'orthographe, ils pensent que les gens en ZUS ne savent pas écrire, et ils disent que les employeurs les préfèrent. C'est absurde. Je vais arrêter. J'espère que j'ai été clair. Sinon, je vous réexpliquerai l'absurdité de ce à quoi on est arrivé.

Ce qui est grave, c'est que cette loi qui a été votée par l'assemblée nationale en 2006, n'a jamais fait l'objet de décrets d'application. Je vous rappelle que la loi a été votée par les parlementaires. Et, on confie à des chercheurs le soin de venir dire, plusieurs années après, que, finalement, ce n'est pas une bonne idée de le faire, il faut que ça reste facultatif. On croit rêver. Pardon, je suis un peu énervé, mais c'est surréaliste. Même constitutionnellement, des textes sont votés, il n'y a jamais de décrets d'application. Et, des gens qui croient à la discrimination positive et à des politiques à l'américaine disent il ne faut surtout pas anonymiser et d'ailleurs ça ne marche pas. Peut-être qu'en 2012, puisque j'ai vu que c'était dans le programme de telle formation politique, les choses changeront. Mais, pour le moment, bien que le texte ait été voté, il n'y a jamais eu de mise en application parce qu'il n'y a jamais eu de décrets. Mais, une fois de plus, c'est complètement invraisemblable. Mais, je ne suis pas naïf et c'est pour ça que je vous l'ai dit avant, il est vrai que si vous anonymisez, il ne faut pas rêver, les CV, pas à cause des fautes d'orthographe, mais à cause du prestige des diplômes, des types de formation et surtout des stages, des expériences, les CV ne seront pas équivalents. Donc, là, c'est vrai qu'on a un problème qui relève d'un traitement en amont de l'égalité des chances dans l'Éducation. C'est pour cela qu'il faut y travailler sinon on n'y arrivera pas.

J'ai dit que je m'arrêtais pour qu'on ait un temps pour la discussion. Je voulais juste vous dire que, ici, il faut limiter les effets de réseau. C'est un point important. Et, puis les entretiens qui sont très subjectifs. On passe son temps à faire des entretiens qui sont du jugement à la tête du client. Ce n'est pas très sérieux. Des tas de questionnaires illégaux dont sont victimes les gens qui cherchent des jobs. Vous avez peut-être, ici, puisqu'on travaille sur la jeunesse, des jeunes qui cherchent à faire l'hôtesse d'accueil, des jeunes filles qui veulent faire hôtesse d'accueil, allez vous balader une fois sur des sites Internet de recrutement d'hôtesse. Vous verrez c'est quand même le festival. Les gens n'hésitent pas à demander, ce qui est totalement interdit dans tous les sens, aux candidates bien sûr, qu'il faut envoyer des photos en pied. Il y a des sites où ce n'est pas la peine d'envoyer un CV, il suffit d'envoyer sa photo en pied, sa taille de jupe, ça suffit. C'est ça, les sites d'hôtes et d'hôtesse trouvent ça tout à fait normal. C'est un peu n'importe quoi. J'ai aussi fait des études sur des grandes entreprises. Quand vous regardez les sites Internet, c'est aussi très très problématique.

