

LA REPUBLIQUE A CIEL OUVERT

**Rapport pour Monsieur le ministre de l'Intérieur, de la sécurité et des
libertés locales.**

Azouz Begag

Chercheur au CNRS, écrivain

Novembre 2004

Sommaire

Introduction : la France n'a pas assuré !

I- L'EGALITE DES CHANCES : DU MODELE A LA REALITE

- 1- L'esprit de l'égalité des Chances
- 2- Les biais et les difficultés de la course

II- FRUSTRES DE PRAGMATISME

- 2.1- Des approches pragmatiques
- 2.2- Veiller toujours à associer diversité et qualité
- 2.3- Implications directes sur le cas français
- 2.4- Plaidoirie pour l'auto-déclaration des origines dans les statistiques en France
- 2.5- La promotion de l'égalité des chances n'est pas la charité

III- RECONNAISSANCE DE L'INDIVIDU

- 3.1. Promotion plutôt qu'*intégration*
- 3.2. *Je républicain* contre *nous communautaire*.

IV- « ALLER CHERCHER » LES CANDIDATS

- 4.1. Le contentieux historique entre les jeunes d'origine maghrébine et la police
- 4.2- Campagne de promotion ciblée et offre de stages
- 4.3. La Brigade anti-discrimination

4.4- Diversifier les jurys d'admission

4.5- Diversifier le contenu des concours

CONCLUSION : vers une culture de la mobilité.

INTRODUCTION : LA FRANCE N'A PAS ASSURE !

La Révolution française a voulu rebâtir une société et le corps politique sur l'idée que l'essence de l'homme, commune à tous, est la Liberté. Elle a affranchi l'individu, détruit le pouvoir de droit divin et la domination aristocratique. Les textes constitutionnels et législatifs ont déroulé les conséquences de la « loi naturelle » selon laquelle il n'y a pas de différences entre les hommes à la naissance. L'esprit français d'intégration prend corps à ce moment clef de son histoire. En 1789, les privilèges personnels sont abolis, les restrictions dans l'admission aux emplois, la dîme, les franchises territoriales ou les survivances du servage sont balayées. Suivirent les titres de noblesse. Ces décisions historiques furent les premières pierres de l'élaboration du grand œuvre de la Constituante : la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen votée le 26 août 1789 et qui sera le préambule de la Constitution de 1791.

Cette déclaration fonde la communauté nationale comme corps politique et définit les principes du « contrat social » qui deviendra plus tard le « pacte républicain ». Elle donne la liste des « droits naturels, inaliénables et sacrés de l'homme » dont il dispose à sa naissance : la liberté, la propriété, la sécurité et la résistance à l'oppression. Les articles suivant la Déclaration définissent l'égalité devant la loi, dans l'accès des citoyens aux emplois publics, la non-rétroactivité des lois, la présomption d'innocence pour les prévenus, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, l'égalité devant l'impôt, la garantie du droit de propriété, la nécessité d'une force publique pour assurer le respect de ces droits. Ceux-ci sont toujours inscrits en tête de la Constituante de 1789. Ainsi sont nés en 1789 les droits et les devoirs du citoyen ordinaire, qui sont la pierre d'achoppement historique de ce que nous appelons aujourd'hui *citoyenneté* et qui concernaient non seulement les Français, mais l'Homme dans son acception universelle. Il résultait que les étrangers jouissaient eux aussi des droits fondamentaux proclamés en 1789, à charge de se plier aux mêmes devoirs que les Français.

Depuis la révolution de 1789, il existe donc un « esprit français » qui considère tous les citoyens selon un ferme principe d'égalité, sans distinction de race, de classe, de sexe, de religion, sur les seuls critères de la *vertu et du mérite personnel*. Ce principe est gravé dans la

mémoire collective de notre pays. Fermement, philosophiquement et aveuglément. A tel point que ce n'est que récemment que les institutions sont parvenues à ouvrir les yeux sur la réalité des inégalités et des discriminations.

Je fais partie de cette génération d'enfants d'immigrés algériens arrivés en France après la seconde guerre mondiale. Né à Lyon, dans un bidonville, j'ai passé mon adolescence dans une cité HLM. Je suis, avec d'autres de mon âge, porteur d'une mémoire douloureuse, celle de l'auto-mutilation identitaire qui était la règle chez les jeunes qu'on nomme encore *bicots, bougnoules, ratons, melons, gris...* marqués, discriminés par leur origine, leur faciès arabe, leur adresse dans un quartier sensible. Dans les années soixante et soixante-dix, aucune loi ne protégeait du racisme et de la violence institutionnelle les populations originaires des anciennes colonies françaises. Avec moi, toute une génération a ainsi grandi dans l'angoisse permanente de la police et de l'expulsion, dans un sentiment de honte et d'illégitimité.

Cette douloureuse mémoire a été transmise aux enfants.

Jusqu'à quand auront-ils à la transporter à leur tour et la passer à leurs descendants ?

Jusqu'aux années quatre-vingt, le mythe du retour, ancré dans les familles immigrées, permettait de résister aux violences du racisme subi en France. On conservait fièrement la nationalité du pays de ses parents pour affirmer une fidélité à la terre d'origine, ce qui valait à beaucoup de jeunes condamnés par la justice d'être expulsés de l'autre côté de la Méditerranée. Ce temps des expulsions donna naissance à un mouvement, soutenu par l'église catholique, qui allait marquer l'histoire de l'immigration. De grèves de la faim en manifestations et après l'élection présidentielle de 1981, la Marche des Beurs ouvrit une nouvelle ère à la politique d'intégration en France. Pleine d'élan, de couleurs, de promesses. Vingt ans plus tard, et malgré cinq alternances politiques, un voile d'amertume a semé durablement scepticisme et désillusion chez tous les rêveurs républicains de l'époque¹. De ce voile, les nouvelles générations ont aussi hérité. Au précédent déni de soi a finalement succédé un mouvement de réactivation des « origines », tandis que l'islam émergeait sur la scène publique comme revendication majeure de la construction identitaire d'une partie des

¹ BEGAG A., Eléments de discrimination positive en France, in L'ESPRIT LIBRE, février 1995 ; lire également « Azouz Begag, le chantre de la discrimination positive », in Bruno Caussé, Le Monde du 3 Avril 1997, supplément « Vivre Lyon » ... « depuis plusieurs années, Azouz Begag se bat pour la « discrimination positive, pour que chaque service public réserve des places aux Français issus des immigrations. C'est, selon lui, le seul outil pour lutter contre «l'ethno-communautarisme » qui menace notre république ». « Tout le monde est d'accord, mais personne ne fait rien », constate-t'il un peu dépité. Il craint que les jeunes issus de l'immigration ne finissent par durcir leur position « à la manière des Blacks panthers ».

jeunes des banlieues. Cette irruption avait pour terreau un contexte global de désintégration sociale, accéléré par le chômage, la perte chronique de sens et des valeurs telles le travail, le respect, l'éducation, la durée. Vingt ans d'histoire des banlieues et de vicissitudes des *politiques dites d'intégration* ont montré que, au bout du compte, la France *n'a pas assuré*.

Voilà pourquoi elle doit le faire maintenant. Vite, bien et courageusement. Elle doit s'attaquer aux causes profondes, les discriminations indirectes, qui bloquent la promotion sociale des *Français issus de l'immigration visible*². Les outils juridiques sont désormais disponibles. Depuis Juin 2000 s'applique en effet en France une directive de l'Union Européenne, relative à « *la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique* », très inspirée du modèle britannique, qui introduit sans ambiguïté dans le paysage juridique français la notion de discrimination indirecte. Les conséquences de ce nouveau cadre juridique seront importantes sur la question de la « connaissance chiffrée », puisque la preuve statistique va constituer un instrument majeur de la boîte à outils de la lutte contre les discriminations.

L'heure est venue de donner un sens **visible** et pratique à une *République à ciel ouvert* capable enfin d'ouvrir les horizons et dégager *l'accès* de l'ascenseur social à tous les groupes de populations qui composent **la diversité nationale**.

Nous suggérons dès à présent de substituer le mot « promotion » à celui d'intégration. A la première séquence de l'histoire de l'immigration qui, du début des années quatre-vingt à la fin des années quatre-vingt-dix, a associé *racisme et intégration*, doit faire place la seconde qui démarre à présent. Elle associe *discrimination et promotion de l'égalité des chances*. Il est temps d'opérer la rupture épistémologique entre l'immigration et les Français qui en sont issus. A cette fin, le vocable de promotion exprime une nouvelle *sensibilité « opérationnelle »* dont la France a besoin pour bien négocier cet important virage de son histoire. Il appelle l'individu, ses responsabilités, ses engagements, mais aussi la République et sa capacité à répondre à ce nouveau défi.

² Ici, nous utilisons ce terme pour bien distinguer par exemple, *les Français issus de l'immigration*, comme les enfants d'Italiens ou d'Espagnols, des Français issus de l'immigration visible comme les enfants de Maghrébins et d'Africains, dont la « visibilité » est la cause de nombreux problèmes de discrimination. **Sur cette notion de visibilité chez les Français issus de l'immigration, voir notre ouvrage *Ecarts d'Identité*, (en collaboration avec Abdellatif Chaouite), aux Editions du Seuil, coll. Point virgule, 1990.**

Aujourd'hui, l'enjeu majeur de l'Égalité des Chances pour le ministère de l'Intérieur, s'il veut être le garant efficace de la cohésion nationale, réside dans les fonctions régaliennes d'ordre public et de justice. C'est là en effet que cette égalité reste à accomplir parce que c'est là que les valeurs de la République ne sont pas encore assez partagées avec les Français issus de l'immigration visible, du fait de leur ségrégation raciale, sociale et spatiale. *Il faut donc attaquer le fameux plafond de verre des deux côtés, comme on creuse un tunnel sous une montagne.* L'individu ethnicisé dans l'espace public, tout comme l'Etat, doivent participer chacun de son côté à la levée des barrières à l'égalité des chances.

Les propositions que nous formulons dans ce rapport sont guidées par une forte *détermination*. Le **combat pour** l'égalité des chances s'inscrit dans un état de sous-optimum social, où il est encore possible d'améliorer le sort des *uns* sans détériorer celui des *autres*. Mieux encore : si on prend pour exemple l'expérience de Science Po de « Convention Education Prioritaire » avec des lycées de Zone d'Education Prioritaire, on constate que les jeunes recrutés³ dans la prestigieuse école, non seulement ne bénéficient d'aucune discrimination positive ni de charité, mais, de surcroît, grâce à une sélection stricte basée sur leurs talents et leurs personnalités, ils font profiter l'école de la richesse de leurs parcours.⁴ C'est le système républicain dans son ensemble qui bénéficie des nouvelles voies d'irrigation, lorsqu'elles vont chercher jusque dans leurs lieux d'exclusion ceux qui sont ignorés de l'égalité des chances.

³ Ils sont à ce jour 132 élèves.

Depuis 2001, Science Po est en partenariat avec 20 lycées dans ce programme. D'année en année, le nombre de candidats à la procédure de sélection s'est accru. Au total, le nombre d'admis a atteint 132.

Quant à L'ESSEC, elle a choisi d'assurer dès la seconde un accompagnement d'élèves en provenance d'établissements situés en zone sensible pour les amener à préparer le concours dans les meilleures conditions.

I- L'EGALITE DES CHANCES : DU MODELE A LA REALITE.

Le principe d'égalité des chances s'inscrit dans un mode d'organisation sociale libéral qui prend appui sur trois piliers : *l'individualisme*, l'individu prime sur le groupe dont il est membre, *la méritocratie*, valorisation du mérite et des talents personnels dans la compétition pour les biens sociaux, *l'universalisme*, dans le cadre de la compétition tous les individus doivent faire l'objet d'un égal traitement. S'il existe dans le monde occidental un consensus en faveur du principe de l'égalité des chances, les méthodes d'approche divergent quant à son mode d'emploi.

1.1- L'esprit de l'égalité des Chances

Le principe de la course

La philosophie de l'égalité des chances est souvent présentée comme une course dans laquelle c'est le meilleur qui gagne. Sa mise en place doit donc viser à assurer que la course se déroule loyalement grâce à une règle de jeu commune donnant à tous les coureurs une possibilité égale de faire valoir leur mérite. Comme dans une compétition d'athlétisme, s'agissant de l'entrée dans une grande école, les candidats admissibles sont ceux qui font la preuve de la plus grande aptitude, mesurée selon une méthode d'évaluation unique pour tous les élèves. Dans le cas d'une sélection pour une embauche, le candidat qui sera choisi sera en principe celui qui, par rapport aux autres, présentera le meilleur profil grâce à ses qualifications, ses compétences, son expérience... Contre-pied parfait d'une approche discriminatoire, la politique d'égalité des chances doit garantir que c'est toujours le plus « méritant » qui gagne la course.

La course est bordée par une ligne de départ et une ligne d'arrivée. Si tous les candidats à un poste donné sont réunis sur la même ligne de départ, la course sert à les départager avant la ligne d'arrivée. En théorie, dans ce modèle social de concurrence pure et parfaite, analogue à celui qui a servi d'axiome à la pensée économique néo-classique, rien ne doit perturber le lien entre mérite personnel et classement final des compétiteurs. Tous les acteurs du jeu social sont situés sur un même pied d'égalité, dans les mêmes starting-blocks. Ce qui, dans la réalité, n'est pas vrai. Trois types d'arguments appuieront notre thèse.

Les individus ont une histoire

Le premier tient à la définition de la ligne de départ et relève de la distinction sociale, chère à Pierre Bourdieu. Considérer en effet que tous les individus qui sont dans les starting blocks, prêts pour la course, sont égaux les uns aux autres, relève de l'aveuglement volontaire. Le modèle égalitariste, a-historique, ignore les histoires sociales des individus présents dans la compétition et notamment leur héritage culturel ; ces derniers sont des boîtes vides, sans mémoire, sans expérience. Or, la course est en effet d'emblée faussée par les biais de la reproduction sociale, les anciennes générations de « méritants » passant le relais à leurs descendants dans la course aux postes. On n'insistera pas non plus sur le fait que dans le système de l'Education nationale, les enfants de parents aisés ont des chances de réussite sans comparaison avec ceux issus de familles pauvres⁵.

