ISCRA-Est

Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée
81, rue de la Schleiffe
67130 Neuviller-la-Roche
Tél/fax/rép : 03 88 97 16 81
www.iscra.org

De la discrimination du marché au marché de la discrimination

Les fausses évidences de la « lutte contre les discriminations »

Fabrice DHUME

Mai 2004

Résumé

Cet article, initialement écrit pour un numéro de la revue *Raison présente* sur les discriminations, jamais paru, a finalement été publié dans la revue *Mouvements* n°49, janvier-février 2007, pp.128-136.

Il interroge, à partir d'un exemple détaillé, la façon dont le marché public de la lutte contre la discrimination se constitue en intégrant et en reproduisant les logiques et les critères mêmes de la discrimination. Le marché de la discrimination s'appuie en effet sur le référentiel de l'insertion et de l'intégration, qui organise la logique discriminatoire et la justifie. Si la logique de marché produit tendanciellement de la discrimination, la structure de ce marché spécifique rend visible la contradiction interne à une action publique organisée autour de la logique gestionnaire des problèmes sociaux. Une action publique contre la discrimination ne peut porter ses fruits qu'à la condition que la norme soit reconstruite collectivement et localement, en situation, à travers un processus qui conflictualise les tensions internes à l'action publique, et en particulier à l'action des intermédiaires de l'emploi.

De la discrimination du marché au marché de la discrimination

Les fausses évidences de la « lutte contre les discriminations »

Depuis 1998, date à laquelle le gouvernement français a fait passé officiellement le phénomène des discriminations de tabou à « problème public », les commandes publiques portant sur ce thème se sont multipliées. Accélérées et accentuées par les financements européens, celles-ci se déploient aujourd'hui en particulier à travers d'importants programmes qui glissent progressivement de l'expérimentation à la généralisation. Le champ de l'expertise publique s'est ainsi progressivement recomposé en incorporant cette thématique, voyant fleurir comme de coutume, à mesure du caractère financièrement de plus en plus conséquent de ce *marché*, nombre d'experts autoproclamés.

Pourtant, la discrimination est loin de se résumer à une problématique comme une autre, qui pourrait se combiner sans problème avec les précédentes. Il représente une nécessaire conversion dans la façon d'analyser la situation, qui interroge en particulier les pratiques de l'insertion et de l'intégration, les politiques et l'action publique en général. Le marché qui se structure autour de la lutte contre les discriminations a-t-il intégré cela ? Rien n'est moins sûr. Le risque existe d'une transformation d'un marché émergent de la lutte contre les discriminations en un espace institutionnel producteur, coproducteur ou reproducteur des discriminations.

Quand les critères discriminants deviennent discriminatoires

Prenons un exemple significatif - qui n'a pas prétention au systématisme mais ne peut non plus être réduit à un épiphénomène. L'existence même de cet exemple est significative d'un processus plus global que nous essaierons de dessiner à grands traits. Il s'agit d'une association d'insertion[1], présente dans plusieurs régions. Depuis quelques années, cette association se positionne sur le champ de la discrimination - notamment par l'organisation de colloques et la publication « d'études ». Cette association a développé, depuis 2001, un module spécifique en direction de jeunes diplômés « d'origine étrangère » ou résidant dans des « quartiers difficiles ». (Elle a, parallèlement, développé des actions spécifiques aux publics « handicapés » et « RMIstes », ce qui fait des mesures spécialisées un axe stratégique de développement). Cette action bénéficie du cofinancement

[1] Cet article s'appuie sur différents matériaux : informations diffusées par l'organisme, entretien avec le conseiller responsable de cette action, analyse des outils et procédures utilisés, cahier de notes prises par le conseiller.

Contrat de ville, Union européenne (FSE), et, plus récemment, de l'intégration dans un programme européen EQUAL[2].

Pour l'entrée dans la mesure, la sélection se fait théoriquement en fonction d'un critère : « jeune diplômé d'un quartier difficile ». S'y adjoint en pratique un second critère : « jeune diplômé issu de l'immigration ». Comment sont définis ces critères ? D'après les outils de travail et les consignes hiérarchiques, le lieu d'habitation est identifié comme « quartier relevant de la politique de la ville » (selon le *Guide de remplissage du masque de saisie* informatique). Les outils ne précisent pas comment est défini le critère dit « jeune issu de l'immigration ». Et les consignes orales reçues par le conseiller sont faussement claires : *« Ma première question à ma responsable a donc été : mais, pour vous, c'est quoi un jeune issu de l'immigration ? La réponse à cette question était assez claire, il s'agit des jeunes Maghrébins, Turcs, Africains (subsahariens) ou de pays hors de l'Union européenne. Le critère retenu, et que j'ai dû m'approprier, était : le jeune susceptible de connaître une discrimination du fait de ses origines. »* Les critères de sélection se fondent donc eux-mêmes sur les préjugés ethnicisant qui structurent la discrimination raciale, avec l'objectif affiché de mieux coller à ce qui serait les conditions du phénomène. On demande ainsi au professionnel de *« se mettre à la place de l'employeur »* en usant des mêmes préjugés pour faire son travail de sélection, banalisant ainsi les critères en les incorporant au processus de sélection.

Est-on dans une logique de discrimination positive[3] qui serait ici radicalisée ? Radicalisée dans la mesure où toute la catégorisation est opérée à partir des deux critères « issus de l'immigration » et « de quartier difficile »… les autres étant, *a contrario*, « Jeunes non issus de l'immigration » et « Autres jeunes diplômés » ! L'association nie cela, en globalisant la question : *« quand ils viennent chez nous, ce n'est pas parce qu'ils sont issus de l'immigration »*. Pourtant, à première vue, c'est ainsi que l'on pourrait au minimum qualifier cette action qui prend comme public cible des jeunes potentiellement discriminés, dans une logique apparente de compensation. Compensation, car les jeunes entrés dans ce dispositif ont un traitement globalement différent des autres (suivi individuel et plus long), lequel serait justifié par leur « handicap » (terme utilisé par l'association).

Avant de poursuivre, précisons que la question qui nous intéresse n'est pas celle des critères *en eux-mêmes*. Nous ne rentrons pas ici dans un débat sur

---

[2] Le Fonds social européen co-finance des projets visant à promouvoir l'emploi et les ressources humaines au sein de la communauté européenne. Parmi ceux-ci, le programme d'initiative communautaire EQUAL cherche à lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché de l'emploi dans un contexte de coopération transnationale.

[3] Cf. Gwénaële CALVES, *Les politiques de discrimination positive*, La documentation française, Problèmes politiques et sociaux n°822, juin 1999.

l'opportunité ou non d'élaborer des critères relatifs à « l'origine » des personnes[4]. La question de la pratique discriminatoire n'est pas, dans le fond, celle des critères mais celle de la pertinence (la légitimité et/ou la légalité) de leur usage dans une situation donnée.

Quand la lutte contre la discrimination épouse la discrimination

La radicalisation du critère supposé source de discrimination donne lieu à un travail qui n'est qu'en apparence compensatoire. Une première indication réside dans le fait qu'un travail similaire est réalisé par l'association pour les publics ciblés « RMI » et « handicapés ». Cela renvoie à une logique banalisée dans le travail d'insertion : des « mesures spécifiques » à un public jugé « en difficulté », et qui ne portent que sur le travail normatif accentué en direction du public lui-même. De ce point de vue, donc, l'action supposée « lutter contre les discriminations » n'a de spécifique que le ciblage d'une population et l'accentuation du travail normatif à son encontre. Un indicateur de cela est le « réseau d'expert » constitué par l'organisme pour « favoriser l'insertion ». C'est une version simplifiée du parrainage puisqu'il s'agit surtout, pour les professionnels issus de l'entreprise, de rencontrer et de conseiller un jeune sur la façon de mener sa recherche d'emploi. Ce dispositif a pour effet d'entériner le déséquilibre entre une orientation forte sur la normativation du public (on prétend résoudre la discrimination de cette manière), et une absence de travail sur l'espace de production de discriminations à l'embauche qu'est ici l'entreprise qui recrute…[5]