Et, enfin, je pense qu'il y a la lutte contre les stéréotypes. Cela passe par de la communication, des visuels. C'est connu. C'est la sensibilisation. Ce que je fais souvent quand j'ai des publics à sensibiliser, j'utilise quelque chose qui n'est pas anecdotique pour leur montrer les stéréotypes, je leur montre des visages. Par exemple ici, ça je l'ai publié dans un de mes bouquins. Vous avez quatre visages, ici. On va s'amuser à le faire en deux minutes. Il y a quatre cadets à l'académie de West point. A votre avis, vingt ans plus tard quel est celui des quatre qui a fait la moins bonne carrière ? On les numérote de gauche à droite. Qui vote pour le 3 ? Ensuite, une autre proposition ? Le 1 un petit peu. Le 2 un petit peu. Le 4. Combien pour le 1, le 2 ? Ce qui se dégage clairement, c'est que vous avez trouvé que le 3 avait fait la moins bonne. Pour le 2, c'est un peu plus réparti, mais vous avez plutôt aussi choisi le n° 2. Vous avez raison. L'étude scientifique démontre bien pour l'armée américaine ce que vous venez de dire. C'est en effet le 3 qui a moins bien réussi, et, le 2 qui a le mieux réussi. La morphopsychologie n'a pas de base scientifique. Ce n'est pas ce que je suis en train de faire. Sauf qu'il faut vous demander, et c'est ça qui compte, comment vous avez fait en une fraction de seconde pour savoir que c'était ça le résultat. Chacun le sait. Vous avez interprété ces visages comme le signe d'une personnalité et d'un potentiel etc. On le sait tous. Même si on diverge un petit peu, on le pense. Ici, à qui vous feriez confiance pour faire garder vos enfants demain dans la journée ou prendre un autopporteur ? Je me demande à quoi on va arriver comme résultat. Donc, la confiance, ça va être le B. Nous sommes d'accord. On n'a pas fait le vote, mais je crois que c'est assez clair. Maintenant, faisons autre chose de plus compliqué. Qui parmi ces deux jeunes filles vous semble la plus intelligente, la plus stable au plan émotionnel et avoir le sens des responsabilités ? Je vais vous mettre deux hommes après. C'est vrai que ça aurait été un peu polémique si j'avais mis un homme et une femme. Est-ce que c'est celle de gauche ou celle de droite ? Vous voyez les trois points : intelligente, stable, sens des responsabilités. Qui vote pour celle qui est à gauche ? Celle qui est à droite ? Pareil pour ces deux messieurs. Là, c'est digne de confiance, stable, sens des responsabilités. Qui vote pour celui de gauche ? Celui de droite ? Pour le deuxième cas, c'est celui de gauche d'abord et c'était la jeune fille à droite. En effet, dans les études en question, vous avez, dans les deux cas, choisi très exactement ce que les échantillons de répondants américains répondent, exactement comme vous. Voilà ce que ça déclenche, ce que vous avez là. C'est mesuré sur des échantillons d'individus. On vient de le faire. Ça marche parfaitement. C'est assez international. Voilà ce que ça déclenche. Vous répondez assez vite. Ici, si vous cherchez un chef, vous arrivez à distinguer ces visages ? Pas trop. C'est juste pour vous montrer le principe. Vous avez des axes. Grosso modo, en haut, vous avez un visage de quelqu'un qui a une tête de chef, de commandeur, quelqu'un qui est plutôt enfantin en bas. Ici, en cas de guerre, vous voteriez pour un Président de la République A ou B ? Qui vote pour A ? On s'en fout du programme. C'est la tête qui compte. Je ne vous ai pas demandé si vous voteriez pour le petit, le gros, le moins gros maintenant. Le A ou le B ? Le A. En cas de paix ? Le B plutôt. Ici, vous avez les caractéristiques. Les visages A, les gens les trouvent plus masculins, donc plus dominants. En cas de guerre, c'est ça. Et les autres, celui de droite plutôt sympa, attirant physiquement, indulgent, intelligent. En fait, ça correspond aux visages de Bush et de Kerry. Bush a gagné sur Kerry. Je vous rappelle que sur le CV le vrai combattant, c'est Kerry. Bush, c'est un planqué. Si vous regardez le CV, il n'a rien d'un. Mais, il a la tête de l'emploi. C'est aussi bête que ça. Sur le CV, ce n'était pas le cas. On sait que ça joue. Dans la vie politique on le sait. Ce n'est pas par hasard si François Hollande a fait le régime qu'il a fait. Il s'est mis en ordre pour y aller. Il le dit. C'est quasiment assumé. Ici, dans les visages entre la gauche et la droite qui semble pour vous réussir le mieux tout ce qu'il fait dans la vie ? Ceux de droite ou ceux de gauche ? Qui pense que c'est la fille de gauche en bas ? Et, qui pense que c'est la fille de droite ? C'est la fille de droite. Ce sont les visages de droite, garçon ou fille, qui sont considérés comme réussissant mieux. Ici, également, toujours ceux de droite qui sont les plus intelligents, considérés par les gens comme plus intelligents. Systématiquement entre les visages de droite et de gauche, vous avez tout ce qui s'attache, tout ce que les gens voient sur leur tête...

(Changement de CD)

On va passer à la discussion

Bertrand Liocourt : Bertrand Liocourt, chef du service éducatif, et sexiste. C'est une blague. Beaucoup plus sérieusement, ce que vous êtes en train de présenter, c'est de l'ordre de l'expérience, mais heureusement et bien heureusement, ça ne fonctionne pas comme ça. On nous

présente des visages. On envoie nos propres représentations sur ces visages. Mais, heureusement, on est aussi des êtres intelligents et doués de raison. C'est comme si je choisissais une moto ou une voiture uniquement parce qu'elle me plaît ou elle ne me plaît pas. Je vais aller fouiller beaucoup plus loin. Pour moi, ça n'a aucun sens de présenter ça comme ça. On est peut-être aussi sur quelque chose qui est faussé par rapport à la discrimination. On est en train de parler de la discrimination des entreprises. On parle des grandes entreprises. C'est celles qui ont des services de RH, des DRH. La petite entreprise, elle, elle échappe à tout ça. L'anonymat sur les CV je veux bien, mais ça ne fonctionne pas, non plus. Il faudrait pouvoir gommer une adresse. Et, on ne gomme pas une adresse à moins d'avoir les moyens de se payer une boîte postale. Mais, si on se paie une boîte postale, ça va forcément indiquer quelque chose également. Je ne pense pas que le problème soit là. Je pense qu'on est train de parler des effets et pas des causes. Aujourd'hui, on est tout simplement dans une société qui est sur une guerre économique, on veut les meilleurs ou, en tout cas, ceux qui ne sont pas inféodés à quoi que ce soit parce qu'on veut en faire de la chair à canon. Pourquoi une entreprise préfère de la jeunesse ? Parce que les jeunes ont besoin de faire leurs preuves, accepteront des conditions qu'un mec de quarante ans n'acceptera pas, ne seront pas syndiqués. C'est une forme de discrimination qui n'est pas basée sur les critères qu'on nous présente forcément là. Et, juste pour finir là-dessus, aujourd'hui, la vraie question qu'il faut se poser est « quelle société on est en train de construire et qu'est-ce que qu'on attend ? ». Quand on voit les messages envoyés par les médias, par la communication avec toutes les photos qui passent par Photoshop, tout est lissé, on est en train de créer une société qui est quasiment spartiate, c'est-à-dire que tout ce qui ne rentre pas dans le moule de la performance doit être gommé. C'est ça qu'on crée tous les jours puisqu'on est tous consommateurs. A partir du moment où on est ancré là-dedans, on accrédite toutes ces thèses-là. J'entends bien tout ce que vous dites. Ça m'intéresse, mais ce ne sont que des petits effets.

Jean-François Amadiou : Là où je vous rejoins, et vous avez raison, c'est sur la grosse différence à faire entre l'univers des petites entreprises, même des moyennes, et les grandes. Je confirme. C'est vrai, par exemple, quand on parle du CV anonyme, ça ne peut pas concerner tout le monde. Vous avez raison, c'est très différent. Pour défendre un peu ce que j'ai fait, je pense que ça a un petit peu de sens. Même si chacun d'entre nous est capable de faire la part des choses et je suis d'accord avec vous : quand on sélectionne, quand on recrute, on n'est pas complètement incapable de juger sur les vraies compétences de quelqu'un. Ce n'est pas ce que je suis en train de dire. Je dis simplement que c'est quand même pas si simple que ça. A partir du moment où on pense un certain nombre de choses sur quelqu'un, il ne doit pas être évident aussi simple que ça, à cause de ces fameux stéréotypes ou préjugés, d'aller contre eux et de faire la part des choses. Il se trouve que tout le monde n'a pas la même conscience du problème. Si j'ai pris ces exemples j'allais dire, anecdotiques, sur les formes de visage, peut-être que ça dépassionne les choses. C'est plus simple. Mais, on utilise des tests qu'on fait aussi, que parfois je mets en ligne, sur les questions d'obésité, de couleur de peau ou de patronymes, on observe des phénomènes aussi importants. Tout le monde n'a pas une conscience à ce point-là des problèmes.

David Gangloff: David Gangloff, Anim'68. Vous avez donné un répertoire des origines des discriminations. Vous avez décrit ce qu'était la discrimination. J'aimerais vous entendre, en tant que chercheur, Directeur d'observatoire, sociologue, une prise de position. Quelles sont les causes des discriminations, aujourd'hui, dans la société française ?

Jean-François Amadiou : Si vous prenez les différents facteurs de discrimination, pour s'en tenir à ceux qui sont dans la loi, les dix-huit, dix-neuf motifs. Il se trouve qu'à chaque fois les raisons conscientes que les employeurs vont utiliser pour discriminer, parce qu'une partie de la discrimination est parfaitement consciente et assumée par les employeurs des petites comme des grandes entreprises, s'ils le font c'est parce qu'ils vont avoir, selon les thèmes, une raison particulière ou plusieurs qui font qu'en toute connaissance de cause, ils le font. Quand j'ai dit tout à l'heure que l'employeur va chercher une commerciale jeune et jolie, c'est parfaitement conscient, assumé. C'est parce qu'on pense, comme on le fait dans les univers de la télévision, de la publicité, on pense que c'est ce que les gens veulent. Beaucoup d'employeurs, en effet, discriminent. Dans les discriminations, vous avez toute une part de discriminations qui vont avoir lieu sans que les individus, qui vont se produire parce que, deuxièmement, les individus, à partir d'une situation ou d'une caractéristique de la personne, vont en déduire des effets qui seraient