L'accès à l'information

La deuxième faille du modèle, relative à l'identification des candidats présents sur la ligne de départ (qui sont-ils, quelle est leur représentativité par rapport à l'ensemble du corps social...), débouche sur la question de l'accès des individus à l'information. Chacun connaît-il l'existence même de la course, ses modalités de concours... ? Selon les histoires sociales de chacun, sa classe sociale d'appartenance, ses réseaux, les citoyens n'ont pas un *même accès* à l'information, voire pas accès à la même information, ou encore à de fausses informations. On peut en conclure que du point de vue de la ligne de départ, une sélection est *déjà* opérée puisque les candidats qui se tiennent prêts au départ connaissent les chemins, les voies d'accès, les règles du jeu pour arriver à une position donnée. Cette connaissance n'est pas donnée à n'importe quel *quidam*.

Alors que faire des autres qui sont à l'écart des systèmes d'informations classiques ? Que faire pour ces jeunes des quartiers sensibles qui, dans une logique consciente ou dans une autre d'intériorisation du stigmate, écartent d'emblée de leur imaginaire les concours d'accès aux grandes écoles, à de hautes fonctions sociales ou bien au concours de gardien de la paix ou de gendarme ? Faut-il les laisser apprendre et intégrer les règles du jeu commun, c'est-à-

⁵ Ceux qui réussissent le mieux sont fréquemment ceux qui « baignent » dans l'information et qui ont un accès « naturel » aux codes, comme les enfants d'enseignants.

dire « aller chercher l'information comme tout le monde » dans une logique d'*égalitarisme*, ou bien réfléchir à de nouvelles modalités pour amener l'information, dans une logique d'*égalisation*, jusque dans leurs lieux périphériques de relégation ?

La question introduit à une nouvelle méthode d'aménagement –*d'irrigation*- de cette égalité des chances : on peut concevoir d'organiser, sur la ligne de départ, un pool de candidats qui soient représentatifs de la diversité du corps social en allant « chercher » là où ils sont des individus qui se tiennent, ou qui sont tenus, à l'écart du système général d'information. Loin de toute pensée charitable formulée autour de la notion de « discrimination positive », cette philosophie institue en amont des « lignes de départ de la course » des modalités d'égalisation des accès à l'information pour la promotion sociale. Comme dans un système de télécommunications, elle met en place des « relais ».

Qui sont les arbitres de la course ?

Pour rester dans le cadre analogique de la course, il faut évoquer une troisième lacune du mythe de l'égalité des chances liée, celle-là, à l'organisation même de la compétition. On dit communément que « la justice est humaine » pour justifier parfois d'une erreur judiciaire, on peut aussi dire que « l'égalité des chances est humaine » pour mentionner les inégalités sociales structurelles qu'elle reproduit, voire les discriminations qu'elle dissimule. En France, depuis longtemps, en effet, des pratiques discriminatoires de recruteurs sans lien aucun avec les compétences, mérites et vertus des candidats se sont développées, sournoisement ou ouvertement. L'opinion publique n'ignore plus cette réalité, dont les médias ont largement fait écho. L'usage de la notion de « profil requis » a servi de justificatif à des refus d'embauche de candidats basés sur leur faciès, sans qu'il soit jamais aisé aux victimes d'en apporter la preuve juridique. Ces discriminations raciales qui perdurent depuis au moins trois décennies en France à l'encontre des jeunes issus de l'immigration maghrébine et africaine, ont généré amertume et frustration dans cette population résidant massivement dans les quartiers sensibles des périphéries urbaines. Une véritable *culture de méfiance*, voire de *rejet et de défiance* des mythes républicains s'est propagée dans ces quartiers. Dans de nombreux cas de figure, elle sert même de justification à des formes de déviance. D'où la nécessité d'avoir des arbitres –légitimes et légitimés- de l'égalité des chances pour crédibiliser le système de la course.

1.2- Les biais de la course

La plupart des pays européens disposent d'une législation contre les discriminations raciales visant les individus « associés à des groupes ethniques perçus comme illégitimes ou étrangers par le groupe dominant ». Cependant, leur efficacité reste à établir. Souvent, elles concernent des discriminations directes, à portée explicitement raciale, mais elles sont encore peu opérantes contre les formes indirectes de discrimination, plus institutionnelles, qui grèvent le principe d'égalité des chances, dont une récente directive européenne *Race* (2000) vient de donner un contenu juridique précis. Les exemples de *détournement* de l'égalité des chances sont nombreux. On peut évoquer les systèmes de recrutement en « interne », via le « bouche à oreille », les recommandations, qui sont déjà une sélection a priori. On trouve aussi la conditionnalité d'une offre d'emploi à des critères sans rapport avec les compétences requises pour la mission et qui écarte d'emblée des candidats issus d'un groupe minoritaire particulier. Cela peut aller de l'exigence de maîtrise d'une langue étrangère qui pénalise les jeunes des quartiers, à l'interdiction de certaines tenues vestimentaires sans rapport avec la compétence, ou encore l'exigence du niveau Bac + 2 ou 3 pour des métiers non qualifiés, ce qui exclut une bonne partie des candidats... A l'évidence, l'intervention de la puissance publique est nécessaire pour combattre cette *inégalité réelle* des chances qui affecte souvent en France les *Maghrébins* et les *Noirs*, plus que les autres.

Car il faut bien admettre que ce sont ces Français « visibles » qui sont largement touchés par ces discriminations raciales, comme par exemple dans les métiers de la distribution commerciale qui impliquent un contact avec une clientèle⁶, mais aussi dans de nombreux autres aspects de la vie quotidienne comme le logement, l'éducation...

Cela dit, ce constat s'avère à double tranchant dès qu'il s'agit de corriger les différentiels de situation créés par ces discriminations. En effet, *certaines mesures destinées à réduire les handicaps accumulés dans le passé par un groupe minoritaire, lorsqu'elles s'adressent à l'individu sur la base de sa seule affiliation à ce groupe et non pas de ses mérites personnels, produisent de nouvelles injustices individuelles*. Il est donc indispensable de distinguer *l'individu* de son *groupe* originel. En effet, tous les individus issus d'une minorité discriminée ne sont pas automatiquement victimes des discriminations qui frappent leur

⁶ Selon le postulat de départ que l'Arabe et le Noir ne font pas vendre... ce qui n'est pas forcément vrai quand ces Arabes et ces Noirs sont des sportifs de haut niveau, des artistes de la musique...

groupe d'appartenance (les Kabyles de type européen ne subissent pas forcément le racisme anti-arabe par exemple). De même, tous ceux du groupe dominant ne sont pas des privilégiés du seul fait de leur appartenance à ce groupe. Autrement dit, *l'appartenance supposée à un groupe minoritaire donné est souvent l'unique argument d'une discrimination raciale contre l'individu, mais l'appartenance revendiquée d'un individu à un groupe minoritaire discriminé ne peut donc jamais être l'unique argument pour sa promotion sociale de l'individu*. On peut comprendre, pour un membre d'une minorité le caractère injuste et frustrant de cette double contrainte, mais si on vise l'efficacité dans la recherche de solutions aux inégalités, il faut l'accepter et la dépasser. C'est pour nous l'occasion de dire notre opposition à toute politique qui tendrait à favoriser la promotion sociale de l'individu en vertu de ses signes d'appartenance extérieurs à une communauté discriminée. La fabrication du melting pot français ne peut pas s'accommoder d'une rigidité comme celle que celle que supposerait l'imposition de **quotas**. Elle ne se décrète pas à coups de pourcentages. Elle requiert des années d'engagements et de vigilance permanente, même si encore une fois, à titre personnel, nous sommes profondément déçus de constater depuis une génération l'étonnante lenteur du système face aux demandes pressantes d'une vraie reconnaissance sociale par les Français issus de l'immigration visible. Il y a en effet bien longtemps que la vague de réflexions sur les discriminations qui frappent ces Français visibles aurait dû être menée dans notre pays⁷. La trop grande foi française en son modèle intégrateur a empêché de voir les éventuels emprunts qui auraient pu être faits aux expériences britanniques, nord-américaines, canadiennes, hollandaises, belges... Cet aveuglement a été dommageable.

⁷ Cf. les travaux de l'Institut Montaigne, la création du Groupement d'Etudes des Discriminations, de la Haute Autorité pour la lutte contre les Discriminations, les conventions grandes écoles avec les ZEP, les recrutements « d'intégration » à la télévision...

II- FRUSTRES DE PRAGMATISME

2.1- Des approches pragmatiques

La grande majorité des Français issus de l'immigration visible ressent une frustration vis-à-vis de leur non-reconnaissance par la société. Beaucoup lorgnent, non sans convoitise, les bénéfices nés du mouvement des Droits Civiques aux USA depuis les années soixante. En fait, ce n'est pas par hasard si les Etats-Unis sont le terrain où la politique publique a mis en équation sociale les minorités ethniques avec vigueur et pragmatisme. On retrouve dans l'histoire de la formation de ce pays plusieurs siècles de discriminations profondément ancrées, d'abord dans les institutions de l'esclavage, ensuite dans celles de la ségrégation volontaire qui a perduré jusque dans les années 1950-60. C'est pour remédier à cet héritage raciste que furent engagées dans les années soixante les premières mesures anti-ségrégationnistes, connues sous le vocable d'*affirmative action*. L'examen de l'application de cette politique depuis une quarantaine d'années aux USA dégage trois étapes. On peut en tirer de profitables enseignements pour le cas français.

L'*affirmative action* apparaît d'abord dans la loi de 1964 sur les droits civils, avec application l'année suivante dans le domaine de l'emploi. En aucun cas, il ne s'agit de bâtir un système de discrimination positive qui instaurerait un traitement préférentiel de certains individus selon leur seule appartenance ethnique sans tenir compte de leurs mérites, compétences et qualifications personnelles. Cet argument a été tellement utilisé en France pour récuser toute action de correction des inégalités qu'il faut insister sur cette réalité. La loi de 1964 incite à des actions concrètes – le sens réel de *affirmative action*- qui ont une double visée de sensibilisation des entreprises pour la promotion de l'égalité des chances, et d'aides concrètes aux membres de minorités ethniques reconnues officiellement comme victimes d'un passé lourd de traitements discriminatoires, les Noirs, les Indiens, les Hispaniques ou les Asiatiques.

Les handicaps accumulés par ces différents groupes se manifestent surtout dans leur niveau d'éducation générale et de qualifications auxquels ils accèdent, souvent bien inférieur à celui de la moyenne nationale. Pour remédier à ce constat, les lois nord-américaines prévoient l'instauration de programmes spéciaux de formation permettant aux minorités

d'obtenir le niveau de connaissance requis pour passer les obstacles à leur promotion. On retrouve l'analogie de la ligne de départ de la course que nous avons précédemment utilisée. Ces programmes de formation, pour ainsi dire *vont chercher* les individus membres de minorités discriminées là où ils sont, pour les former à la course, autrement dit les amener à concourir à égalité des chances avec les autres candidats sur le marché du travail. Quant aux entreprises, elles sont invitées à veiller activement et efficacement au respect de l'égalité des chances en adoptant des procédures de recrutement et de promotion montrant une plus grande prise en compte de la donne ethnique (une charte de la diversité, comme il est préconisé en France dans le rapport de l'Institut Montaigne de 2004⁸). D'où la mise en œuvre du système d'*Ethnic monitoring* – de chiffrage ethnique- mesurant la proportion de demandeurs d'emplois qualifiés recrutés, promus, appartenant aux diverses minorités ethniques. *Cette politique, si l'égalité des chances est réellement opérationnelle, doit logiquement aboutir à une situation dans laquelle les différents groupes ethniques sont présents dans les différents niveaux de l'organigramme de l'entreprise au prorata de ce qu'ils représentent dans le corps social.* Si, au départ de la course, il y a réellement égalité des chances, il faut en effet donner les moyens à tout le monde, avec des programmes spéciaux comme ceux préconisés par les USA depuis longtemps, de se présenter dans les meilleures conditions possibles.

2.2- Veiller toujours à associer diversité et qualité

Aux USA, cette philosophie va se modifier dans la deuxième étape de l'affirmative action. A partir des années soixante-dix, des jugements rendus par certains tribunaux fédéraux et des instructions données par l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), l'Agence chargée de surveiller l'application de la politique anti-discrimination en matière d'emploi, laissent le champ ouvert à la rigueur des quotas ethniques au détriment des compétences personnelles des candidats. Ce virement se fait parfois subrepticement lorsque, par exemple, un tribunal ou l'EEOC fixe des objectifs chiffrés et un calendrier à l'entreprise. L'expérience a montré qu'à l'approche de l'échéance fixée, l'entreprise qui n'a pas atteint ses objectifs par des procédures basant le recrutement exclusivement sur les compétences des candidats issus des minorités, privilégie le seul critère ethnique pour satisfaire à la mission donnée. C'est ainsi qu'une politique destinée à assurer une égalité des chances dans le

⁸ Sabeg Yazid et Méhaignerie Laurence, *Les Oubliés de l'égalité des chances*, Institut Montaigne, Paris, 2004

recrutement finit par l'application basique de quotas par l'entreprise, et que des individus du groupe dominant se voient barrer l'accès à un poste sur des critères d'ethnicité.

2.3- Implications directes sur le cas français

C'est un grave détournement qui impose la vigilance permanente. En France, il faut éviter que, dans le souci quantitatif de recruter « un certain pourcentage » de jeunes issus de l'immigration visible dans les métiers de la Police ou de la gendarmerie (comme au moment du recrutement des ADS, Adjoints de Sécurité, en 1997-98⁹), des candidats soient admis aux concours dans un esprit de « charité républicaine ». Ces procédures d'urgence portent le risque de discréditer l'esprit de l'égalisation des chances. Il est donc impératif au contraire de veiller à faire du recrutement dans le vivier de la diversité tout en maintenant le niveau de formation, de compétence et de qualification professionnelle de chaque candidat. Cela doit être un postulat de base pour assurer la crédibilité des politiques de correction des inégalités. C'est du reste dans cette logique qualitative d'excellence que s'est engagé le recrutement des Cadets de la République lancé en 2004.