En fait, il est implicite que la source du problème viendrait d'abord des jeunes eux-mêmes, comme le confirme le conseiller chargé de cette action : *« Je me souviens d'une correction faite par ma responsable sur mon bilan en fin d'année, où elle avait fait tout un laïus sur la motivation des jeunes, que les jeunes des quartiers difficiles avaient de façon générale un comportement démotivé, qu'ils ne s'investissaient pas dans une vraie recherche d'emploi. ».* C'est ce qui justifie, selon un responsable de l'association, l'absence de publicisation de cette action : *« C'est pas comme une action Handicapés, où on affiche. On sensibilise les professionnels mais on n'en parle pas aux jeunes. Je déconseille d'en parler car sinon les jeunes tombent dans l'auto-discrimination. Ils disent : on ne veut pas de moi parce que je suis Black, etc. »* Ce discours rejoint un argument « classique » du déni de la discrimination, qui voudrait que l'on n'en parle pas

[4] Sur la polémique qui a opposé, entre autres, Hervé LE BRAS (EHESS) à Michèle TRIBALAT (INED) voir par exemple STAVO DEBAUGE Yoan, « Chronologie de la controverse », colloque *L'historicité de l'action publique* co-organisé par le CURAPP et le GSPM les 12 et 13 octobre 2000 à Amiens.

[5] …ni sur celles des experts, qui peuvent parfois eux-mêmes se comporter comme recruteurs discriminatoires, selon les observations du conseiller.

pour éviter que cela soit utilisé par les publics ; argument qui se cumule en fait avec des préjugés pour traduire les soubassements ambigus de l'action.

Le deuxième élément notable, dans l'usage des critères principaux est qu'ils reproduisent à la fois le flou, les amalgames et les arbitraires de la discrimination elle-même. Ce qui n'a pas échappé au conseiller : *« En attribuant cette catégorie à un jeune, en plus de façon tout à fait arbitraire, on répète exactement ce contre quoi on est censé lutter. »* Retour, par exemple, sur le critère « quartier difficile » : *« J'avais droit chaque jour à une réponse différente quand je lui demandais : tel jeune, est-ce qu'il est en « quartier difficile » ? La meilleure réponse que j'ai eue, une fois, mais je pense qu'elle devait être énervée par mon insistance, est : Tous les quartiers en dehors du Centre-ville sont des quartiers difficiles. J'ai fini par tomber sur une liste de « zones sensibles » dans le Journal officiel, mais qui ne m'a guère plus aidé. Alors j'ai adopté la règle adoptée apparemment par tout le monde ici : la règle de l'arbitraire. »* Soulignons que le professionnel qui cherche un sens à son travail se sent isolé, dans la mesure où les préjugés - contre lesquels il cherche à objectiver des critères - sont partagés et intégrés. En effet, les autres professionnels, y compris ceux censés former les conseillers d'insertion sur la discrimination, ne voient aucun problème à l'usage de ces critères : *« Je me souviens d'une remarque de la formatrice sur la discrimination [dans un autre organisme de formation] quand je lui soulevais cette question : C'est quoi un quartier difficile ? Elle m'a répondu qu'ils étaient très facilement répertoriables, car répertoriés tels quels par la Ville, qu'il suffisait de se procurer la liste des quartiers difficiles. »* Notons que ces critères indéfinis (ou de façon arbitraire, subjective et variable) servent non seulement à la sélection à l'entrée dans la mesure, mais en outre à la réalisation « d'études » que l'association utilise pour justifier de son travail et décrocher d'autres financements.

Le problème de fond semble venir, entre autres, du fait que la sélection n'est pas établie en fonction des discriminations effectivement vécues ou les actes ressentis comme tels par le public. Elle se pose d'emblée et arbitrairement comme critère de sélectivité de l'action, redoublant en fait les logiques de sélectivité de l'entreprise comme les préjugés qui fondent la discrimination. Ainsi, un outil détaille le profil des candidats à l'embauche selon dix critères (dont une partie sera saisie informatiquement dans un fichier… nominatif) :

- « Jeune diplômé d'un quartier difficile (non, oui) »
- « Jeune diplômé issu de l'immigration (non, oui, précisez : européen, non européen, DOM-TOM) »
- « Origine déclarée »
- « Origine supposée (africaine, maghrébine, du Moyen Orient, turque, asiatique, autre) » ; une astérisque précise, sur le questionnaire : « ces éléments sont destinés à réaliser l'analyse des phénomènes discriminatoires »
- « Expression linguistique (très bonne, correcte, à améliorer, insuffisante) »

- « Comportement (très bon, correct, à améliorer, insuffisant) »
- « Tenue vestimentaire (impeccable, correcte, à améliorer, insuffisante) »
- « Motivation (très bonne, correcte, moyenne, insuffisante) »
- « Évocation de la discrimination (liée au sexe, liée à l'apparence physique, liée au handicap, liée au quartier, liée à l'origine) »
- « Personne de couleur (oui, non) »

Ces critères traduisent la place faite à la question des discriminations dans cette action : les critères principaux sont les « classiques » de l'insertion, témoignant de la visée normative d'un travail *sur les jeunes* (comportement, etc.). Ces critères ne sont pas saisis informatiquement car ils font l'objet d'un travail avec le conseiller. En revanche, les autres sont saisis dans la mesure où ils peuvent, ponctuellement, alimenter une « étude » nationale qui confèrera aux justifications du travail de l'organisme une légitimité pseudo scientifique. Cependant, par l'usage qui en est fait, ces critères servent implicitement à relativiser ceux concernant la normalité comportementale : la discrimination pensée comme « handicap » devrait être compensée par les jeunes dans un travail sur eux-mêmes. Témoigne de cette logique générale la mention, sur le site Internet, d'un *Module spécifique sur la gestion du handicap lors de l'entretien de recrutement* pour les publics de l'action « Handicapés ». L'action est donc pensée dans le but d'amener le public à gérer, masquer un « handicap » dans une perspective de normativation, et non pour modifier les logiques discriminatoires.

Enfin, dernier point que nous retiendrons : le travail de codification et d'appréhension du phénomène discriminatoire (avec toutes les limites que l'on a vues) reste cantonné à l'action spécifique « jeunes des quartiers difficiles ». Dans cet organisme, les outils professionnels utilisés pour les autres catégories de publics prédéfinies n'intègrent pas, à notre connaissance, de questions relatives à cela, quand bien même les questionnaires portent sur : *quelles difficultés ou quels freins rencontrez-vous lors de la recherche d'emploi ?*[6] La problématique des discriminations est donc bien vue, à l'échelle de l'organisme, comme une source d'action spécifique (en fait seulement dans la durée et le suivi personnalisé), et non comme une problématique générale à intégrer dans toutes actions ; elle est aussi perçue comme un « problème spécifique » *incorporé par les jeunes* et non comme une question qui réinterroge les pratiques d'embauche et donc les pratiques dites d'insertion. De même, elle permet d'obtenir des financements spécifiques, conduisant (pour des besoins de visibilité) à créer une action avec un public cible… La discrimination se définit alors par son public (potentiel), et non comme processus intégré au système emploi ; dès lors le public « potentiellement victime » devient-il une nouvelle cible catégorielle de

[6] Questionnaire Jeune diplômé accédant au RMI. Si la discrimination peut être classée dans certaines rubriques du fait de leur caractère indéfini (« contraintes sociales », « contraintes socioculturelles »), cela reste à la discrétion du conseiller et ne peut être spécifiquement évalué.

l'action publique. La création de cette visibilité catégorielle sert en fait un double objectif : d'une part celui de la « mesure » exigée par les financeurs (mesure directe, qui n'explique rien mais permet de « faire valoir » quelque chose) ; d'autre part celui d'une communication institutionnelle[7] du travail (colloques, études…), qui est elle-même source de financements.

Un problème structurel du marché de la lutte contre les discriminations

La situation de production de discrimination dans le cadre du marché de la lutte contre les discriminations n'est pas aussi étonnante qu'il y paraît. C'est d'abord que les logiques qui constituent le fait discriminatoire sont intégrées, y compris aux logiques d'action publique qui prétendent lutter contre. Mais la particularité, ici, tient à ce que l'ethnicisation se fait de façon explicitée, organisée et justifiée par des logiques « d'étude ». C'est la demande institutionnelle d'expertise qui vient épouser les logiques de la discrimination sous prétexte de la prendre en considération, recouvrant parfois, on l'a vu, des configurations de discrimination directe. Cet exemple diffère donc des formes identifiées de co-production de la discrimination[8], des phénomènes de catégorisations réactionnelles dans les services publics[9] et même de la « simple » intégration des préjugés racistes dans le travail. Il s'agit, au sens propre, d'une forme de discrimination institutionnelle. Ce constat fait, il faut encore préciser que notre propos n'est pas de rajouter à la liste des secteurs d'activités producteurs de discrimination celui qui prétend la combattre, comme c'est le cas pour les acteurs de l'intervention sociale[10]. Ce qui nous importe est d'interroger les freins à un travail de prévention et/ou de lutte contre les discriminations. Freins suffisamment puissants pour être en capacité de retourner totalement les logiques, rendant les politiques de lutte contre les discriminations elles-mêmes *co-productrices* de discrimination. Plus précisément, ce qui nous intéresse ici, et nous conduit à déplacer la réflexion vers une interrogation de portée plus générale, est que cet exemple s'inscrit dans un cadre (institutionnel, financier, moral) qui le légitime totalement comme action de lutte contre les discriminations. Il faut donc retourner l'interrogation non vers le cas lui-même mais vers ce qui rend possible ce décalage.

---

[7] Cette même visibilisation qui aurait conduit, à plusieurs reprises selon notre interlocuteur, cette association à embaucher explicitement des « jeunes issus de l'immigration » : *« elle me demandait de regarder si j'avais pas cela dans mes fichiers »*.

[8] Olivier NOËL, « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discriminations ? », in *Hommes & Migrations* n°1219, mai-juin1999.

[9] Cf. Annie MAGUER, « Catégorisations institutionnelles et spontanées dans les services publics », in *Mouvements* n°4, mai-juin-juillet 1999.

[10] Manuel BOUCHER, « Jeunes discriminés et intervention sociale », consulté sur www.groupeclaris.com le 08/12/03.

Sans prétendre en faire le tour, il apparaît qu'une telle situation résulte d'une combinaison complexe de facteurs, dont certains ont trait à la problématique elle-même et son inscription dans le cadre d'un *marché*. Il s'agit d'abord de la difficulté de conversion au nouveau *référentiel*[11] que représente la lutte contre les discriminations, référentiel qui ne peut s'articuler que de façon au moins conflictuelle avec ceux de l'insertion ou de l'intégration (quand il ne les invalide pas). C'est sans doute l'un des éléments le plus déterminant du point de vue normatif, que d'assumer le déplacement conceptuel que ce référentiel impose. Difficulté d'ailleurs centrale pour les institutions publiques, qui s'abandonnent souvent à une politique de « bascule » alliant fuite en avant rhétorique vers la « lutte contre les discriminations » et fuite en arrière pratique, selon l'analyse d'Olivier NOËL[12]. Cette dimension se retrouve, d'une manière insidieuse, dans l'organisation du marché. En effet, les modes de sélection des organismes dans une logique de concurrence conduit au final à organiser l'émergence d'un cercle d'experts autoproclamés, notamment par le biais des « références » exigées pour la réponse aux appels d'offres. Sur un marché en constitution comme celui de la discrimination, l'usage des références et les méthodologies d'intervention mériteraient d'être étudiés, dans la mesure où ce sont des supports de visibilité des amalgames effectués (ou non) là où la problématique des discriminations exigerait de se défaire des amalgames. Ainsi, pourquoi l'expérience sur le plan de l'intégration ou l'insertion légitimerait-elle *ipso facto* la compétence à travailler sur la discrimination ?