négatifs de leur point de vue. Par exemple, une femme en raison de son âge, de sa situation matrimoniale, risque d'avoir des enfants. Le célibataire va être en retard, je ne veux pas le recruter, il ne se lèvera jamais le matin. Je dis ce que des recruteurs vont dire. Consciemment, en tenant un raisonnement, ils vont se dire « si je fais ça, voilà ce qui va se passer ». C'est d'une part ça et il y a tout ce qui est inconscient. C'est pour ça que je vous faisais ces petits jeux. C'est une dimension importante du problème. Tout n'est pas perçu et conscient dans les discriminations. C'est aussi le problème. Et, notamment, un des éléments les plus piégeants, là je rejoindrai Monsieur qui disait l'univers de performance dans lequel on se trouve. Les entreprises cherchent des gens en bonne santé, performants, résistants au stress, avec des personnalités X, Y qu'ils vont définir. Tout ça va faire qu'inconsciemment les recruteurs vont être très sensibles à ces traits de personnalité ou à ces compétences qu'on croit voir dans la personne. Ici, si vous regardez la liste, vous verrez à quel point, quand vous cherchez à recruter quelqu'un, vous cherchez à recruter quelqu'un qui est intelligent, qui réussit, qui n'est pas emmerdant, qui est honnête. C'est pour ça que beaucoup de discriminations vont provenir de la mise à l'écart d'un certain nombre de candidats par ce qu'on va penser. Typiquement les femmes obèses, à forte corpulence sont très discriminées en France. Pourquoi ? Pas seulement parce que l'employeur se dit que pour la vente ça ne va pas être bon ou pour l'audimat. Ce n'est pas ça. C'est aussi parce qu'inconsciemment, plus que consciemment, les gens se disent que cette personne n'est pas dynamique, qu'elle n'est pas compétente et pas intelligente. C'est le préjugé. C'est très inconscient. Ce n'est pas toujours aussi conscient que ça. Je répondais à votre question rapidement. Elle est assez large.

(David Gangloff ?) : Est-ce que c'est une peur ?

Jean-François Amadieu : Non pas du tout. Franchement, je ne crois pas. Je vois ce que vous voulez dire. L'argument serait on discrimine par peur, peur de l'autre, de la différence. Non, ce n'est pas ça fondamentalement. Quand vous regardez l'ensemble des discriminations, concrètement, regardez les affaires, les condamnations etc. Garnier n'avait pas peur d'un profil différent. La télévision, par exemple, a peur de l'effet sur l'audimat. Vous avez peur de l'effet que vous supposez sur votre chiffre d'affaires du fait que vous allez montrer à l'écran une personne handicapée ou une personne obèse. Vous préférez mettre une belle jeune fille. C'est une peur en ce sens, peur de l'impact sur votre chiffre d'affaires dans les gens qui discriminent. Toute une partie de la discrimination, c'est tout à fait conscient de la part des employeurs, n'est pas une sorte de peur de l'autre. Ça n'est pas ça la question.

(David Gangloff ?): Ça peut être une peur, un protectionnisme, un déterminisme. Je suis persuadé que c'est une peur. Vous dites L'Oréal a peur pour son chiffre d'affaires. Si L'Oréal ne met pas une poupée pour vendre son produit, je vous garantis que son chiffre d'affaires descend. C'est une peur ?

Jean-François Amadieu : C'est un calcul ou une peur. Un souci d'améliorer le chiffre. La coiffeuse de Châteaubriant, qui va être condamnée parce qu'elle ne veut pas une coiffeuse noire, a expliqué bêtement à la Halde et aux juges « c'est parce que mes clients ne veulent pas de coiffeuse noire ». Elle discrimine. Je ne sais pas si elle a peur.

Françoise Gilbert : Ce qu'on pourrait dire aussi, si on parle de L'Oréal, on a changé les belles filles contre des beaux garçons. De plus en plus, sur les produits, les parfums, on joue sur le physique des hommes. C'est exactement la même chose, mais ça change un peu. Ce que vous nous avez montré tout à l'heure, m'a beaucoup alertée parce que j'ai eu à recruter du personnel. C'était dans le service de la santé. Il fallait des gens plutôt jeunes pour un service très dur, très difficile. Il fallait des gens qui soient dynamiques. Entre une fille et un garçon, j'avais toujours une hésitation, à niveau égal, même diplôme parce que je me disais que, plus j'aurai de garçons dans cette équipe, moins j'aurai - c'est horrible de dire ça, maintenant je suis présidente du MRAP, c'est rigolo, c'est pour ça que je vous explique ça – je choisisais plutôt le garçon parce que je me disais que je n'aurai pas de grossesse. Avec des filles jeunes, si j'avais les trois quarts de mon effectif en filles, j'allais avoir des gros problèmes de planning. C'était la réalité. Il faut l'avouer. Il faut le dire. C'est de la discrimination. Je le reconnais. Je peux en parler.

Jean-François Amadiou : Vous avez l'honnêteté de dire que c'était comme ça. Il y a beaucoup de managers de terrain, de femmes c'est intéressant, parce que les hommes n'osent pas le dire, les femmes, souvent, reconnaissent quand elles sont managers, disent « ça va m'emmerder etc ».