Les Cadets de la République

Ce programme, préparé en partenariat avec l'Education nationale est basé sur une mise à niveau éducative pour les jeunes, qui à partir de 17 ans, souhaiteraient se présenter au concours de gardiens de la paix. Il est fondé sur une formation¹⁰ offerte à la fois par les lycées professionnels et des écoles de police, sur une année scolaire, et en alternance. Sur les 700 heures que comptent cette formation, 400 sont dispensées en lycée et 300 en école de police. Elle comprend des stages d'observation de quinze jours en services opérationnels de la Direction Centrale de la Sécurité Publique et de la Préfecture de police de Paris, ainsi qu'un stage rémunéré d'été d'un mois dans ces mêmes services

550 jeunes ont déjà mis à profit ce système, qui montre des résultats très prometteurs. Les effectifs issus de l'immigration **commencent à être visibles. Il faut aller plus loin et plus vite.**

⁹ Il était alors question de recruter 20% d'adjoints de sécurité issus des quartiers...

¹⁰ Les FCIL, Formations Complémentaires d'Initiative Locale.

Diversité, qualité et quantité

Afin de contourner l'obstacle de la discrimination positive qui contient implicitement l'idée d'un conflit entre le groupe majoritaire et le groupe minoritaire, il est judicieux d'instituer des « réserves » et non pas des quotas pour le recrutement, à l'instar de la politique de l'Institut des Etudes Politiques de Paris. Dans le cadre de son recrutement d'élèves issus de milieux défavorisés, dans une logique territoriale, les nouveaux élèves sont intégrés dans un contingent créé en plus des places disponibles. Personne n'est donc lésé par ce système qui est, en fait, une huitième porte d'entrée dans cette école. C'est une dimension de l'action positive qu'il est important de garder à l'esprit pour assurer sa viabilité politique. Aujourd'hui, la France a besoin de la diversité –qui est une véritable ressource nationale- et d'un *différentiel* de réglage de son principe d'égalité des chances. Comme il s'agit d'un ressort qui touche à une corde sensible de la République, il faut présenter la promotion de l'Egalité des Chances avec simplicité pour gagner l'adhésion de l'opinion publique. Dans cette optique, nous suggérons d'utiliser ***l'analogie avec la pièce mécanique qui se trouve dans les essieux des automobiles, le différentiel***. Ce système mécanique a été inventé afin que, dans les virages, compte tenu du fait que les deux roues ne se trouvent pas à la même distance par rapport au centre, si l'on veut que la voiture reste en équilibre sur la route, il faut les faire tourner à des vitesses différentes. L'invention des roues dentées et des systèmes démultiplicateurs a eu pour but d'assurer l'équilibre de l'ensemble notamment dans les courbes. La métaphore aide à comprendre la logique de l'égalité des chances. Il ne s'agit pas de discriminer positivement une roue par rapport à l'autre, mais de régler l'une par rapport à l'autre... parce qu'***une action républicaine d'égalité des chances doit, elle aussi, tenir la route***.

Le besoin de diversité dans les recrutements de la fonction publique doit consolider la qualité du service public de la sécurité.

Cela signifie que plus on instaure des mesures de sélection pour corriger des inégalités de situation, plus il est impératif d'être scrupuleux sur les niveaux d'exigence des candidats issus des quartiers et/ou de l'immigration. Il faut comprendre que, compte tenu l'enjeu psychologique de l'admission dans une grande école pour un jeune sorti d'un lycée de quartier sensible, la procédure de sélection doit se faire sans complaisance. Ici plus

qu'ailleurs, l'erreur de casting peut servir de prétexte aux adversaires de l'action positive républicaine.

Les expériences des réseaux de transport

Pour étayer davantage la relation « Recherche de la diversité-qualité », il est intéressant de mentionner ici les expériences des réseaux de transport urbain dans les années quatre-vingt-dix¹¹. Face aux conditions de desserte en service public des quartiers sensibles qui se sont sensiblement détériorées dans cette période, et malgré les tentations récurrentes de boycotter ces zones dangereuses, les réseaux se sont en définitive efforcés d'ajuster leur mission à ces difficultés. C'est ainsi qu'ont émergé les dispositifs de médiation dans les bus, métros et tramways, destinés d'abord à rassurer les usagers en atténuant le sentiment d'insécurité. Puis, progressivement, pour faire face aux enjeux de la cohésion sociale et urbaine, les entreprises de transport ont élargi leur domaine de compétence professionnelle et de sensibilité. Les chauffeurs et les contrôleurs se sont initiés à la complexité des phénomènes sociaux urbains dont ils étaient victimes. Au début des années 1990, des « missionnaires » de la RATP et d'autres réseaux étaient même envoyés dans les quartiers sensibles. Des implications commerciales (sponsoring) des sociétés de transport collectif dans les animations socioculturelles ou sportives en faveur des jeunes se sont développées, des contrats de sous-traitance ont été confiés à des entreprises d'insertion, des collaborations avec des Plans Locaux d'Insertion (PLI) ont été établies. La philosophie de ces actions de communication était alors de formuler un message d'identification, d'appropriation d'un objet technique assimilé indistinctement par les jeunes des banlieues au « bus de l'Etat », à *une chose publique appartenant à tout le monde, donc à personne*.

La nouvelle approche des compagnies de transport a donc consisté à développer les contacts personnels avec ces jeunes pour changer leur perception et image du réseau, en somme à incarner l'entreprise. Il ne s'agissait pas tant de faire de la discrimination positive en faveur des jeunes des quartiers sensibles, que de chercher de nouvelles formes de gestion des incivilités et autres violences subies par les personnels et les matériels. Le renouvellement du recrutement a fait évoluer les mentalités, la culture, au sein même de l'entreprise.

¹¹ Begag A, et Rossini R., *Du bon usage de la distance chez les Sauvageons*, Editions du Seuil, 1997.

Cet exemple montre bien qu'aux nouveaux défis que pose la complexité croissante des phénomènes urbains doivent faire face de nouveaux modes de gestion sociale. Le renouvellement des agents, notamment dans les métiers de la sécurité et de la prévention de la délinquance en est une des applications.

Il serait opportun, dans le cadre du recrutement diversifié de la Police Nationale et de la gendarmerie, de rechercher des partenariats avec les entreprises de transports collectifs urbains, dans chaque ville, pour repérer les agents d'ambiance, accompagnateurs... qui ont une bonne expérience du dialogue avec les jeunes et leur proposer des métiers du ministère de l'Intérieur.

L'expérience des Adjoints de Sécurité de la police (ADS)

Les ADS représentent un bon outil de la diversification de la police. Ils sont recrutés sans aucune condition de diplôme ou de formation, sur la base d'un simple entretien basé sur un commentaire écrit de photographies mettant des policiers en situation. Leur durée de formation initiale est de trois mois, auxquels doivent normalement s'ajouter quinze jours de formation complémentaire au sein du service d'emploi. Après leur pré-recrutement, ils ont la possibilité au bout de trois ans d'exercice, de passer un concours qui leur est *réserve* pour devenir gardien de la paix, comportant des épreuves spécifiques, dans la limite maximale de 40% des postes offerts chaque année au concours. Il est intéressant de connaître les données suivantes¹² : Sur les 34.284 jeunes incorporés depuis le début, soit 1997,

- 13.988 ont réussi un concours de la Police nationale,
- 2106 un concours de la fonction publique,
- 2312 ont (auraient) trouvé un emploi dans le secteur privé de la sécurité.

Depuis 2002, les ADS représentent entre la moitié et les deux/tiers des promotions de gardiens de la paix. Cependant, tous les postes qui leur sont ouverts par la *voie réservée* au concours de gardien de la paix ne sont pas pourvus. En 2003, leur nombre représentait seulement 57 %, le reste ayant été reversé au premier concours. D'après les informations que nous avons obtenues sur ce sujet, ce sont les lacunes, en orthographe, en grammaire, en « compréhension »... des ex-ADS qui sont la cause de cet échec. Des programmes

¹² Selon les statistiques de la DAPN, Direction de l'Administration de la Police *Nationale*, au 1^{er} Juillet 2004

d'accompagnement des formations s'avèrent donc indispensables pour assurer la pérennité de ce système de recrutement pour la diversification des effectifs.

Les agents de surveillance de Paris(ASP)

Tout le monde les reconnaît dans les rues de Paris à leur tenue et à leur « visibilité ». Ce sont souvent des agents (beaucoup de femmes) d'origine antillaise, africaine, maghrébine¹³... Placés sous l'autorité du Préfet de police, recrutés et formés par la Préfecture de Police, ces 2200 ASP appartiennent à un corps de fonctionnaires relevant du statut des administrations parisiennes et sont rémunérés sur le budget spécial de la Préfecture. Ils sont recrutés sans condition de diplôme, sur concours. Après une formation de dix semaines, ils sont affectés au sein des Compagnies de Circulation ou bien dans l'un des vingt commissariats centraux d'arrondissement de la Direction de la Police Urbaine de Proximité (DPUP). Ils ont la qualité d'Agent de Police Judiciaire Adjoint qui les habilite à dresser des procès-verbaux et relever les identités des auteurs d'infractions. *En matière de recherche de diversité dans le recrutement de la police Nationale, cette piste des ASP doit être explorée. Des ponts pourraient être créés pour permettre à ces agents de passer le même concours que celui réservé aux ADS et rejoindre le corps des gardiens de la paix, d'autant plus que le contingent qui est réservé à ces derniers n'est, comme nous l'avons vu, jamais entièrement pourvu..*

Une mixité inéluctable... à accélérer.

Même si des difficultés et des réticences existent quant au recrutement des jeunes issus de l'immigration visible dans les métiers de la sécurité publique, nous pensons que le processus de mixité est inéluctable, comme l'a été celui des femmes dans la police¹⁴. Leur intégration a en effet été un processus lent et conflictuel, parce que la hiérarchie policière et les personnels n'étaient tout simplement pas prêts à augmenter la part des effectifs féminins au détriment de celle des effectifs masculins. Aujourd'hui, la problématique du recrutement des jeunes issus de l'immigration visible est confrontée aux mêmes résistances. **Les**

¹³ ... attirées par la souplesse des horaires de travail qui leur permet de préserver leur vie de famille, notamment et par un métier de contact...

¹⁴ Lire dans le numéro de la revue IHESI consacré au "temps des minorités", l'article sur "Des femmes dans un « métier d'homme ». De la Brigade des mineurs à la Police nationale », de Geneviève Pruvost, qui rappelle la progressive et difficile intégration des femmes dans la police, page 89-109, Paris, IHESI, 2001

discriminations dont ils sont les victimes viennent de préjugés tenaces qui les empêchent de prendre leur place au cœur du système. Quand on examine le *parcours de combattantes* qu'ont mené les femmes pour l'accèsion à l'égalité des chances dans ce métier, on s'aperçoit qu'elles sont entrées par une voie 'réservée femmes' en occupant des fonctions 'd'assistantes' au sein des brigades de des mineurs à partir de 1935, pour devenir progressivement 'femmes policiers' au début des années soixante-dix en accédant aux grades de gardien, officier puis commissaire. La voie de pénétration a été celle des Adjoints de Sécurité, ce qui tend à prouver l'efficacité de cette voie d'irrigation de la diversité dans ce métier. *Ceci rend d'autant plus cruciale la réussite du programme "Cadets de la République" qui décline promotion sociale et excellence républicaine.*

Le mélange « des genres et des origines » requiert toujours du temps, mais nous pensons que le processus actuel doit être maîtrisé, accéléré et contrôlé, notamment par des instruments de mesure statistiques.

2.4- Plaidoirie pour l'auto-déclaration des origines dans les statistiques en France

Aux Etats-Unis, outre le délicat problème des quotas, dans le principe de l'Affirmative action, une redoutable difficulté surgit au moment de la définition des groupes ethniques et du degré d'appartenance de l'individu à un groupe. Comment en effet convenir du nombre de groupes ethniques à prendre en compte dans le chiffrage ethnique ? Dans la seule catégorie des Hispaniques, comment distinguer, eu égard aux discriminations subies dans le passé, des groupes minoritaires aussi différents que les Porto Ricains, les Mexicains, les Cubains, les Colombiens ? Et dans la catégorie des Asiatiques, comment distinguer les Chinois, les Japonais, les Philippins, Coréens et Vietnamiens ? Comment classer un individu issu d'une union mixte ? Comment classer un enfant issu d'un père Noir et d'une mère blanche ? Toutes ces difficultés ont fait que l'Affirmative Action est entrée depuis quelques années dans une phase de *démantèlement de la logique des quotas ethniques*, trop difficile à assurer. Le législateur nord-américain a préféré revenir à des formes d'*action positive* plus souples mais plus limitées dans leur champ. Certes, elle n'a pas aboli les frontières ethniques et raciales qui fragmentent la société, elle a plus profité aux classes moyennes qu'aux pauvres, mais elle aura

participé néanmoins à brasser davantage la société en promouvant dans tous les domaines de la vie publique des individus issus des minorités et, ainsi, à en faire des patriotes Américains.

Il faut, en France, considérer cette expérience sans excès d'angélisme ni de diabolisation, pour inventer de nouveaux modes de promotion de l'égalité des chances en faveur des Français issus de l'immigration visible. Du reste, la remise en cause de *l'affirmative action* a fait apparaître le *facteur territorial* sous un jour nouveau ouvrant ainsi un champ de convergence entre les modèles français et nord-américain¹⁵. Ainsi, pour freiner le déclin du recrutement d'étudiants noirs et hispaniques après l'abandon de l'affirmative action, une loi du 15 Avril 1997 au Texas a obligé les deux universités publiques les plus sélectives à admettre en première année tous les diplômés de l'enseignement secondaire figurant parmi les 10% des meilleurs élèves dans leurs établissements d'origine.

La Californie a pris des mesures analogues.

En France, il faut garder à l'esprit que les quartiers de banlieue, comme les autres, ne sont jamais des lieux d'habitat totalement homogènes du point de vue des origines des populations et de leurs comportements sociaux. Le traitement spécifique des discriminations à l'emploi sur les sites prioritaires renforce, au final, la ghettoïsation.. Voilà pourquoi nous proposons de toujours veiller à ce que les actions publiques de promotion de l'Egalité des Chances soient destinées à l'ensemble de la population en précarité et pas exclusivement des Français issus de l'immigration visible. *La logique territoriale à destination des zones urbaines sensibles doit précéder les logiques de recrutement ethnociblé.*

Cependant, la remise en cause de l'affirmative action aux USA ne nous interdit pas de penser comme indispensable en France la mise en place d'un *comptage différencié* pour assurer la concrétisation de l'égalisation des chances. Les logiques territoriales et ethniques sont complémentaires. *Nous suggérons de donner les moyens statistiques au Directeur de l'Egalité des Chance, à la Direction de la Police Nationale, de compter les évolutions dans les recrutements et promotions des agents issus de l'immigration visible.* En effet, nombre de ces personnes, victimes de multiples discriminations dues à leur faciès, doivent pouvoir être repérées statistiquement en fonction de ce qui constitue leur handicap vis-à-vis du système de

¹⁵ Patrick SIMON, Daniel SABBAGH, "Discrimination positive et déségrégation", in *La construction des discriminations*, l'Harmattan, Paris, 2003, page 94.

l'égalité des chances. Cette opération requiert l'aval de la CNIL, de l'INSEE, de la HALDE¹⁶ et de l'INED pour connaître les possibilités techniques et juridiques de l'élaboration d'**une statistique des origines**. Pour ce faire, le rôle de la prochaine Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité des Chances, devra permettre de faire avancer rapidement ce dossier.

Dans un système républicain, on ne peut abandonner au seul marché et à la stratégie d'indifférenciation la régulation des inégalités de situation. L'intervention de l'Etat est garante d'une correction permanente des différentiels et d'un contrôle-réglage de l'égalisation des chances. Il faut se donner les moyens de *quantifier* les progrès réalisés dans le recrutement diversifié. En expliquant pédagogiquement les objectifs d'efficacité de cette politique, on devrait pouvoir convaincre les candidats ou les agents de livrer volontairement des informations relatives à leurs origines, en précisant bien que les informations ne pourront jamais servir une quelconque politique de discrimination positive ou négative. Qu'il s'agit simplement de fournir des informations au système afin qu'il corrige sa conduite en matière d'égalité des chances de chacun, en recherchant des causes de traitement inégalitaire, supprimant des injustices, etc. *La statistique des origines est un outil de fabrication d'un système social plus rigoureux sur le plan de l'égalité des chances*. Dans les formulaires d'auto-déclaration, il conviendra, au demeurant, de laisser une case disponible pour ceux qui ne souhaitent pas répondre favorablement à la demande.

Car l'absence de données **statistiques sur les origines** est préjudiciable à toute action **publique** de correction des **inégalités**. Il faut savoir aujourd'hui que lorsqu'on leur pose la question « combien sont-ils dans vos services ? », les responsables de la police ou de la gendarmerie restent perplexes, car dans l'Institution il n'existe aucun moyen de **recenser** les agents selon leur origine. Cette question a été notamment soulevée dans deux numéros du magazine GEND'info de la Gendarmerie Nationale datant de décembre 2000 et janvier 2001 consacrés aux « Questions d'intégration ».¹⁷ A la question de savoir quelles actions étaient menées par la gendarmerie pour favoriser l'intégration des personnes d'origine étrangère, le chef des ressources humaines répond : « Supposer que des actions spécifiques sont menées au profit d'une ou plusieurs catégories de personnels en considération d'une différence d'origine,

¹⁶ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et l'Égalité des chances

¹⁷ GEND'info, « Question d'intégration », n°231 et 232. Direction Générale de la Gendarmerie Nationale, 35 rue Saint Didier, 75775 Paris. Cedex 16

c'est accepter l'idée qu'il existe une certaine forme de ségrégation, même positive, au sein de la gendarmerie. Ce n'est pas l'option retenue, car elle ne l'a jamais été et serait par ailleurs contraire à l'éthique républicaine. Le gendarme est d'abord un citoyen. Il a des droits et devoirs qu'il convient de respecter et de faire respecter dans un esprit de considération mutuelle. C'est pourquoi il ne peut être admis qu'un gendarme, dont la mission fondamentale est de veiller à l'application des lois, puisse avoir au sein de l'Institution un comportement contraire à ces dernières. L'organisation et les attributions du commandement, ainsi que le dispositif réglementaire visant à dénoncer et à corriger toute forme d'écart, constituent des moyens suffisamment pertinents pour préserver les principes d'égalité qui doivent demeurer la règle pour ce qui concerne le traitement des personnels ».¹⁸ Et le responsable des ressources humaines de préciser par ailleurs qu'il n'y a pas de liste ou de fichier de personnels d'origine étrangère en gendarmerie. « Je ne connais que des militaires qui ont satisfait à des tests et épreuves de sélection, précisément énumérés pour intégrer nos rangs. Aucun échelon de commandement de quelque niveau que ce soit, ne peut disposer d'instrument pour discriminer telle ou telle catégorie de population au regard de critères liés à l'origine, l'ethnie, la religion ou la philosophie ».¹⁹

Il n'empêche que lorsqu'on évalue approximativement cette présence à partir des patronymes des agents, les chiffres restent trop vagues et se font « à vue de nez », **de manière empirique**. Par exemple, en janvier 2004, dans la Police nationale, sur un peu plus de 11.000 Adjoints de Sécurité, l'estimation des jeunes d'origine maghrébine ou africaine pouvait varier de 5 % à 15%.

Chez les commissaires, nous estimons à une dizaine le nombre des fonctionnaires d'origine maghrébine. Ils seraient 300 chez les officiers.

*Ces chiffres, s'ils traduisent une présence, n'en demeurent pas moins très insuffisants. Il est nécessaire de s'enquérir auprès des services de police concernés des raisons de cette insuffisance de représentation. Au demeurant, il serait bienvenu –selon un **principe d'utilité républicaine**- de les tripler dans les deux ou trois ans à venir, dans le cadre de la promotion interne au mérite, afin de donner une impulsion visible à cette incarnation de la diversité dans la police française.*

¹⁸ GEND'info, n°231, page 19

¹⁹ *ibid.*, page 14

Nous proposons de demander aux services des ressources humaines concernés d'examiner les moyens de mettre en place cette impulsion.

Il faut savoir que pour la Police (les Renseignements Généraux, plus particulièrement) et la Gendarmerie nationale, l'avantage d'un recrutement diversifié se résume au gain direct qu'il peut lui rapporter en termes professionnels : disposer d'agents de toutes origines et de toutes couleurs, c'est se donner les moyens *de pénétrer tous les milieux*, de réaliser de bonnes enquêtes avec des gendarmes d'origine maghrébine qui parlent arabe, etc. Même si cela n'est pas faux, cet argument reste largement insuffisant pour une véritable promotion diversifiée du métier de policier et de gendarme. L'impossibilité de compter le nombre d'agents selon leurs origines fige une absence de pragmatisme. Nous pensons qu'une meilleure connaissance de ces statistiques est **incontournable** pour le réglage-contrôle de l'égalisation des chances et de la promotion de la diversité. Il est souhaitable de demander aux services de la police et de la gendarmerie de procéder, dans un premier temps, à des « comptages à vue de nez » - à défaut de meilleure méthode- dans des délais rapides, en utilisant les prénoms **et les noms de famille** par exemple, pour avoir un état de la diversité dans leurs personnels, en accord avec les personnels concernés.

Dans un second temps, des **politiques de** recrutements de correction d'écarts pourraient, le cas échéant, être **ajustées**. *Cette tâche pourrait être celle du Directeur de l'égalité des chances nommé au ministère de l'Intérieur.*

En fait, la question de la distinction des origines **dans les statistiques** soulève un malaise en France. Elle **a même donné lieu à une grave controverse des démographes, déclenchée par des adversaires de l'ethnisation de la statistique²⁰**. Il n'empêche que nous considérons que **pour le dossier de l'égalité des chances, mettre les mains dans le moteur en panne, sans les outils appropriés, est une gageure.**

De toute façon, évoquer ses origines n'est pas une honte. Au contraire, cela doit plutôt nourrir un sentiment de fierté.

²⁰ Cf. Tripiet M., "de l'usage de statistiques "ethniques", HOMMES ET MIGRATIONS, N°1219, 1999 ;

2.5- La promotion de l'égalité des chances n'est pas la charité

En Grande-Bretagne, le parlement a légiféré trois fois pour réprimer la discrimination raciale, en 1965, 1968 et 1976. Les lois sont appelées « de Relations Raciales ». Un des dispositifs originaux de la loi de 1976 fait de la Grande-Bretagne l'un des premiers pays européen à reconnaître et réprimer les discriminations indirectes. Cet aspect de la loi est directement inspiré de l'expérience nord-américaine. Elle reprend ainsi certaines « actions positives » du principe d'Affirmative action, comme l'organisation de programmes de formation destinés aux groupes minoritaires, elle exclut en revanche toute forme de discrimination, positive ou négative. Les quotas sont strictement interdits. L'organisme chargé de mettre en œuvre la loi de 1976, la CRE, *Commission for Racial Equality*, encourage les entreprises à fixer des objectifs et réaliser un chiffrage ethnique, mais ces mesures sont facultatives et pas du tout obligatoires. La CRE peut aussi apporter une aide judiciaire aux personnes s'estimant victimes de discriminations. C'est sans doute pour cela que le nombre de poursuites judiciaires pour discrimination raciale est beaucoup plus important en Grande-Bretagne qu'en France, même si le nombre d'inculpations et de condamnations reste limité et qu'il ne concerne que des cas de discriminations directes.

En l'absence de chiffrage ethnique dans les entreprises privées, il est impossible de repérer les discriminations institutionnelles.

On est loin des visions caricaturales qui font souvent de la Grande-Bretagne le pays des quotas ethniques rigides au profit des minorités ethniques. Paradoxalement, c'est plutôt en France que les actions positives ont été les plus nombreuses ces dernières années. Elles se sont appuyées sur un droit qui admet que des différences de traitement peuvent être justifiées

Simon P. et Stavo-Debaugue J., *Les discriminations raciales et statistiques : à la recherche d'une cohérence*, rapport au FASILD, multigraphié ; Simon P., *Les discriminations ethniques dans la société française : une synthèse*, IHESI, janvier 2000.

par des différences de situation et des considérations d'intérêt général. Sont ainsi nés les programmes de traitement préférentiel des quartiers défavorisés avec les Zones d'Education Prioritaires et les zones franches. Par ailleurs, dans les supermarchés, les banques... la sécurité et la médiation sont assurées de plus en plus par des employés issus de l'immigration maghrébine et africaine. La même tendance **s'est opérée** depuis une génération dans l'animation sociale et les programmes de solidarité qui ont largement recruté dans la fonction publique des personnes ciblées sur leur *connaissance du milieu, leur origine des quartiers*, etc. Le développement du secteur associatif à partir de 1981 a même généré ce qui a été nommé une « *beurgeoisie* associative ». Mais en France, à la différence de la Grande-Bretagne et des USA par **exemple**, ces politiques de corrections **empiriques**, en **restant dans une optique d'indifférenciation**, ont contribué à garder dans le flou toute tentative d'objectivation, **donc de dépassement**, de la notion d'intégration. *Cela doit changer.*

III- RECONNAISSANCE DE L'INDIVIDU

3.1. Promotion plutôt qu'intégration

Appliquée aux populations issues de l'immigration, la notion d'*intégration* présente de sérieux inconvénients. Depuis toujours, les discours politiques l'ont pêle-mêle définie comme un objectif, un projet, une norme à atteindre, un horizon en prétendant réconcilier la société avec elle-même, sans dissoudre les spécificités des individus. Mais comment cette société peut-elle être à la fois une et plurielle, réaliser l'alliage harmonieux de ces deux opposés ? C'est pour contourner ces paradoxes que sont produites des références constantes à ce que Michel Wieviorka nomme « des incantations républicanistes », qui tentent de faire vivre un mythe qui marie dans l'imaginaire ce qui est inconciliable dans la réalité.

Mais dans les quartiers sensibles, les jeunes issus de l'immigration visible, en prise avec les violences des discriminations, ne sont plus dans le domaine de l'imaginaire et les incantations ne font plus école chez eux. *Le décalage entre le discours technocratique sur l'intégration et la réalité sociale est flagrant.* Plus grave encore : la confusion entretenue par la notion d'intégration a détourné l'analyse en évitant les responsabilités des institutions supposées assurer ce processus. Au contraire, elle s'est focalisée sur les soi-disant communautarismes ataviques des populations issues de immigration, en leur attribuant la responsabilité des échecs, tout en développant la vision d'une socialisation sans conflit, dans un ordre assuré par les institutions. Dans cette intégration idéologique, unilatérale, l'expérience singulière des « nouveaux entrants », forcément vue comme réformatrice, n'a pas eu de place.

Aujourd'hui, dans un contexte de fragmentation sociale et urbaine croissant, il est urgent de redéfinir les contours de la notion de reconnaissance sociale. Le chantier de l'égalité des chances appelle de nouvelles formes **participatives** de tous les citoyens au contrat social **et doit s'attaquer** à la formation, dans les quartiers sensibles, de nouveaux *passeurs* capables de porter et de faire vivre les **valeurs républicaines**. Le terme de *promotion* signe ce passage à une étape de visibilisation de ces passeurs. *Nous proposons de marquer une rupture sur le*

plan sémantique, en officialisant l'enterrement du mot « intégration » et l'engagement pour la Promotion de l'Égalité des Chances, la PEC.

De même, il conviendrait également d'éviter la notion de *minorité visible* : cette appellation peut s'avérer contre-productive dans le sens où elle renvoie de fait l'autre partie de la population dans une catégorie indistincte de *majorité invisible* ! De surcroît, les termes ne sont pas dénués de confusion : Qu'est-ce qu'une minorité ? Une majorité ? Et à quoi renvoie la visibilité ? Le besoin de clarté dont les Français ont besoin dans l'explication du chantier de la Promotion de l'Égalité des Chances requiert l'évitement des notions floues comme celles de *discrimination positive* et *minorité visible*, sans faire oublier que le délit de faciès constitue un handicap majeur pour la promotion sociale de nombre de nos concitoyens issus de l'immigration visible.

Pour l'individu issu de l'immigration visible, les enjeux personnels que constituent l'acceptation du pacte républicain sont considérables, puisqu'il s'agit pour lui de se dégager de l'allégeance à son groupe originel et de faire confiance en l'égalité des chances dans la *société des talents et des mérites* personnels censée l'accueillir. Des milliers d'exemples existent déjà dans la société. Invisibles.

Nous suggérons de recommander chaque année aux Préfets, aux Recteurs, aux équipes d'Eclaireurs, aux Promoteurs de l'Égalité des chances de proposer à des nominations dans les ordres nationaux du Mérite, de la Légion d'Honneur, des Arts et Lettres et autres... des Français issus de l'immigration qui se sont distingués par leurs talents, leurs actions, et qui incarnent les valeurs républicaines dont nous voulons faire la promotion.

3.2. Je républicain contre nous communautaire.

Il faut beaucoup de courage pour l'individu issu d'un quartier sensible et **de l'immigration visible** pour passer d'un registre de référence communautaire à un registre personnel. En effet, dans l'enceinte du quartier, les jeunes issus de l'immigration ont nourri le sentiment que la France de l'autre côté du périph', celle *des Blancs*, leur est hostile, que les enseignants, les policiers, les gendarmes, les pompiers, les contrôleurs dans les bus... et, par

extrapolation, tout porteur d'uniforme, en sont les représentants officiels²¹. C'est donc au sein du groupe que l'individu est censé trouver le réconfort d'une fusion naturelle, d'une homogénéité de situation (« *on est des pauvres, des victimes...* ») et d'origine (« *on est discriminés du fait de nos origines* ») et il doit s'effacer systématiquement devant les règles de fonctionnement de la communauté, garantes de sa cohésion. Dans un récent ouvrage, nous avons appelé « Dérouilleur » le jeune issu d'un quartier sensible et qui a réussi à s'en sortir socialement et individuellement²². En tant qu'individu, il aura donc un rude combat à livrer pour sa survie. Dans les familles issue de l'immigration africaine et maghrébine, la rupture culturelle la plus violente est celle de l'arrachement de l'individu par rapport aux siens, le *je* contre le *nous*. Ce combat des limites est aussi une joute entre *le dedans* et *le dehors*, dans lequel l'enjeu pour l'individu est le gain de nouveaux référents identificateurs qui vont permettre l'éclosion de sa personnalité. Seule une forte détermination personnelle peut surmonter ces violents conflits, que nous expliquons par le fait que la réussite de l'individu, son autonomisation, renvoie à ceux qui « rouillent » la réalité de leur immobilité. Selon le principe des vases communicants, l'affranchissement des uns renforce l'asservissement des autres. Voilà pourquoi ceux qui ont « dérouillé », lorsqu'ils reviennent dans leur quartier pour voir leurs parents ou amis, deviennent alors les avocats des valeurs républicaines telles que l'effort, le travail, la liberté, la responsabilité individuelle.

Il ne faut pas négliger le fait que dans les quartiers sensibles, le rejet des différences fonctionne ainsi avec autant de violence qu'ailleurs. Victimes de discriminations, les discriminés produisent en retour d'autres exclusions. Et ceux qui jouent la carte du mérite individuel sont les bouc-émissaires de ces jeux de rôle²³. Les réussites personnelles sont en effet suspectes, comme si l'individu, armé de ses seules valeurs n'avait aucune issue dans la société des Blancs. S'il a réussi, c'est seulement qu'il a profité du système en *s'y incrustant*, ce qui constitue déjà une trahison pour ceux qui récusent toute compromission avec la société dominante.

²¹ BEGAG A., « L'affaire Kelkal ou l'esprit simpsonien », in *le Monde* du 13 octobre 1995.

²² *Les Dérouilleurs. Ces Français des banlieues qui ont réussi*. Edition Mille et Une nuits, 2002.

²³ Ainsi, dans les classes, par exemple, les bons élèves sont-ils parfois appelés les « bouffons ».

Ces constats justifient le besoin d'une véritable culture de l'individualité²⁴ dans les quartiers sensibles où le « nous » sert encore trop souvent de prétexte à l'immobilisme et à une posture victimaire. Les groupes de population qui ont longtemps souffert du racisme, de l'inégalité de traitement, n'ont pas foi en la justice et l'égalité des chances. Le rétablissement de cette foi est justement l'enjeu du recrutement de ces jeunes dans les missions de service public. En devenant policier ou pompier, un jeune Français issu de l'immigration acquiert une compétence professionnelle et assure une mission pour tous les citoyens. Il est en charge d'une responsabilité sociale. Il endosse un uniforme. Il a un statut, un grade. Au cours du temps, la banalisation du recrutement de policiers issus de l'immigration visible jouera en faveur d'un gain de respect auprès des jeunes des quartiers et de leur sensibilisation à la citoyenneté. Ce recrutement-diversité revêt ainsi un fort potentiel pédagogique dans les quartiers, tout en développant le principe de la réussite par l'effort individuel et l'acquisition d'un savoir-faire professionnel.

Mais cela ne doit pas nous empêcher de prendre garde à *l'image séduisante d'une police qui serait le « reflet de la diversité des populations »* ! La police doit être à l'image de la population, certes, mais ce serait une erreur d'affecter *automatiquement* un jeune policier issu de l'immigration dans les quartiers sensibles, surtout après qu'il se soit construit ses repères individuels autonomes, cette mesure revenant à *restreindre* sa compétence aux espaces urbains qui seraient *naturellement* ses domaines de prédilection²⁵. Nous avons mentionné l'impulsion donnée en 1997 par l'ancien ministre de l'Intérieur, Jean-Pierre Chevènement, en définissant un objectif pour la Police Nationale de recruter des jeunes issus de l'immigration, selon le principe que « la police doit ressembler à sa population ». Bien entendu, on ne saurait généraliser et rigidifier cette formulation à travers une obligation formelle de « représentativité », même si elle indique une bonne direction politique. C'est là, en fait, la difficulté de la bataille de la diversité en France : *indiquer la méthodologie pertinente, sans figer la méthode d'application.*

La promotion de l'égalité des chances doit donner à l'individu toutes les garanties que son acceptation des règles du jeu républicain ne sera pas trahie par des discriminations ouvertes ou indirectes que le système, tel qu'il fonctionne actuellement, peut receler. D'où l'importance capitale de la lutte contre les discriminations.

²⁴ Nous insistons pour dire qu'elle n'est pas contradictoire avec la notion de solidarité, au contraire...

²⁵ Laurent Blivet, *L'entreprise à égalité positive*, op.cit., page 99.

IV- « ALLER CHERCHER » LES CANDIDATS

Ce chapitre « aller chercher » les candidats potentiels, fonde notre méthodologie d'approche de l'égalité des chances. Elle se veut offensive, explicite et courageuse.

Compte tenu de leur histoire tumultueuse avec les forces de l'ordre, les jeunes issus de l'immigration maghrébine ont des vocations pour les métiers de la police nationale moins fortes que dans le reste de la population. Au cours des trente dernières années, la forte médiatisation de maltraitance policière envers des personnes issues de l'immigration visible a perpétué à l'égard de la police une forte suspicion, qu'un peu d'histoire permet de recadrer.

4.1. Le contentieux historique entre les jeunes d'origine maghrébine et la police

Durant les années soixante et jusqu'à 1975, l'immigration maghrébine n'était pas encore appréhendée sous ses aspects structurels. Le regroupement familial apparaissait secondaire par rapport à une immigration économique considérée comme temporaire. Les jeunes issus de cette immigration étaient encore invisibles et silencieux. Leur présence démographique va éclater au grand jour dans la seconde moitié des années soixante-dix, et prendre l'allure d'un problème inattendu dans les ZUP, les écoles, les lieux publics... et bientôt dans les prisons. Corrélativement, les premières secousses de la crise économique internationale vont se faire sentir et, en France comme ailleurs, le marché du travail va se rétrécir pour les jeunes des banlieues, un temps désiré par les entreprises pour relayer leurs parents dans les emplois précaires et dévalorisés. L'exclusion s'installe. Une partie des jeunes d'origine maghrébine va alors commencer à *troubler l'ordre public*, déclenchant une politique de répression. Les quartiers sensibles vont alors faire l'objet d'un important quadrillage policier et les commissariats, les tribunaux, les prisons devenir des lieux familiers pour des milliers de jeunes. A cette époque, beaucoup seront expulsés du territoire français, où ils sont nés, vers le pays d'origine... de leurs parents.

Dès 1976, contre cette répression, des mouvements de jeunes des banlieues relayés par des travailleurs sociaux vont tenter de s'organiser, mais la multiplication d'incidents va s'accroître et donner naissance à une prise de conscience collective des jeunes issus de l'immigration maghrébine. Les relations avec la police vont se dégrader, aiguës par le

racisme de certains policiers rapatriés d'Algérie massivement recrutés dans la fonction publique à leur arrivée en France. Les exemples, nombreux, illustrent l'ambiance quasi-guerrière de cette période. En 1977, à Vitry-sur-Seine dans le Val de Marne une trentaine d'adolescents agressent trois policiers en représailles aux persécutions policières dont ils sont victimes. En 1979 et 1980, pareils faits se déroulent dans la région marseillaise, parisienne, lyonnaise, dans les quartiers de banlieue où les jeunes se considèrent en guerre contre la police. En Juin 1979, une rafle contre de jeunes Maghrébins à Nanterre provoque l'indignation d'un collectif d'avocats qui interpelle le garde des Sceaux et le ministre de l'Intérieur. Pour « assurer la sécurité », des policiers ont en effet arrêté plusieurs dizaines de jeunes dont certains n'avaient pas treize ans... et seulement les jeunes au faciès arabe, pas leurs camarades Français. Tous les « suspects » ont été photographiés et fichés.²⁶ En 1979, la région lyonnaise connaît de graves affrontements jeunes-police.²⁷ Les ZUP de Vénissieux-Les Minguettes, de Rillieux et de Vaulx-en-Verin viennent d'être achevées et accueillent beaucoup de familles maghrébines issues de l'habitat insalubre, des cités de transit et des bidonvilles. Les échauffourées avec les forces de l'ordre sont violentes, comme en témoigne cet article de Témoignage chrétien :

« A Vaulx-en-Verin, banlieue de Lyon, quartier de la Grappinière, 40% de Maghrébins, Abdelkrim Tabet à 17 ans. Il a déjà plusieurs fois été poursuivi pour vols de mobylettes et de voitures. Il a été incarcéré quelques mois en prison. Dans le quartier, c'est une idole. Il nargue les policiers en passant devant eux monté sur des cyclomoteurs volés. Le 15 Septembre 1979, une patrouille de police reçoit mission d'aller l'arrêter ; il a été repéré dans l'appartement d'amis. Six ou sept gardiens, rejoints par un commissaire de police, l'encerclent. Constatant qu'il ne peut s'échapper, le jeune se taillade les veines. Au même moment, un coup de feu est tiré et provoque l'émoi dans la cité. On hurle que la police a tiré sur Abdelkrim. La rumeur se répand comme une traînée de poudre, jusqu'à l'appartement de la famille Tabet. Les frères, dont Azzedine, sortent en courant, suivis d'autres jeunes de la cité. Les menottes aux poignets, Abdelkrim est descendu au bas de l'immeuble, ensanglanté par sa blessure. Tout autour de lui, les Maghrébins de la Grappinière, plusieurs centaines, se rassemblent. Quand Azzedine s'approche de son frère, le commissaire lui barre le chemin. C'est la bagarre. Le commissaire est pris à partie par

²⁶ Une « rafle » contre des jeunes Maghrébins au parc départemental de Nanterre, *Le Monde*, 10-11 Juin 1980.

²⁷ « Bron : les méthodes policières en question. Un collectif d'associations dénonce l'attitude de certains policiers vis-à-vis des jeunes », *Le Progrès de Lyon*, 22 Juin 1979.

*d'autres personnes, frappé. Des renforts de police arrivent, suivis des pompiers. Azzedine est emmené dans un fourgon. La tension est à son paroxysme. Bouteilles, fourches de bicyclettes, ordures ménagères, pierres pleuvant sur les policiers, lancées par des jeunes, des vieux, des femmes et des hommes. Les policiers se replient sur le commissariat le plus proche... ».*²⁸

L'année 1980 marque un tournant dans cette dégradation. Les épreuves se sont accumulées pour les jeunes d'origine maghrébine, lourdes condamnations par les tribunaux, suicides en prison, expulsions de plus en plus systématiques, agressions répétées, meurtres successifs dans les quartiers. Cette année-là est créé à Paris le mouvement « Rock against police », une structure de regroupement qui édite aussi un journal s'inspirant de concerts organisés en Grande-Bretagne par les jeunes Antillais, contre le racisme²⁹. Le 19 Avril, un millier de jeunes des banlieues parisiennes se rassemblent sans autorisation dans un terrain vague du vingtième arrondissement de Paris pour vibrer au son d'une musique criant la dureté de l'existence des jeunes et la haine des policiers.

Il est utile de rappeler que jusqu'à la Loi contre le racisme de 1972, la discrimination raciale n'était pas réprimée. Au cours des années 60, les actes racistes n'étaient pas *assez significatifs* en France pour que des lois soient jugées nécessaires par les institutions. L'occultation de ces discriminations a construit un « *mur du silence*³⁰ » qui a laissé la porte ouverte à toutes les injustices contre les jeunes issus de l'immigration maghrébine et africaine.

Une grève de la faim est menée en Avril 1981 par le Père Delorme et le Pasteur Jean Costil aux Minguettes de Vénissieux pour demander l'arrêt des expulsions des jeunes d'origine maghrébine. Le 10 Mai de la même année, la gauche remporte les élections. Les expulsions de jeunes des banlieues sont stoppées. C'est une victoire politique, certes, mais les cinq ou six années de violence, de répression, de racisme ont marqué une génération entière de jeunes des banlieues. Elles ont détérioré leurs relations avec la police d'une manière indélébile. Pour ce qui relève des Algériens en particulier, depuis plusieurs générations, dans les familles, la peur du policier, du soldat, du gendarme français, qui puise ses origines dans la

²⁸ « Parce qu'Azzedine avait frappé le commissaire », Témoignage Chrétien, 7 Avril 1980

²⁹ Moghniss, « Jeunes immigrés hors les murs », in Question clef, N°2, interview Rock against Police », Paris, Etudes et Documentations internationales, 1982, p.53

³⁰De Rudder, Poiret, Vourc'h, *L'inégalité raciste, L'universalité républicaine à l'épreuve*, PUF, 2000

période coloniale, s'encombre désormais de ce violent héritage des grands frères des années soixante-dix, nés en France, qu'on appelait naguère « les jeunes immigrés de la seconde génération ».

