

Le réseau RECI, dont l'IREV est membre, a publié une note faisant le point sur les avancés en matière de prévention des discriminations dans l'emploi depuis dix ans.



Réseau RECI
Ressources pour l'Égalité
des Chances et l'Intégration

www.reseau-reci.org



En 2006, le réseau RECI présentait une note de cadrage sur la manière dont les entreprises appréhendaient la prévention des discriminations. A partir des ressources documentaires et des travaux d'étude disponibles, cette note pointait le fait que les discriminations au travail, et en particulier à l'embauche, étaient celles le plus souvent mises en avant. Ce sont également celles qui ont le plus donné lieu à la mise en œuvre d'actions.

Plus de 10 ans après, quel est l'état des savoirs ? Quelles sont les avancées, tant au niveau du cadre légal que des outils et des actions mises en place ?

Telles sont les questions qui ont guidé l'élaboration de cette note de cadrage qui propose, en s'appuyant sur les ressources documentaires disponibles et les pratiques observées par les membres du réseau RECI, d'actualiser l'analyse de la situation, dans un contexte où le cadre et la sémantique continuent d'évoluer.

Les réponses à ces questions amènent à porter un regard nuancé et ambivalent sur la décennie passée :

- Si le cadre juridique (général et spécifique au champ de l'emploi) a été renforcé, son efficacité et sa lisibilité interrogent ;
- Le cadre institutionnel a également été profondément remanié sans que cela semble améliorer le portage de la lutte contre les discriminations ;
- Parallèlement, les apports des sciences sociales, en développant de nouveaux angles d'approches et en proposant de nouvelles méthodes et outils d'objectivation, sont venus renforcer la connaissance sur la réalité des discriminations dans le champ de l'emploi ;
- Enfin, si la boîte à outils à disposition des acteurs a été renforcée, elle reste encore trop peu mobilisée.

Des perspectives pour demain

Au regard de cet état des lieux, le Réseau RECI formule plusieurs pistes permettant de renforcer l'impact des efforts menés pour prévenir les discriminations dans l'emploi :

- Repenser le cadre et le portage de la part des pouvoirs publics : il n'y aura pas d'avancée réelle sur la prévention des discriminations dans le champ de l'emploi sans un engagement exigeant, fort et lisible de la part de ces derniers. Il doit s'opérer à tous les niveaux : sémantique, juridique, institutionnel, et à toutes les échelles d'intervention : nationale et locale ;
- Renforcer la lisibilité des résultats et leur visibilité, afin de continuer à lever le déni des acteurs ;
- Dynamiser la mobilisation des parties impliquées et particulièrement celle des partenaires sociaux et des acteurs de la justice ;
- Renforcer l'accès au droit des potentielles victimes de discrimination.

La ligne de conduite énoncée par le Président de la République le 14 novembre 2017, fait du domaine de l'emploi un objectif majeur de la lutte contre les discriminations. Elle replace également l'approche juridique et la mobilisation du droit au cœur des actions : pointant entre autres la responsabilité des acteurs, il s'agit de « pénaliser les entreprises qui ont recours à ces pratiques » et de nommer publiquement « les entreprises les plus délinquantes en la matière ».

Ce positionnement formule une intention claire sur ce que pourra être l'action publique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. Il ne pourra néanmoins occulter, de notre point de vue, une approche de plus long terme destinée à soutenir les transformations durables des pratiques (en matière de gestion des ressources humaines, de procédure judiciaire, etc.).

Le Réseau RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration) est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. Il a pour objectif de favoriser une action collective et mutualisée dans le domaine de la production de connaissances autour de ces questions.

Il bénéficie du soutien financier du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) et de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) au sein du Ministère de l'Intérieur.

- [Téléchargez la note "Prévention des discriminations dans l'emploi : quel est le chemin parcouru depuis dix ans ?" Accès](#) [1]

**Réseau RECI**

Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration

<http://www.reseau-reci.org>Type d'actualites: [Actu de l'IREV](#) [2]

Dates: Vendredi 30 mars 2018 - 12:15

Thématiques: [Discrimination](#) [3][Lutte contre les discriminations](#) [4][Emploi, Insertion, Formation](#) [5]

Publié le 30 mars 2018

URL de la source (modifié le 01/06/2023 - 14:35): <https://www.irev.fr/actualites-0/prevention-des-discriminations-dans-lemploi-quel-est-le-chemin-parcouru-depuis-dix-ans>**Liens**[1] <http://reseau-reci.org/prevention-des-discriminations-dans-lemploi-quel-est-le-chemin-parcouru-depuis-dix-ans-mars-2018/>[2] <https://www.irev.fr/taxonomy/term/4314>[3] <https://www.irev.fr/taxonomy/term/3680>[4] <https://www.irev.fr/taxonomy/term/3689>[5] <https://www.irev.fr/taxonomy/term/3682>

Bannière: