



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

intégration

Question écrite n° 9041

Texte de la question

M. Michel Vauzelle attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la récente enquête de l'INSEE traitant de la situation des 6,7 millions de descendants d'immigrés d'Afrique par rapport au marché du travail. Cette étude met en avant des écarts encore très significatifs, aussi bien pour le niveau de vie que l'accès à l'emploi. Ainsi, et pour prendre quelques exemples, le taux de chômage un an après la sortie du système scolaire est de 11 % chez les Français ayant des parents natifs de France contre 29 % chez les descendants d'étrangers. Ces écarts sont principalement dus, selon l'enquête, à l'interaction entre éducation, emploi et résidence. La réussite scolaire et le niveau de vie laissent apparaître des différences similaires. Il lui demande quelles mesures le Gouvernement met en place afin de corriger à terme ces écarts.

Texte de la réponse

Cette étude met en évidence des écarts significatifs pour l'accès à l'emploi par rapport à des Français dont les parents sont nés en France. Les écarts sont principalement dus, selon cette enquête, à l'interaction entre éducation, emploi et résidence. Votre question porte sur les mesures prises par le gouvernement afin de corriger à terme ces écarts. Les inégalités à l'embauche des enfants d'immigrés seraient notamment à mettre en rapport avec les comportements discriminatoires, sans pour autant que l'on puisse en tirer systématiquement un lien de cause à effet. Parmi les 18 motifs de discrimination énumérés par les articles L. 1132-1 du code du travail et 225-1 du code pénal, 6 de ces critères peuvent être plus particulièrement mobilisés en l'espèce : l'origine, l'apparence physique, le patronyme, la nation, l'ethnie et la race. D'autres éléments qui leur sont étroitement liés, sans faire partie de cette énumération, comme le prénom, l'adresse ou le type d'habitat, peuvent également être la cible de traitements discriminatoires. C'est dans son effort de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations que le gouvernement entend lutter contre ces phénomènes et poursuivre son action favorisant l'accès à l'emploi en faveur de ces publics. Dès 2002, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) s'est engagée dans une démarche visant à favoriser la diversité et à lutter contre les discriminations. Ainsi, le programme relatif à l'engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité (ESPERE) a été mis en oeuvre et a permis de former à la lutte contre les discriminations des cadres et des agents en contact avec le public de l'ensemble du service public de l'emploi. En 2005, la DGEFP a proposé à la signature de ses partenaires, l'ANPE, l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et le conseil national des missions locales (CNML) la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité. La révision du contenu de cette charte et l'adhésion de nouveaux partenaires est à l'étude. En effet, de nouveaux champs d'intervention tels que la promotion de la diversité pourraient y être ajoutés. Cette mesure pourrait être accompagnée par la diffusion interne à chaque institution de la charte du service public de l'emploi en vue de son application. Au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), la liste des référents régionaux chargés de la lutte contre les discriminations doit être révisée. A cette occasion, une nouvelle lettre de mission pourrait leur être adressée. La DGEFP est, par ailleurs, membre

de la commission d'attribution du label diversité depuis 2009. Le label diversité, créé par le décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008, est attribué, sur la base d'une expertise externe et indépendante, aux entreprises et collectivités publiques qui s'engagent à promouvoir une politique active en faveur de la diversité et qui en font la démonstration. Aujourd'hui, 367 entités juridiques sont titulaires du label diversité, ce qui manifeste l'intérêt porté à son obtention. Parmi celles-ci, on rencontre des entreprises de tailles différentes, ainsi que des administrations et collectivités publiques : en décembre 2010, le label diversité a été attribué aux ministères économique et financier ainsi qu'à la ville de Lyon ; en juillet 2012, ils ont été rejoints par les quatre ministères sociaux (affaires sociales et santé ; travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social ; droits des femmes ; sports, jeunesse, éducation populaire et vie associative), ainsi que par deux agences régionales de santé (ARS) et la ville de Nantes. La DGEFP participe également au comité d'orientation de la charte de la diversité. Il s'agit d'un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'oeuvrer en faveur de la diversité. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en oeuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. A ce jour 3458 entreprises ont manifesté leur engagement en signant la charte.

Données clés

Auteur : [M. Michel Vauzelle](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (16^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 9041

Rubrique : Étrangers

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [6 novembre 2012](#), page 6258

Réponse publiée au JO le : [4 juin 2013](#), page 5924