Françoise Gilbert : Si on est amené à faire marcher un truc, on essaye en tant que cadre de le faire marcher le mieux possible. Comment arriver à faire ça ? Et, ça vient de là, tout ça. C'est des petits détails, mais c'est important. Je voulais vous faire part aussi d'une chose qui m'inquiète beaucoup. En tant que présidente du MRAP, je reçois beaucoup de courriers internes, de discussions sur énormément de femmes, de mères qui veulent changer les prénoms de leurs enfants quand ils ont des prénoms arabes ou africains. Je ne savais pas que ça existait. Je me dis que c'est la démission totale. Si on arrive à changer les prénoms de ses enfants parce qu'on se sent discriminé, où on va ? Plutôt que d'essayer de faire changer les choses, se dire que tant pis « mon fils, je ne vais pas l'appeler Mohamed, je vais l'appeler Pierre ou Paul ». Et, c'est à la demande des enfants qui, à mon avis, subissent des discriminations à l'école. Je trouve ça très inquiétant.

Jean-François Amadiou : Je sais ce que vous dites. Je continue à travailler beaucoup, en ce moment, sur des publications à venir sur les questions des prénoms justement. C'est exactement ce que vous dites. C'est pour ça que je me suis permis de dire, tout à l'heure, que tout ce qui peut faire progresser sur la voie de l'anonymation de tout processus de recrutement et d'essayer de diminuer, partout où on peut, les impacts notamment des prénoms, c'est bien. On n'y arrivera jamais, évidemment, complètement. Mais, ça irait dans le bon sens. Le problème c'est que, dans l'état actuel, des parents, heureusement ce n'est pas un raz-de-marée non plus, il y en a. Il y a des parents pour lesquels c'est plus facile. C'est, par exemple, ceux dans les couples mixtes où il y a des stratégies qui sont surtout utilisées pour les filles plus que pour les garçons qui consistent à utiliser les prénoms qui sont transversaux, qui sont multiculturels. C'est une stratégie qui peut être assez efficace. Des prénoms comme Inès pour les filles ou Linda, beaucoup de prénoms sont très transversaux, pour les filles beaucoup. C'est une stratégie adéquate. La question est « est-ce que les parents doivent être stratèges sur ça ? ». C'est une question que vous posez. Puisqu'on traite un peu de jeunesse ici, c'est trop tard, parce que c'est aux mères qu'il faudrait l'expliquer, je pense qu'il est évident que les gens n'ont pas à changer leur prénom. J'ai connu des gens, j'avais un doctorant qui avait utilisé un deuxième ou un troisième prénom. Les gens ont des stratégies pour essayer de trouver du boulot etc. Tout ça existe. Je pense aussi que tout n'est pas dans le déterminisme social et si on le dit aux gens ils peuvent agir, non pas en changeant leur prénom, mais quand ils le choisissent. On a le droit et il est légitime de se poser quelques questions. Dans l'avenir, il y a des gens qui vont être stigmatisés. Leur gamin va être stigmatisé à cause du choix qui a été fait. On peut déplorer que la société marginalise des gens en raison de leur prénom. Mais, il est certain que des choix peuvent être malheureux, qui ne sont pas les choix idéaux. On peut discuter de ce point. Est-ce que les gens doivent, compte tenu d'un système, dont vous démontez les mécanismes, adopter des stratégies ? Ils vont choisir un prénom. Après, ils vont jouer avec la carte scolaire. Après, ils vont faire je ne sais pas quoi. Mais, après tout, quand le système fonctionne comme ça. Si un candidat est interrogé ou une femme « est-ce qu'elle est mariée, est-ce qu'elle a des enfants etc. ? ». Elle ment. Et si elle ment, elle a raison. C'est la même chose. Il y a aussi des choix. Je n'ai pas le temps de l'expliquer. Il ne s'agit pas de changer son prénom, mais quand on le choisit au début, il y a peut-être des choix à faire. Je ne dis pas qu'il ne faut pas que les gens appellent leur gamin Mohamed. Ce n'est pas ce que je suis en train de dire. Ce n'est pas ce que j'avais en tête.

Françoise Gilbert : Si c'est un gros handicap, il faut qu'elle le change. On ne peut pas se renier non plus.

Jean-François Amadiou : Il faut l'assumer.

Françoise Gilbert : Il faut l'assumer.

Jacques Lahaye : Jacques Lahaye. Je suis Président de la Sauvegarde de l'enfance. Par rapport à cet atelier, je suis venu pour essayer de trouver un certain nombre de solutions et essayer de voir ce qu'on peut faire. On vient de se poser la question de la politique jeunesse. Qu'est-ce qu'on

peut faire ? Il y a des choses intéressantes dedans. Ça nous sensibilise à toutes ces questions. La question principale dans notre société française, c'est que les jeunes n'arrivent pas à trouver d'emploi et à entrer dans l'emploi directement. Ça va très très loin. Qu'est-ce qu'on peut faire comme politique jeunesse pour essayer, en tant que collectivité territoriale, en tant que responsables d'association etc., qu'est-ce qu'on peut faire véritablement contre ces choses-là ? Que les démarches individuelles soient pour se sortir d'une situation de changer de prénom, je crois qu'il y a des choses importantes. Je crois véritablement que si c'est l'emploi qui est la question principale, c'est aussi essayer de trouver pour ceux qui n'ont pas l'emploi, l'occasion de pouvoir se révéler et montrer aussi leurs possibilités. J'ai l'exemple de jeunes dans une autre association dont je m'occupe qui font de la moto. Ils ont été animer une réunion au niveau d'une assemblée générale d'une banque mutualiste, des jeunes très loin des personnes présentes. Le contact s'est super bien passé parce qu'il y a une passion. Il faut peut-être essayer de casser ces codes, casser aussi les codes de communication. Une campagne par exemple sur le problème des expulsions de jeunes, la stratégie de RESF ou les problèmes de torture avec une stratégie d'Amnesty, c'est aussi de prendre un cas et d'essayer de se battre pour essayer de montrer que les choses peuvent être différentes, se battre contre ces choses-là. Si on tourne en rond à dire « qu'est-ce qui nous paraît discriminant ou non ? », il faut aussi essayer d'avoir un peu de stratégie. Qu'est-ce qu'on peut avoir comme stratégie collective par rapport à ces questions-là ? On est en train de se poser la question, de plus en plus, de l'individu finalement sur lequel on ne peut pas forcément porter et pas de se poser les questions générales pour essayer d'agir. Comment on peut agir en tant qu'associatif, en tant que collectivité territoriale sur ces discriminations ?

Jean-François Amadiou : Ici, et j'en parlais au déjeuner, il y a évidemment sur l'ensemble des facteurs d'inégalité des chances dans l'accès à l'emploi et de discrimination, si vous en faites la liste, vous vous apercevez que c'est autant de politiques à mettre en place pour améliorer les chances. Typiquement, c'est le fait d'avoir un véhicule ou de résoudre ces problèmes-là parce qu'ils sont importants pour l'employeur. On le sait. C'est pour ça qu'il y a les politiques. Mais, je vais prendre un autre exemple. Tout à l'heure, j'ai parlé de l'obésité ou les questions de l'apparence au recrutement, des choses comme ça, de look. Si ces questions-là, on en sous-estime l'importance, on ne va pas agir sur ces sujets-là également. Et, on résoudra très mal le problème de l'accès à l'emploi. Le fait que les gens se rencontrent, entre trente entreprises et jeunes comme vous le dites, tout à l'heure j'évoquais le réseau des entreprises au service de l'égalité des chances, c'est typiquement ce que les boîtes aiment bien faire. Tout ce qui fait que les entreprises vont dans les établissements et que, réciproquement, les jeunes vont dans des boîtes, qu'on a des tuteurs, qu'on fait tout ça, oui bien sûr. Avec beaucoup d'initiatives de tutorat par des gens d'entreprises qui s'occupent de jeunes etc. Bien sûr tout ça est intéressant. Mais, je pense qu'il faut résoudre ce qui est massivement de la discrimination basique par le droit de la discrimination sur l'accès aux stages et sur l'accès aux emplois. C'est pour ça que je plaçais pour le CV anonyme, pour une action un peu vigoureuse. C'est un premier point et, il y a toute une série de sujets pour favoriser l'accès à l'emploi. Je vais prendre un dernier exemple peut-être de ce qu'on peut faire aussi. On a un gros sujet sur les jobs d'été qui concernent aussi les collectivités locales. La question, c'est la Halde, quand Louis Schweitzer était là, il était assez actif. Dès qu'il est arrivé, il y a une délibération concernant une banque, BNPP. Il avait dit « vous réservez les jobs d'été aux enfants du personnel ou des clients, ça ne va pas ». Si vous prenez cet exemple, c'est très difficile à faire passer. Les gens vous disent « tout le monde est parent. Des gens ont besoin que leur enfant travaille l'été ». Et des employeurs qui trouvent normal de proposer ça aux enfants du personnel. A l'arrivée, pour remplir un CV, ça ne va non plus être l'idéal et créer les fameux contacts dont vous parlez. C'est un peu titanesque. Il y a trente-six politiques à développer sur chacun des axes. Malheureusement, c'est comme ça.

Khaled Sidi Mammar : Khaled Sidi Mammar, Responsable du centre de ressources politiques de la ville d'Auvergne. Je voudrais rebondir sur ce qu'a dit Monsieur, sur lutter efficacement contre les discriminations. Il me semble que pour lutter contre les discriminations, il faut d'abord avoir un état des lieux des discriminations dans ce pays. Certaines dispositions de la loi font que c'est impossible. Je pense notamment aux statistiques ethniques qui sont interdites en France. Je voulais savoir votre position là-dessus. Est-ce que vous pensez que c'est normal ou pas ? Est-ce que vous pensez qu'il y aurait un intérêt, peut-être, à autoriser ce type de statistiques aujourd'hui ?