Aujourd'hui encore, des enfants des quartiers expriment cette haine « naturelle » de ceux qu'il nomment les « keufs ». Incontestablement, il faudra encore du temps pour que ces jeunes s'approprient, se reconnaissent et s'investissent dans cette mission de service public que représente la police. Les préjudices subis par leurs aînés dans le passé ont constitué une mémoire collective que les plus jeunes portent en eux et qui ne demande qu'à être réactivée à la moindre altercation avec des représentants de l'ordre. A fortiori lorsqu'ils sont tous « blancs ». Une illustration frappante : la Brigade Anti-Criminalité (la BAC) a acquis le surnom de Brigade Anti-Crouilles, le mot « crouille » désignant une insulte envers les Arabes.

Plus récemment, chez beaucoup de jeunes des banlieues, les recherches que nous avons menées ont montré qu'inspirer de la peur à la société - donc à l'ordre établi, la police -, révèle un sentiment de puissance. Voir les forces de l'ordre débarquer en force au milieu des immeubles du quartier comme dans un champ de bataille, après un rodéo ou une émeute, illustre la preuve qu'on existe bien, là où on est. C'est une affirmation identitaire par opposition. Lorsque des jeunes volent une voiture en ville, c'est au pied de leur immeuble-refuge qu'ils vont s'exercer au rodéo pour l'exhiber et la brûler. La stratégie d'attirer la police puis les pompiers dans une embuscade sera l'occasion d'un caillassage de leurs véhicules et d'une humiliation de l'autorité publique, au vu de tous les habitants et des caméras de télévision. « Ici, on est chez nous ! On habite loin, mais on existe quand même ». Manière aussi de revendiquer le quartier d'exclusion comme le territoire d'une identité collective où l'on produit encore du social en faisant du bruit et du feu. Telle est la vision (masculine) de l'usage tactique de la distance dans les quartiers d'exclusion : jouer et se jouer de l'écart à la société.

Ce rappel illustre la difficulté, après coup, du recrutement de gardiens de la paix dans cette population tenue à l'écart de la ville et de la société. Il y a une certaine répugnance des jeunes issus de l'immigration visible à intégrer les métiers de la police nationale³¹. C'est une bonne raison pour penser que, lorsque des candidats « Arabes » ou « Noirs » se présentent au

³¹ Mais pas, comme je l'ai déjà dit, les métiers de la sécurité privée dans les grandes surfaces, les banques, les stades... et les discothèques !

concours, il faut prendre en considération le courage qu'ils mettent en œuvre pour faire cette démarche. Cela devrait constituer un atout dans l'évaluation globale de ces candidats.

Malgré le contexte défavorable, le recrutement des policiers dans le *vivier ethnique* doit s'accroître afin que la police interagisse efficacement avec ses publics hétérogènes. Il convient d'instaurer des voies d'atteinte spécifiques des candidats potentiels les plus éloignés culturellement, socialement, spatialement... des normes de recrutement. *Comme dans les quartiers sensibles, le bouche-à-oreille est un véhicule d'information très important, nous suggérons d'utiliser l'oralité dans les systèmes d'information pour faire connaître les métiers de la sécurité et lancer explicitement des campagnes de recrutement en ciblant les jeunes issus de l'immigration visible, d'origine maghrébine et africaine, et par extension tous les jeunes issus des différentes vagues migratoires.*

Il faut également associer aux campagnes de recrutement des fonctionnaires de police ou de gendarmerie issus de l'immigration visible.

4.2- Campagne de promotion ciblée et offre de stages

Pour cela, nous proposons d'*aller chercher* les candidatures des jeunes, sans attendre que ces derniers se calent sur les modes traditionnels de diffusion de l'information (supports papier dans les lieux institutionnels) ou Internet... L'idée est d'adapter la diffusion de cette information à la pratique en cours chez ces jeunes pour qui le contact physique et la parole jouent un rôle déterminant dans la communication.

Nous suggérons de prendre appui sur les actions mises en place par le Centre de Loisirs Jeunes de la police nationale de Marseille en direction des jeunes des quartiers Nord, qui touchent quelque 9000 jeunes par an, pour diffuser une image moderne de la police et détecter des jeunes motivés par la mission de sécurité. L'enquête sociologique de Dominique Duprez et Michel Pinet sur les recrutements des jeunes d'origine maghrébine dans les polices de Marseille et de Lille a repéré en 2001 « l'effet de politiques de communication plus

offensives en direction des jeunes des quartiers pauvres [à Marseille], qui a conduit à un élargissement de la base des candidatures spontanées »³².

La Direction de la Police Nationale pourrait mieux s'engager dans ces actions pour faire connaître les métiers en envoyant des chasseurs de candidats compétents, en particulier l'été, dans les centres d'accueil des jeunes des quartiers populaires.

On pourrait solliciter systématiquement les « Déroutés » dans tous les domaines (comme les élèves des ZEP admis à Science Po ou à l'ESSEC, des sportifs de renommée, des créateurs d'entreprises) pour médiatiser leur expérience de réussite et la diffuser à grande échelle dans les établissements scolaires, les lieux de rencontres des jeunes dans les quartiers...

Il faut promouvoir des formations spécialisées, dans les quartiers ou dans les lieux institutionnels, sur la maîtrise de la langue française. Durant le cursus scolaire, l'apprentissage de la langue française est un outil indispensable pour la promotion sociale de l'individu, qu'il soit Français de souche ou issu de l'immigration. Globalement, les candidats issus de milieux défavorisés montrent d'importantes lacunes à l'écrit dans les concours de la police. Nos interviews ont montré que ce phénomène n'était pas en voie d'amélioration... alors même que le métier de policier, dans lesquels les prérogatives judiciaires sont sans cesse accrues, requiert quotidiennement la rédaction de procès-verbaux d'accidents ou d'infraction. Il faut y remédier.

Nous suggérons le lancement d'une campagne publicitaire de recrutement à l'échelle nationale dans les organes de presse tous publics, ainsi que ceux spécialisés sur les questions des banlieues et dont les jeunes des cités constituent une clientèle importante (radios, télévisions, émissions populaires... magazines). La campagne serait dénuée de toute ambiguïté et afficherait un message clair du type : « *La police nationale a besoin de recruter des jeunes issus de l'immigration maghrébine et africaine !* »

L'aide des associations de quartiers serait ici indispensable.

³²« La tradition, un frein à l'intégration. Le cas de la police française », in Les cahiers de la Sécurité Intérieure, « Le temps des Minorités », Paris, 2001, page 134.

Les campagnes soutenues sont fructueuses, si l'on en juge par celle qui, pour le recrutement de Cadets de la république en 2004-2005, a permis de recueillir un nombre suffisant de candidatures pour organiser la sélection de plus de 500 jeunes dans 24 des 28 établissements de formation de police (16 dans la première vague de recrutement).

Nous suggérons la tenue d'une Conférence Nationale sur le recrutement de policiers-gendarmes-pompiers à l'image de la France, sous l'égide du ministre de l'Intérieur, afin de donner à ce débat politique l'envergure qu'il mérite. Ce serait l'occasion d'afficher clairement la détermination politique à éradiquer tout « préjudice lié à l'origine » au sein des corps de métiers de la sécurité.

On peut imaginer l'engagement d'une Charte pour l'Irrigation des Chances³³ au sein du ministère de l'Intérieur, dans l'esprit de celui signé récemment par certaines entreprises privées, sous l'égide du ministère de la Cohésion Sociale.

L'effort de rendre les procédures de recrutement *plus attractives aux personnes issues de l'immigration visible* doit reposer sur des plans innovants pour surmonter leur réticence face à une carrière policière, notamment en montrant la variété des métiers de la sécurité, une autre image de la police que celle uniquement répressive, les possibilités de promotion de carrières, la mobilité... Nous proposons ainsi de nouer des *partenariats et des échanges avec les policiers, les pompiers et les gendarmes des pays d'origine des jeunes Français issus de l'immigration, mais aussi avec ceux de Grande-Bretagne, Hollande, Belgique...* dans lesquels la diversité est à l'œuvre depuis longtemps, pour mettre en perspective la situation relativement privilégiée de nos jeunes par rapport aux jeunes d'Afrique et d'autres pays en développement. Ces mises en perspective doivent permettre de montrer la nécessité démocratique de la sécurité publique dans tous les pays du monde et surmonter les réticences des jeunes des cités à cet égard.

Par ailleurs, puisque jusqu'à présent on ne peut pas compter statistiquement les fonctionnaires dans les métiers de l'Intérieur selon leur origine, il faut montrer publiquement leur visage afin d'encourager la diversification des recrutements. En effet, en agissant sur l'image des policiers, on contribue à changer structurellement l'image sociale de la Police.

³³ Nous préférons cette formulation à celle de *Charte pour la Diversité*, dans la mesure où la Diversité est la résultante d'une *irrigation des chances* (les voies d'accès aux concours, l'information...).

Sur les *documents publicitaires* de la Police Nationale, des Pompiers et des gendarmes (pour le recrutement, calendriers, les prospectus que l'on trouve dans les commissariats, les préfectures...), nous proposons de faire apparaître *systématiquement* la diversité de couleurs des agents.

Dans les commissariats, nous proposons également de *systématiser l'affichage de trombinoscopes montrant les photos et noms des agents*. Nous suggérons la *publication de photos annuelles des nouvelles recrues et des promotions hiérarchiques* qui pourraient venir à l'appui de campagnes de recrutements ciblées.

4.3. La Brigade anti-discrimination

Toujours en ce qui concerne l'image sociale de la police, dans le cadre des nouvelles législations européennes de lutte contre les discriminations, nous proposons ***création de Brigades Anti-discriminations (les BAD)***. L'idée est d'impliquer davantage la police et la gendarmerie dans la lutte contre les discriminations et le racisme, qui sont des délits. La notion de « gardien de la paix » mérite d'être associée à celle de la lutte contre les inégalités de traitement et les discriminations. Nous proposons donc dans chaque commissariat, poste de police ou de gendarmerie des villes ou des communes qui comptent des sites de quartiers sensibles et une forte population immigrée, de désigner une équipe d'agents volontaires, sensibilisés et formés au thème de l'égalité des chances et de la citoyenneté. *Ces équipes seraient coordonnées au niveau national par le Directeur de l'égalité des chances*. Ces BAD seraient un des moyens pour ré-équilibrer l'image des *forces de l'ordre*, qui pourraient aussi bien s'appeler ici ***Forces de la paix***. Comme il existe les BAC en matière de lutte contre l'insécurité urbaine (Brigade Anti-Criminalité), connues et redoutées dans les quartiers sensibles, et qui **incarnent** l'aspect répressif de la police, les BAD viendraient en complément. Elles seraient aussi connues, respectées et appréciées par tous, y compris les jeunes **issus de l'immigration visible**, dans la mesure où leur visibilité serait clairement affichée pour la mission d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Elles seraient chargées, par exemple, de répondre ***dans les délais les plus rapides*** à un constat de discrimination avérée, comme à l'entrée des discothèques, quand des personnes sont en conflits ouverts avec les « physionomistes » qui les refoulent. Outre l'amélioration de

l'accueil dans les commissariats de police, la présence de fonctionnaires de police sur les lieux où se **produisent les incidents racistes** pourra offrir un mode de preuve transparent à la justice pour sanctionner plus efficacement ces délits.

Quant à l'action en temps réel, elle est un instrument indispensable pour désamorcer l'accès de rancœur qui naît lors des incidents à caractère raciste **qui se produisent** dans l'espace public. Dans cet objectif, **et compte tenu que chacun aujourd'hui dispose d'un téléphone portable**, un numéro de téléphone pourrait servir à joindre directement ce service de la BAD dans un commissariat ou en brigade (une « annexe » du 17) pour une intervention rapide *en cas d'incident raciste. A cet effet, nous proposons de reprendre à notre compte la définition anglaise suivante : « un incident raciste est un incident qui est perçu comme raciste par la victime ou toute autre personne ».*

Au bout d'un certain temps, une comptabilité statistique **de ce type** d'appel serait établie, similaire à celle du 114, pour en mesurer l'usage et l'efficacité. Les résultats pourraient être régulièrement analysés au sein des COPEC (COMmission pour la Promotion de l'Égalité des Chances) qui viennent d'être créées en remplacement des anciennes CODAC.^{34 35}

Qu'elle résolve ou non le conflit, dans les cas de plaintes pour discrimination, l'intervention des fonctionnaires **de la BAD dans les plus brefs délais** sur les lieux **d'un incident** revêt une grande vertu pédagogique. Elle crédibilise chez les plaignants le réflexe républicain de lutter contre les discriminations dans les règles du droit existant, en appelant la police. Ces mêmes plaignants, ainsi pris en considération par le système, sont susceptibles de renforcer la confiance qu'ils lui accordent **en déposant plainte. On sait que le dépôt de plainte constitue une grande difficulté pour les victimes d'actes discriminatoires, parce qu'il réclame la constitution de dossiers complexes, beaucoup de temps et d'énergie, et que la législation actuelle n'offre pas assez de garantie en matière de poursuite. La réalité du racisme au quotidien et la complexité du fonctionnement de la justice placent souvent les victimes dans une posture du silence peu propice à la lutte contre les discriminations.**

³⁴ C'est le ministre Jean-Pierre Chevènement qui a annoncé le 25/01/1999 la mise en place des Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté. Dans une lettre aux Préfets définissant les missions des ces CODAC, il précise qu'il s'agit d'aider 'les jeunes nés de l'immigration à trouver un emploi et une place dans la société, et faire reculer les discriminations dont ils sont l'objet en matière d'embauche, de logement, de loisirs...'.
³⁵ Elles devront par ailleurs tenir des *comptabilités de surveillance* sur les questions de discriminations dans le logement, le travail, l'accès aux stages pour les élèves d'établissements scolaires situés en zones sensibles... sous l'égide des Préfets, en vue de l'élaboration d'un rapport annuel transmis au Parlement.

A titre expérimental, nous proposons que des policiers issus de l'immigration visible s'investissent dans les opérations de testing à l'entrée des discothèques pour contribuer, avec la force de la loi, à mettre fin aux pratiques discriminatoires qui ont cours dans ces lieux sensibles.