Plus avant, la question renvoie à la structure même du marché, ou plus directement aux logiques de marché qui organisent d'une part la sélectivité (pour le public de ces organismes) et de l'autre la concurrence (pour les organismes eux-mêmes). De façon générale, si l'on suit Danièle LOCHAK, ce constat est central dans la problématique qui nous occupe, dans la mesure où la logique de marché, non seulement ne permet pas de combattre réellement la discrimination, mais plus encore, en organise et en accentue les logiques mêmes.[13] Soulignons, sur ce point, que dans une logique de marché radicalisée par le contexte de rareté de l'emploi les logiques et les effets de la sélection tendent à s'inverser. *« En période de chômage et de surproduction, la sélection cesse d'être une technique d'intégration pour devenir une technique d'exclusion et de discrimination »*[14] ; or, le fonctionnement même du marché du travail

---

[11] Dans un sens général, un référentiel est une « lunette sociale » avec laquelle une société se regarde.

[12] Olivier NOËL, « Comment prévenir les discriminations raciales à l'emploi en France ? », in *Hommes & Migrations* n° 1246, novembre-décembre 2003.

[13] Danièle LOCHAK, « Loi du marché et discrimination », in Daniel BORRILLO (dir.), *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, 2003, pp.11-37.

[14] Et, Michel FOUCAULT de poursuivre, à propos de la technique psychologique convoquée pour cette sélection, qu'elle est ainsi aliénée au profit de l'économie. (« La recherche scientifique et la

produit structurellement un chômage, dans des proportions aujourd'hui massive, alimentant ainsi le processus d'exclusion et la discrimination comme forme de régulation socio-économique à peine voilée. [15]

De façon plus spécifique, il faut souligner que l'inscription de la lutte contre les discriminations dans les logiques du marché peut faire perdre à cette politique publique sa puissance si ce n'est son « âme ». Il n'est pas nouveau, en effet, de souligner que la concurrence entre organismes (alimentée par la pression sur les moyens, par les formes de mesure des résultats, etc.) a son pendant en termes de sélectivité du public, dans le domaine de l'insertion comme dans celui de l'entreprise « classique ». Poussant ces logiques, il serait bien singulier de constater, alors, que les politiques publiques de lutte contre les discriminations puissent en venir à favoriser la constitution d'un marché de l'insertion ethnicisé. Si l'on en juge par la configuration d'action développée par l'association dont nous avons pris l'exemple, il faut reconnaître que ce qui pousse à cela est la structure même d'un marché qui se développe dans la recherche de « niches », du point de vue duquel la lutte contre les discriminations représente un potentiel qui n'a pas échappé à certains. Dans tous les cas, la lutte contre les discriminations doit donc interroger en profondeur le fonctionnement même du marché en général et du marché du travail en particulier. Il doit interroger leurs logiques de sélectivité qui tendent à opérer la confusion des pratiques discriminantes et discriminatoires sur le plan des procédures de recrutement et de management. Mais aussi, logiques de sélectivité qui développent, d'un point de vue idéologique, une exigence de normalisation croissante posée a priori (et diffusée dans toute la société) sous prétexte de concurrence. Lesquelles logiques fragilisent (c'est un euphémisme) les mécanismes d'intégration par le travail. Cette réinterrogation devrait d'ailleurs exister dans tout travail « d'insertion » digne de ce nom[16], sauf à n'être que le relais instrumental d'une politique d'organisation de la ségrégation[17].