Jean-François Amadiou : J'ai publié, je crois que c'était indiqué tout à l'heure, un ouvrage avec une série de démographes, anthropologues ou de sociologues ou de juristes qui s'appelle « le retour de la race ». On a tous pensé, quelques-uns, que ça n'est pas une bonne idée, pour vous répondre, avec un certain nombre d'arguments. En un mot, le problème posé, c'est s'il s'agit de lutter contre les discriminations et de mesurer pour lutter, il se trouve qu'on est quelques-uns à faire ça depuis quelques années et on y arrive. Ça veut dire qu'on a des moyens de le mesurer. Je vous ai dit tout à l'heure, il suffit que je prenne des patronymes, des noms et des prénoms, je vois déjà pas mal de choses. Si je fais des testings, je vois aussi des choses. On peut lutter contre les discriminations en l'état actuel et puis, on peut très bien compléter avec les pays de naissance des parents, voire des grands-parents. Ça marche pas mal aussi. Donc, l'un dans l'autre, on a des moyens. Quel est le problème ? J'entends bien ce que vous dites. On pourrait se dire que pour le cas particulier, en réalité les statistiques dites ethno- raciales, elles ont une utilité possible pour un type précis d'individus. C'est très très limité, c'est uniquement sur la question de la couleur de peau. On peut se dire que c'est un moyen peut-être unique. Ce n'est pas tout à fait vrai parce que dans le cas français, contrairement aux Etats-Unis, on a des flux migratoires qui sont dom-tomiens ou d'Afrique subsaharienne qui sont plus facilement traçables avec des études dites patronymiques. Pour ceux que ça intéresse, on a fait deux études de suite pour le Haut Conseil à l'intégration sur les élus aux municipales, les élus aux régionales. J'ai fait les européennes aussi. Avec les noms et les prénoms, ça donne une très très bonne visibilité de l'origine nationale des élus par exemple, en combinant les deux. Ça se fait souvent à l'étranger aussi. On peut techniquement faire des choses. Alors, pourquoi est-ce qu'on n'a pas besoin d'un outil aussi raffiné ? En fait, quand vous mesurez des discriminations, il faut que je vous explique ce point, vous ne cherchez pas à mesurer la diversité. En règle générale, par exemple dans une entreprise, à l'embauche ce qui est important n'est pas de savoir « est-ce que j'ai recruté 30 % ou 40 % de personnes de couleur noire ou issues de l'immigration ? ». Ce n'est pas ça le point important. C'est de savoir si, sur des échantillons que vous pouvez prélever, est-ce que vous constatez qu'il y a une discrimination ou pas ? Je ne sais pas si je me fais comprendre. Vous n'êtes pas obligés de prendre toute la population et de compter combien il y a de noirs et de blancs. Il suffit d'être sûr que des gens sont noirs et que des gens sont blancs et de comparer ce qui se passe. Si vous comparez juste les chances des uns et des autres, vous n'êtes pas obligés d'avoir un outil de ce type. Mais, je n'ai pas dit pourquoi c'était un problème d'en avoir un. C'est simple. L'exemple qu'on a, c'est l'exemple bien sûr de pays qui, ayant connu des législations avec des mesures statistiques ethno- raciales depuis longtemps, ces pays ont eu aussi des politiques de discrimination ou d'apartheid. C'est le cas américain, en particulier. Le modèle, on le connaît. C'est les Etats-Unis. Les Etats-Unis, depuis longtemps, font des statistiques de ce type. Le problème que ça nous pose, c'est que ces statistiques, comme au départ elles étaient très sommaires, vous distinguez les blancs et les noirs en appelant les deux groupes des races, les américains parlent comme ça. Ils se sont dit que les personnes d'origine maghrébine, elles sont blanches aux Etats-Unis. Les américains se sont dit qu'ils ne pouvaient pas en rester là. Ils en ont rajouté. C'est ce qu'ils se sont dit aussi pour les hispaniques. Ils ont rajouté des groupes qu'ils ont appelé ethnies. Ils se sont lancés dans une logique où, petit à petit, vous êtes obligés d'allonger et de raffiner les listes, d'essayer de rendre les choses plus complexes. Finalement, le problème qui a été posé aux Etats-Unis, pendant très longtemps vous n'aviez pas le choix. Vous deviez dire « je suis noir ou je suis blanc ». Donc, il faut choisir le groupe dans lequel vous êtes. Et, les gens ont pris l'habitude de se classer dans un groupe. Récemment, on s'est aperçu que si on leur donnait un peu le choix, ils ne sont pas sûrs du groupe dans lequel ils sont ou alors ils changent d'avis, ou ils se considèrent un peu comme les deux. Le problème américain, c'est que pendant longtemps on a maintenu les gens dans cette idée de choisir un groupe. On est dans un groupe et pas dans l'autre. Je ne sais pas si je suis clair. Ce qu'on critique, d'abord c'est la notion d'ethnie et de race, ce qui est très très contestable, c'est le moins qu'on puisse dire, notamment celle de race évidemment et, deuxièmement, le fait qu'amener les gens à se classer dans un groupe, se compter à l'intérieur d'un groupe, on en craint les effets à terme. Il faut être clair. Quand vous prenez les gens qui travaillent sur les discriminations, je ne suis pas le seul, quand on mesure vraiment les discriminations, on n'a pas besoin d'autre chose. Ceux qui veulent des statistiques ethniques et raciales ne sont pas des gens qui mesurent les discriminations, en réalité. Ce n'est pas eux. Ce sont des gens qui souhaitent des mesures de discrimination positive. Si vous voulez des mesures de discrimination positive ou des politiques dites de diversité, vous avez besoin de compter

précisément pour vérifier, les politiques de quotas, que vous avez, les gens sont dans un groupe ou dans un autre. Les américains ont fait de l'affirmative action sur cette base-là. Donc il fallait bien dire vous êtes noir ou vous êtes blanc. Vous êtes noir, vous rentrez dans les politiques de discrimination positive pour l'accès aux universités, sinon vous ne rentrez pas. C'était comme ça que ça fonctionnait. De même qu'on vous écartait, dans le passé de la même université parce que vous étiez noir. Ils ont fait pareil avant. Ils sont restés dans la même logique sur la base de la couleur de peau. Vous aviez des droits différents. Mais, la France ne fonctionne pas comme ça. Donc, notre problème, et c'est pour ça que depuis le début, j'en avais parlé avec Schweitzer, il y a déjà plusieurs années, on n'est pas naïf. Il faut savoir que si se mettent en place, dans le recensement, et s'il y a des mesures statistiques et des mesures statistiques de l'ethnie et de la race, comme on dit, c'est parce qu'il y aura derrière des mesures de discrimination positive. C'est ce que veut un certain nombre de lobbys. Je suis désolé de la réponse rapide, mais il paraît qu'il faut qu'on arrête.

Je vous remercie. Au revoir.

Un intervenant dans la salle : Bonjour à toutes et à tous. Depuis tout à l'heure, j'attends. Je voudrais juste réagir à ce que vous avez dit durant votre intervention. Ça va être très très rapide. Je ne voudrais pas vous faire perdre de temps. Je vais parler en connaissance de cause étant donné que je suis responsable associatif, mais avant tout étudiant en école de commerce à Rouen. Je voudrais réagir à ce que vous avez dit par rapport aux difficultés que les élèves de troisième peuvent avoir à trouver des stages, de stages de découverte. Depuis quelques années, c'est tout récent, ils doivent effectuer un stage en troisième pour pouvoir valider leur brevet. Si j'ai créé mon association, en partie, c'est parce que j'ai monté un projet qui s'appelle « le passeport du jeune citoyen » qui va permettre, je l'espère par la suite, aux élèves de troisième qui habitent dans les quartiers sensibles d'avoir plus de facilités à trouver un stage. Avec mon association, on n'a pas attendu que les institutions agissent dans ce sens-là pour pouvoir aider les élèves à trouver un stage. Aujourd'hui, nous sommes rentrés, grâce au réseau que j'ai pu créer en grande partie grâce à mon école de commerce, je suis entré en contact direct avec l'entreprise Ferrero. Cette entreprise est prête à accueillir déjà des élèves pour effectuer des stages et, également, à l'avenir, créer une sorte de corpus d'entreprise qui permettrait aux élèves de troisième de pouvoir effectuer un stage dans des entreprises décentes. Il faut savoir que, dernièrement, on est parti d'un constat effectué par une professeure d'histoire-géo au sein du collège, où on aimerait que le projet se fasse en premier lieu, qui nous a concrètement dit que la plupart des élèves de troisième qui avaient des difficultés à trouver des stages, effectuaient leur stage soit dans des kebabs, des sandwicheries ou soit dans des magasins de chaussures. Je ne voudrais pas dénigrer ce genre de commerces. On prend bien conscience que ces élèves-là, dans ce genre de lieux-là, ne peuvent avoir une certaine et réelle ouverture sur le monde de l'entreprise. Donc, je pense que, si on agit dans ce sens-là, en essayant nous-mêmes en tant qu'associatifs et moi même en tant qu'étudiant en prenant conscience des difficultés à trouver un stage, on pourra peut-être à partir de constats réels et à travers ce genre de projet, tout simplement aider au mieux les élèves à trouver un stage dans des entreprises qui sont tournées vers l'international ou autre. Peu importe.

Jean-François Amadiou : Très bonne initiative.

Le même intervenant dans la salle : Je vous remercie.