Une opération de communication de grande envergure serait lancée pour informer le public de ces nouvelles mesures d'affirmation de défense et de promotion de l'égalité de traitement des citoyens par les services de police.

Par ailleurs, il faut accentuer le développement des partenariats avec les grandes écoles, les universités et les établissements **situés en ZEP** pour familiariser les élèves avec les possibilités d'emploi dans les métiers de l'Intérieur, recruter dans le vivier des candidats aux concours d'entrée dans les grandes écoles. Ces partenariats seraient l'occasion pour le ministère de l'Intérieur de **proposer des stages aux jeunes des quartiers. C'est une mesure sur laquelle il faut insister. En effet,** dans les établissements scolaires de formation professionnelle où les jeunes français issus de l'immigration sont sur-représentés (filières BEP, Bac Pro), la **difficulté**, voire l'impossibilité de trouver des stages de fin d'année est patente depuis de nombreuses années. Elle touche ces élèves dans leur jeune âge, alors même qu'ils sont pleins de bonne volonté pour réussir dans leurs études et **plein d'espoir pour acquérir un bon** métier. La plupart de ces élèves sont conscients des discriminations raciales dont ils sont victimes. Nous suggérons que le ministère de l'Intérieur participe à pallier le déficit d'offre de stages en proposant des conventions **aux** établissements qui forment ce type d'élèves. Les contacts établis à l'occasion de ces stages constitueraient une bonne occasion de communiquer sur les métiers de l'Intérieur avec cette population et, ainsi, de favoriser le recrutement de fonctionnaires de polices ou des gendarmes issus de l'immigration.

Là encore, il pourrait revenir au Directeur de l'Egalité des Chances d'assurer cette mission. Il s'agirait aussi pour ce coordonnateur de prendre en charge la promotion de l'égalité des chances au niveau national, avec pour mission :

a) l'organisation de la détection de talents chez les jeunes, dans leur diversité, et leur recommandation lors des recrutements.

b) la centralisation et le règlement des questions relatives aux discriminations et aux blocages à la promotion individuelle des compétences, en interne.

c) et en externe, assurer l'interface des grandes écoles, type Science Po Paris, Centrale, ESSEC... pour lancer des passerelles de guidage aux jeunes des quartiers qui veulent s'en sortir.

Enfin, comme l'égalité des chances est le cœur de la République française, nous proposons en outre de réserver un jour de l'année, ou une semaine, pour la célébrer et montrer à la Nation les progrès réalisés dans tous les domaines relatifs à la mixité. La médiatisation de cette célébration pourrait jouer comme un effet de levier pour amplifier la PEC.

4.4- Diversifier les jurys d'admission

L'ouverture de ce champ de recrutement pourrait se faire par la présence systématique de policiers et acteurs issus de l'immigration et/ou connaissant bien les banlieues dans les jurys d'admission aux concours de la police.

Vis-à-vis de l'image de la Police Nationale, ces nouveaux membres de jurys seraient susceptibles de constituer un gage important de confiance des candidats, notamment pour désamorcer les *sentiments de discriminations raciales* que ces derniers pourraient ressentir au moment des concours (à l'oral, qui comporte une note éliminatoire). Les jurys devront notamment veiller à évacuer les questions posées aux candidats, qui créent une ethnicisation implicite.

Nous proposons également d'assurer une formation spécifique aux psychologues de la police Nationale qui participent aux recrutements, sur les thèmes des atouts et faiblesses des jeunes issus de l'immigration visible, vis-à-vis de la nature actuelle des concours.

4.5- Diversifier le contenu des concours

Le recrutement des jeunes **issus de l'immigration visible** dans les métiers de la sécurité publique, du fait même qu'ils sont vus, **perçus, supposés**, comme des « étrangers » par la société, ne peut pas se suffire de la connaissance des seules conditions juridico-administratives des concours. **L'interprétation traditionnelle du principe d'égalité des chances**

a poussé à l'effacement des différences et à l'ignorance des critères qui sont justement générateurs d'inégalité, comme la mise en place de « concours de la fonction publique *ouverts à tous...* ». L'élaboration d'une telle procédure de sélection formellement démocratique garantit-elle une chance égale à tous, à valeur égale du point de vue des critères affichés ? **A l'évidence, non.** Concours « ouverts à tous » signifie en fait le plus souvent ouverts à tous les citoyens *de nationalité française*, ce qui fait de ce critère la seule condition d'accès au concours de gardiens de la paix, de gendarmes ou de pompiers. La nationalité garantirait l'égalité des chances, ce qui n'est pas le cas si l'on examine de près le déroulement des concours de la police, tel qu'il ressort de l'enquête **sociologique** menée en 2001 pour le compte de l'Institut des Hautes Etudes sur la Sécurité Intérieure, à laquelle nous nous sommes déjà référés.³⁶

Epreuves d'admissibilité

Il faut savoir d'emblée que les tests psychotechniques – **menés par** un psychologue membre du jury- éliminent globalement un quart des candidats, **dont par exemple** 40% de **ceux** d'origine maghrébine (contre 24% des « autres ») à Marseille et 33% (contre 20%) à Lille. *Il conviendrait de regarder de plus près la formulation de ces tests pour tenter de réduire l'ampleur de cette première vague de rejet de candidatures.* A notre connaissance, depuis les conclusions de cette enquête, aucune mesure particulière n'a été prise en ce sens. **Il serait opportun de savoir pourquoi.**

Trois épreuves attendent ensuite les candidats restants **dans la compétition**. La première a trait « à la France contemporaine, composée de questions destinées à apprécier les connaissances du candidat »³⁷. Dans le QCM, il s'agit de mettre une croix devant quatre possibilités de réponse. Ici, des questions **tirées** des programmes de terminales générales désavantagent **à l'évidence** les candidats non issus de ces filières. La seconde partie consiste à apporter des réponses courtes à différentes questions portant surtout sur la connaissance des institutions politiques et judiciaires **et** sont supposées apporter au correcteur une appréciation sur la forme. *Le QCM ne place pas sur un pied d'égalité les candidats aux origines culturelles*

³⁶ Les informations livrées ici sont le fruit des recherches de Duprez et Pinet in *La tradition, un frein à l'intégration. Le cas de la police française*, in Les cahiers de la Sécurité Intérieure, « Le temps des Minorités », Paris, IHESI, 2001, page 134.

³⁷ Durée 1 heure et coefficient 2.

différentes, si l'on admet que la connaissance pratique des institutions d'un **enfant** d'ouvrier immigré est moindre que celle d'un enfant de parents fonctionnaires. Il peut paraître au contraire plutôt adapté à ceux des candidats qui possèdent cette culture ou qui, **parce qu'ils sont** bien renseignés, auraient **pu mieux** travailler pour l'occasion. Face à ces QCM, des candidats **disposent d'un capital culturel qui les place mieux que d'autres** pour réussir ces épreuves de culture générale. D'autres sont suffisamment proches de l'institution policière pour s'y préparer avec les épreuves des années antérieures. *Cela constitue de fait une inégalité qui disqualifie des candidats au bénéfice d'autres* .

Pour y remédier, nous proposons par exemple de faire figurer dans les listes de QCM des concours de la police, de la gendarmerie, des pompiers, des fonctionnaires territoriaux, des questions relatives au champ de connaissance des jeunes des quartiers (histoire des banlieues, littérature des banlieues, psychologie des banlieues, cinéma, mondes musulmans...) pour **enrichir** les concours. Après tout, ce type d'ajustement a déjà été opéré pour le sport (coefficient 3) qui constitue aujourd'hui l'outil central d'une sur-représentation des filles dans les recrutements des gardiens de la paix, ce dont tout le monde se félicite aujourd'hui.

Action sur l'audition

L'épreuve finale du concours d'Adjoint de Sécurité ou de gardien de la paix est représentée par un entretien avec un jury de quatre personnes pour cerner « l'aptitude et la motivation à exercer l'emploi postulé » (coefficient 4). Ici, la subjectivité joue fortement et les jeunes issus de l'immigration, plus que les autres, sont sur le fil du rasoir et doivent lever la méfiance qui pèse d'emblée sur eux en donnant des gages. « Mais donner des gages n'est pas facile pour les jeunes des banlieues tant reste vivace la méfiance à leur encontre des jurys de recrutement »³⁸. Ces derniers, souvent insensibles³⁹ au courage de ces **candidats** de se présenter au concours, posent des questions tendancieuses au nom de mises en situation, telles que : « si tu dois arrêter ton frère, qu'est-ce que tu fais ? », « si ton cousin menace un de tes collègues, est-ce que tu sors ton arme ? », « Qu'est-ce que vont penser tes copains lorsqu'ils te verront rentrer en uniforme ? ». Même si elle n'est pas intentionnelle, il s'agit **là** d'une discrimination **puisque ces questions renvoient le candidat à son monde culturel, territorial et**

³⁸ Cf. Duprez et Pinet, page 129

³⁹ ... parce qu'ils ne sont pas sensibilisés...

ethnique supposé. Elles constituent un traitement différentiel négatif. Ce sentiment existe bel et bien chez des Adjointes de Sécurité qui se sont plaints de la partialité des examinateurs à l'oral. Lors d'une enquête journalistique⁴⁰, l'un d'eux, d'origine malienne, affirmait avoir été jugé instable et disqualifié pour avoir exercé trop de petits boulots. Un autre d'origine algérienne s'est vu demander par un lieutenant comment il se comporterait si sa brigade devait interpellé des délinquants Maghrébins, et s'il oserait avouer à ses copains de la cité qu'il est policier... Le candidat qui hésite est éliminé⁴¹. A ceux qui répondent qu'ils vont commencer par discuter ou qui évoquent une nécessaire évolution des rapports entre la police et les jeunes, sont renvoyés les réflexes professionnels normatifs du jury. D'après les auteurs de l'étude, l'encadrement n'aime pas les rebelles, et les jeunes des banlieues, surtout ceux d'origine maghrébine, sont souvent vus comme des « rebelles en puissance »⁴².

Or, ce qui nous paraît intéressant ici c'est que les réponses apportées par ces jeunes à ces questions montrent que, comme les femmes dans la police, ils sont plus éloignés d'un modèle « sécuritaire » et plus proche d'un modèle « préventif » de la police. Cette conception a de fortes chances d'être considérée comme réformatrice aux yeux des membres du jury.

Nous proposons donc de renverser la tendance et de mieux prendre en compte les candidats qui présentent ce type de réponse lors des auditions

Nous proposons qu'une circulaire ministérielle soit adressée à tous les responsables de recrutement afin de bannir du registre des questions aux candidats, celles qui relèvent explicitement de son origine ethnique ou territoriale.

Nous proposons de valoriser, par les coefficients d'évaluation, les *qualités relationnelles et de communication* des candidats potentiels (savoir écouter les autres, tenir compte de l'avis d'autrui, savoir accueillir les usagers...), qualités pour lesquelles les jeunes issus de l'immigration peuvent bénéficier de bonnes compétences culturelles.

La diversification des origines et des sensibilités des membres des jurys des concours favorisera à terme la traque aux discriminations liées à l'origine, un traitement plus égalitaire

⁴⁰ M.T. Maschino, « Vers une police black-blanc-Beur », Le monde diplomatique, Octobre 2003, page 10.

⁴¹Sophie Body-Gendrot et Catherine Withol de Wenden, *Police et discriminations raciales*, Les Editions de l'Atelier, Paris, 2003, 190 pages.

des candidats issus de l'immigration visible et de meilleures conditions d'accueil et de confiance au concours.

Il faut noter, au passage, que les filles d'origine maghrébine ont plus de chance d'être recrutées que les garçons du fait des stéréotypes qui entourent cette communauté et qui laissent croire qu'elles ont plus de volonté de réussir. Mais, d'après les auteurs de l'étude, les corps des officiers représenté dans les jurys privilégient aussi les filles en pensant favoriser l'embauche préférentielle de personnels dans les tâches d'exécutants, plutôt que de professionnels prenant des initiatives et donc plus difficiles à gérer⁴³.

Un point particulier mérite d'être abordé ici, relatif à l'image de la police. Il est en effet important de remettre dans le circuit de la police nationale les Adjoints de Sécurité qui, au terme de leurs cinq années de contrat, n'ont pas réussi au concours de gardien de la paix, sans pour autant avoir démerité. Ils ont acquis une expérience professionnelle qu'il faut capitaliser à l'intérieur de la gamme des métiers de l'Intérieur. Il y a certainement toute une série de tâches qui incombent aux gardiens de la paix et dont ils pourraient bien être soulagés grâce à l'intervention d'ADS **expérimentés**. Cette démarche est importante, car en effet une fois qu'un candidat issu de l'immigration visible entre dans le processus de sélection, il doit impérativement être suivi en cas d'échec. *Nous proposons de débriefer systématiquement ces candidats sur les raisons de leur échec, afin d'éviter de les laisser partir sur l'impression d'avoir été victimes d'une discrimination, car il ne faut jamais perdre de vue l'importance du bouche-à-oreille dans les communautés ethniques où les rumeurs deviennent vite incontrôlables et dévastatrices*⁴⁴.

Sur l'enquête de moralité pour les concours

Cette enquête doit compléter la procédure de recrutement. En la matière, il y a la loi et son interprétation. Si un candidat a des amis ou sa compagne qui sont connus des services de police pour des activités illicites, cela peut être un motif de rejet de sa candidature, car il s'agit de relations choisies. Or, dans certaines préfectures, les visions sont beaucoup plus restrictives que le Conseil d'Etat et il arrive que la moindre mention entraîne une élimination, **comme**

⁴² Op. cit., page 130.

⁴³ Cf. Duprez et Pinet, page 130, pour plus de détails.

celui de la « fréquentation de dealers » dans les cités tel qu'il peut ressortir d'un rapport des Renseignements Généraux... Ces exemples montrent que les jeunes des banlieues font les frais de ces enquêtes de moralité *du fait même de leur coexistence dans leur quartier avec des personnes qui ont eu affaire à la justice. Il serait donc judicieux d'en limiter, d'une manière claire, la portée. Voire de les supprimer.* On peut partir de l'hypothèse que les candidats aux métiers de la sécurité peuvent bénéficier d'une présomption d'innocence en la matière. Cela contribuerait à compenser la présomption de culpabilité dont ils sont souvent victimes.