---

psychologie », repris in *Dits et écrits I, 1954-1975*, Quarto Gallimard, 2001, pp. 178-179.) Si le terme de discrimination employé dans ce texte de 1957 a un sens un peu différent de celui actuellement en usage, il montre bien, justement, l'inscription de l'acte discriminatoire dans un processus de sélection qui n'est plus *seulement* discriminant, mais dont le caractère discriminatoire tire sa justification de l'exacerbation de la sélection. De ce point de vue, la distinction entre le caractère *discriminant* et *discriminatoire* d'un acte de sélection, pertinente pour resituer les références des pratiques sélectives, conduit en même temps à occulter la continuité idéologique et technique de ces deux faces inhérentes à la sélectivité croissante du marché.

[15] Mouna VIPREY, « De la diachronie des fonctions économiques de la force de travail étrangère aux stratégies de recrutement discriminant des firmes à l'égard des jeunes issus de l'immigration », in Mustapha BOURMMANI (dir.), *Les discriminations à l'emploi*, L'Harmattan, 2001.

[16] Jean DAILLY, « Les professionnels de l'insertion et le monde du travail », in *Actualités de la formation permanente* n°152, janvier février 1998.

[17] Fabrice DHUME, « La construction locale de l'insertion », Journées de l'insertion du Pays d'Arles, novembre 2003, consultable sur le site www.iscra.org.

Une interrogation des logiques de la commande publique

La commande publique a, sur ce plan, une responsabilité effective, et cela de plusieurs points de vue. En premier lieu, sur le contenu de la commande et sur l'évaluation de la production. La structure du travail des intermédiaires, et le marché de l'insertion dans son ensemble (comme le travail social), évoluent dans le sens d'un travail de masse évalué par des critères de masse, qui cherchent à quantifier une action relationnelle et d'*intermédiation* en terme de « mise en relation », de « placement », etc. Cela a d'abord pour effet induit de favoriser la co-production de la discrimination du fait que le métier d'intermédiaire à l'emploi est alors capté par des logiques productivistes, transformant les services publics de l'emploi en entreprises de service pour les entreprises. Corrélativement, le métier d'intermédiaire est réduit et détourné de sa fonction régulatrice du marché, au profit d'un travail de gestion de la demande d'emploi incorporant et légitimant les logiques hyper-sélectives de l'entreprise.

La politique « de résultat », qui n'a pas d'autre sens que la rationalisation gestionnaire, se traduit par une production qui perd le plus souvent sa signification et trahit la déontologie du *service public*. En ce qui concerne notre exemple, le principal critère d'évaluation dans la convention avec le Contrat de ville est *« d'accompagner et de mettre en relation une quarantaine de jeunes vers l'emploi dont 1/3 au moins de jeunes femmes »*. Les objectifs de lutte contre les discriminations disparaissent alors, au profit d'une logique générale de placement qui ne présuppose en rien que l'on lutte contre les discriminations là où elles se produisent, mais qui peut justifier, au contraire, que tous les moyens sont bons pour répondre à la contrainte de résultats. Et, en l'occurrence, l'augmentation de la pression normative sur les jeunes « issus de l'immigration » ou de « quartiers difficiles » en fait évidemment partie. De même que la manipulation des statistiques, comme le reconnaît le conseiller : *« Quand j'ai fait le bilan, je n'avais pas mes 100 jeunes issus des quartiers difficiles. Ma responsable m'a dit : Mais, tu mets des jeunes issus de l'immigration car de toute façon, c'est eux qui ont vraiment un handicap ! Comme je n'arrivais de toute façon pas à 100, j'ai pris des jeunes au pif, dans les fichiers de mes collègues, qui étaient en difficulté. »* Le résultat se traduit alors aussi par la façon d'appréhender et de réaliser le travail : *« Pour mes responsables, même si je ne l'ai vu qu'une fois, c'est un accompagnement. Mais en même temps, tu es obligé de justifier. Si t'as un quota, tu penses à tes x jeunes, mais pas à l'accompagnement, pas à la qualité. J'ai eu [la responsable nationale] au téléphone qui me dit : comment ça se fait que tu continues à suivre des jeunes de l'année dernière ? On n'est pas là pour faire du qualitatif, mais du quantitatif. »* Dans ce contexte d'enjeux de chiffres qui ne portent d'ailleurs pas sur la problématique de la production de discrimination, il n'est donc pas très étonnant de trouver des pratiques de légitimation et de production de

discrimination incorporées ou générées par le marché de la lutte contre les discriminations.

La construction collective et locale de la norme

Sans prétendre généraliser un exemple observé, il s'agit d'interroger les conditions de production des politiques publiques de lutte contre les discriminations particulièrement à travers leur versant marchand. Cela dit, précisons d'emblée que ce versant nous semble devoir n'être pas dissocié de l'autre, qui est celui du travail des institutions publiques sur elles-mêmes et sur leurs productions propres. L'un et l'autre vont de pair car ils sont concernés à l'identique par la question de la production du sens, même si les modes opératoires peuvent (parfois) différer selon l'un et l'autre versant. Dans tous les cas, le risque qui existe d'alimenter par la commande publique un processus favorisant l'émergence d'un « marché de la discrimination » ou d'une « insertion ethnicisée » nécessite de réinterroger au moins trois dimensions centrales dans la conception d'une politique publique de lutte contre les discriminations.

- D'une part, la pertinence de l'adhésion des pouvoirs publics aux logiques du marché. Celui-ci tend en effet à détourner les logiques de service public et d'action publique au profit d'autres logiques (le moindre coût, etc.) qui peuvent être celles-là mêmes qui produisent et justifient la discrimination. *« Une fois reconnue l'impossibilité d'éradiquer les discriminations dans le cadre du marché, il ne reste d'autre solution que de s'affranchir de la logique du marché, à chaque fois qu'elle entrave l'égal accès à des droits fondamentaux, pour faire prévaloir une logique de la solidarité. »*[18]
- Le second point tient aux enjeux propres à la commande et à l'évaluation de l'action publique déléguée. Il apparaît nécessaire de s'atteler à travailler systématiquement et localement à la définition du sens politique d'une action *de* lutte contre (ou *de* prévention) des discriminations ; le risque est sinon une diffusion de commandes formelles *au nom de* la lutte contre les discriminations, servant de paravent à des logiques consensuelles (éventuellement discriminatoires) inchangées. Les formes de la commande publique, les processus de sélection des prestataires et surtout les critères d'évaluation de l'action doivent ainsi être redéfinis selon des logiques politiques et non seulement administratives.
- Enfin, le troisième point tient à l'organisation des politiques publiques et aux conditions de production de l'action publique. Il s'agit de notre point de vue de développer des formes d'élaboration collective locale du sens, dans lesquelles pourraient s'inscrire les processus d'évaluation. Il ne s'agit pas ici d'un simple appel au « partenariat », dans une forme injonctive et

[18] Danièle LOCHAK, op. cit., p.28.

consensuelle qui sert la disqualification du politique[19], mais bien au contraire de favoriser des processus de conflictualisation interprofessionnels et interinstitutionnels, et y compris avec les usagers[20], dans la définition commune et la réalisation collective ce qui est commun, de ce qui est *public*. La lutte contre les discriminations, qui va de pair avec la réactivation des dynamiques démocratiques, est à cette condition.

Fabrice DHUME

Décembre 2003 - Mai 2004

[19] Fabrice DHUME, *Du travail social au travail ensemble. Le partenariat dans le champ des politiques sociales*, éd. ASH, 2001.

[20] Cf. Charles ROJZMAN, Sophie PILLODS, *Savoir vivre ensemble, agir autrement contre le racisme et la violence*, La Découverte, 1998 ; Suzanne ROSENBERG, Marion CARREL, *Face à l'insécurité sociale, désamorcer les conflits entre usagers et agents des services publics,* La Découverte, 2002.