⁴⁴ BEGAG A., Voyage dans les quartiers chauds, LES TEMPS MODERNES « Banlieues, citoyenneté ou relégation ? », décembre 1991-Janvier 1992, pp.132-164

Conclusion

Vers une Culture de la Mobilité

Des jeunes...

Symboliquement, pour donner un signe fort aux jeunes de quartiers qui ont pu se sentir directement visés par cette mesure, nous *suggerons d'abroger la loi sur l'interdiction de stationner dans les halls d'immeubles* : elle est inopérante et inutile. Ces pratiques de stationnement dans les halls d'immeubles, témoignant d'une culture de la « rouille » (immobilisme et immobilité) chez beaucoup de jeunes des quartiers sensibles, incitent à faire la promotion de la culture de la mobilité, que l'on pourrait aussi nommer la culture de la rupture.

Le slogan « Il faut *en sortir* pour *s'en sortir* » pourrait bien illustrer cette suggestion. S'en sortir signifiant ici prendre des risques en traversant symboliquement le périph', accepter de se mettre en danger individuellement en allant « chez les autres », se responsabiliser en tant qu'individu. Dans ce cadre, il est prometteur d'amener les jeunes à accepter de sortir de l'enceinte de leur quartier en allant en internat pendant un certain temps pour se préparer à entrer dans une école de cadets de la République, par exemple, ou faire un stage de préparation à l'entrée dans une grande école... En règle générale, **s'éloigner** de leurs bases, pour leur travail, est une grande difficulté pour ces jeunes et il faut leur **en** donner la motivation.

... et de la République.

L'ensemble de ces propositions, que nous avons voulues pragmatiques, devraient donner un nouveau souffle à la circulation des valeurs démocratiques dans notre pays, desservies par vingt-cinq années de discours creux sur l'intégration. Les institutions publiques ont leur part de responsabilité dans la faillite de ce qu'on a appelé le « modèle français d'intégration ». Leur survie n'est plus dans un raidissement républicainiste qui s'est jusqu'alors nourri d'un passé mythique, car dans notre République, le principe de la méritocratie a été fissuré depuis bien longtemps par les réalités des discriminations raciales.

Chacun n'a pas un égal accès à l'ascenseur social, levier essentiel de la cohésion sociale. L'image d'une *République à ciel ouvert* veut affirmer une volonté de briser le « plafond de verre » et ouvrir les horizons de la promotion sociale à tous. La lutte contre les discriminations directes et indirectes profite à **l'ensemble du système social**. Aujourd'hui, une politique vigoureuse **et courageuse** d'irrigation des accès à la promotion sociale doit *aller solliciter* les citoyens à l'écart du système, pour diversifier les recrutements **dans la Fonction publique. De toute façon, on ne peut plus revenir en arrière. La frustration de pragmatisme est trop grande.** La France est entrée dans un nouveau virage de son histoire : la promotion réelle de l'égalité des chances est une chance à saisir, son *différentiel* capable de lui faire tenir la route **de son avenir**. La page de l'*intégration* est tournée, **celle de la promotion** de l'égalité des chances est ouverte, déjà brûlante, mais stimulante.

PRINCIPALES PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

Le **combat pour** l'égalité des chances s'inscrit dans un état de sous-optimum social, où il est encore possible d'améliorer le sort des **uns** sans détériorer celui des **autres**. Au contraire, il ne peut qu'améliorer le système dans son ensemble. La PEC n'est pas la charité républicaine.

Il faut se débarrasser des fausses notions, des fausses idées et des mythes. Considérer en effet que tous les individus qui sont dans les starting blocks, prêts pour la course, sont égaux les uns aux autres, relève de l'aveuglement volontaire. Le modèle égalitariste, a-historique, ignore les histoires sociales des individus présents dans la compétition et notamment leur héritage culturel. Selon les histoires sociales de chacun, sa classe sociale d'appartenance, ses réseaux, les citoyens n'ont pas un *même accès* à l'information, voire pas accès à la même information, ou encore à de fausses informations.

Mais attention, car cela dit : *l'appartenance supposée à un groupe minoritaire donné est souvent l'unique argument d'une discrimination raciale contre l'individu, mais l'appartenance revendiquée d'un individu à un groupe minoritaire discriminé ne doit jamais être l'unique argument pour sa promotion sociale de l'individu*

La fabrication du melting pot sauce française ne peut pas s'accommoder d'une rigidité comme celle que celle que supposerait l'imposition de **quotas**. Elle ne se décrète pas à coups de pourcentages. Elle requiert des années d'engagements et de vigilance permanente, même si, à titre personnel, nous sommes profondément déçus de constater depuis une génération l'étonnante lenteur du système face aux demandes pressantes d'une vraie reconnaissance sociale par les Français issus de l'immigration visible. Il y a en effet bien longtemps que la vague de réflexions sur les discriminations qui frappent ces citoyens aurait dû être menée dans notre pays⁴⁵. La trop grande foi française en son modèle intégrateur a empêché de voir les éventuels emprunts qui auraient pu être faits aux expériences britanniques, nord-américaines, canadiennes, hollandaises, belges... Cet aveuglement a été dommageable.

⁴⁵ Cf. les travaux de l'Institut Montaigne, la création du Groupement d'Etudes des Discriminations, de la Haute Autorité pour la lutte contre les Discriminations, les conventions grandes écoles avec les ZEP, les recrutements « d'intégration » à la télévision...

L'interprétation traditionnelle du principe d'égalité des chances a poussé à l'effacement des différences et à l'ignorance des critères qui sont justement générateurs d'inégalité, comme la mise en place de « concours de la fonction publique *ouverts à tous...* ». L'élaboration d'une telle procédure de sélection formellement démocratique garantit-elle une chance égale à tous, à valeur égale du point de vue des critères affichés ? A l'évidence, non. Concours « ouverts à tous » signifie en fait le plus souvent ouverts à tous les citoyens *de nationalité française*, ce qui fait de ce critère la seule condition d'accès au concours de gardiens de la paix, de gendarmes ou de pompiers. La nationalité garantirait l'égalité des chances, ce qui n'est pas le cas

Dans les quartiers sensibles, les jeunes issus de l'immigration visible, en prise avec les violences des discriminations, ne sont plus dans le domaine de l'imaginaire et les incantations ne font plus école chez eux. *Le décalage entre le discours technocratique sur l'intégration et la réalité sociale est flagrant.* Plus grave encore : la confusion entretenue par la notion d'intégration a détourné l'analyse en évitant les responsabilités des institutions supposées assurer ce processus. *Nous proposons de marquer une rupture sémantico-politique, en officialisant l'enterrement du mot « intégration » et l'engagement pour la Promotion de l'Égalité des Chances, la PEC.*

Nous proposons que soit recommandé officiellement aux Ministres du gouvernement et à tous les représentants de l'Etat de se faire l'effort de ne plus utiliser ce mot écran qui bloque encore l'évolution de la pensée et de l'action politique.

Il n'y a pas de honte aujourd'hui à être un républicain convaincu, mais démythifié et pragmatique. La France doit faire de la **démoversité** une véritable ressource nationale et mettre en place un *différentiel* de réglage de son principe d'égalité des chances. Nous suggérons d'utiliser ***l'analogie avec la pièce mécanique qui se trouve dans les essieux des automobiles, le différentiel.*** Ce système mécanique a été inventé afin que, dans les virages, compte tenu du fait que les deux roues ne se trouvent pas à la même distance par rapport au centre, si l'on veut que la voiture reste en équilibre sur la route, il faut les faire tourner à des vitesses différentes. L'invention des roues dentées et des systèmes démultiplicateurs a eu pour but d'assurer l'équilibre de l'ensemble notamment dans les courbes. La métaphore aide à comprendre la logique de l'égalité des chances. Il ne s'agit pas de discriminer positivement en soi une roue par rapport à l'autre, mais de régler *l'une par rapport à l'autre...* parce qu'**une**

action républicaine d'égalité des chances doit, elle aussi, tenir la route. Et les citoyens qui sont embarqués à bord de la voiture doivent avoir pleine confiance en ses concepteurs !

Le mélange « des genres et des origines » requiert toujours du temps, mais aujourd'hui, poussés par l'urgence, nous pensons que le processus actuel doit être maîtrisé, accéléré et contrôlé, notamment par des instruments de mesure statistiques. Même si la logique territoriale à destination des zones urbaines sensibles doit précéder les logiques de recrutement ethnociblé, nous suggérons de donner les moyens statistiques au Directeur de l'Egalité des Chances, au siège du ministère de l'Intérieure, de compter les évolutions dans les stages, les recrutements et promotions des agents issus de l'immigration visible. Il faut dépasser les peurs et les réticences et avec l'aide de la CNIL, de l'INSEE, de la HALDE⁴⁶ et de l'INED, travailler vite à l'élaboration d'**une statistique des origines déclarées**.

Car dans un système républicain, on ne peut abandonner au seul marché et à la stratégie d'indifférenciation la régulation des inégalités de situation. L'intervention de l'Etat est garante d'une correction permanente des différentiels et d'un contrôle-réglage de l'égalisation des chances. Il faut se donner les moyens de *quantifier les progrès réalisés* dans le domaine de la *démoversité*. En expliquant pédagogiquement les objectifs d'efficacité de cette politique, on devrait convaincre les candidats ou les agents de livrer volontairement des informations relatives à leurs origines, en précisant bien que les informations ne pourront jamais servir une quelconque politique de discrimination positive ou négative. Qu'il s'agit simplement de fournir des informations au système afin qu'il corrige sa conduite en matière d'égalité des chances de chacun, en recherchant des causes de traitement inégalitaire, supprimant des injustices, etc. ***La statistique des origines est un outil de fabrication d'un système social plus rigoureux sur le plan de l'égalité des chances.*** Dans les formulaires d'auto-déclaration, il conviendra, au demeurant, de laisser une case disponible pour ceux qui ne souhaitent pas répondre favorablement à la demande.

Aujourd'hui, lorsqu'on évalue approximativement la présence des Français issus de l'immigration visible à partir des patronymes des agents, les chiffres se font « à vue d'œil et de nez », **de manière empirique**. Par exemple, en janvier 2004, dans la Police nationale, sur un peu plus de 11.000 Adjoints de Sécurité, l'estimation des jeunes d'origine maghrébine ou africaine pouvait varier de 5 % à 15%. **Chez les commissaires, nous estimons à une dizaine**

⁴⁶ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et l'Egalité des chances

le nombre des fonctionnaires d'origine maghrébine, soit moins de 1% ! Ils seraient 300 chez les officiers.

Ces chiffres, s'ils traduisent une présence, n'en demeurent pas moins très insuffisants. Il est nécessaire de s'enquérir auprès des services de police concernés des raisons de cette insuffisance de représentation. Au demeurant, il serait bienvenu –selon un **principe d'utilité républicaine**- de les tripler dans les deux ou trois ans à venir, dans le cadre de la promotion interne au mérite, afin de donner une impulsion visible à cette incarnation de la diversité dans la police française.

*Nous proposons de demander au directeur de l'égalité des chances, au ministère de l'Intérieur, d'examiner les moyens de mettre en place cette impulsion. Dans un second temps, des **politiques de recrutements de correction d'écarts** pourraient, le cas échéant, être **ajustées**.*

Dans le souci de rendre visible les trains qui arrivent à l'heure, nous suggérons de recommander chaque année aux Préfets, aux Recteurs, aux équipes d'Eclaireurs, aux Promoteurs de l'Égalité des chances de proposer à des nominations dans les ordres nationaux du Mérite, de la Légion d'Honneur, des Arts et Lettres et autres... des Français issus de l'immigration qui se sont distingués par leurs talents, leurs actions, et qui incarnent les valeurs républicaines dont nous voulons faire la promotion.

Toute cette dynamique doit aller dans le sens du développement d'une *culture de l'individualité*⁴⁷ dans les quartiers sensibles où le « nous » sert encore trop souvent de prétexte à l'immobilisme et à une posture victimaire. Les groupes de population qui ont longtemps souffert du racisme, de l'inégalité de traitement, n'ont pas foi en la justice et l'égalité des chances. Le rétablissement de cette foi est justement l'enjeu du recrutement de ces jeunes dans les missions de service public. En devenant policier, gendarme ou pompier, un jeune Français issu de l'immigration acquiert une compétence professionnelle et assure une mission pour tous les citoyens. Il est en charge d'une responsabilité sociale. Il endosse un uniforme. Il a un statut, un grade. Il est reconnu pour cela.

Cela dit, il faut ici évoquer un écueil à éviter. La police doit être à l'image de la population, certes, mais ce serait une erreur d'affecter *automatiquement* un jeune policier issu

⁴⁷ Nous insistons pour dire qu'elle n'est pas contradictoire avec la notion de solidarité, au contraire... l'individualité n'est pas l'individualisme.

de l'immigration dans les quartiers sensibles, surtout après qu'il se soit construit ses repères individuels autonomes, cette mesure revenant à *restreindre* sa compétence aux espaces urbains qui seraient *naturellement* ses domaines de prédilection.

La bataille de la démoiversité en France réside dans l'art d'*indiquer la méthodologie pertinente, sans figer la méthode d'application*. Mais elle doit aboutir à ce que la promotion de l'égalité des chances donne à l'individu toutes les garanties que son acceptation des règles du jeu républicain ne sera pas trahie par des discriminations ouvertes ou indirectes que le système, tel qu'il fonctionne actuellement, peut receler. D'où l'importance capitale de la traque et de la lutte contre les discriminations.

La méthodologie d'approche de notre PEC repose sur l'idée d'« aller chercher » les candidats potentiels. Elle se veut offensive, explicite et courageuse. Les obstacles sont nombreux et partout. Aujourd'hui encore par exemple, des enfants des quartiers expriment cette haine « naturelle » de ceux qu'il nomment les « keufs ». Incontestablement, il faudra du temps pour que ces jeunes s'approprient, se reconnaissent et s'investissent dans cette mission de service public que représente la police. Les préjudices subis par leurs aînés dans le passé ont constitué une mémoire collective que les plus jeunes portent en eux et qui ne demande qu'à être réactivée à la moindre altercation avec des représentants de l'ordre. Mais s'il y a une certaine répugnance des jeunes issus de l'immigration visible à intégrer les métiers de la police nationale⁴⁸, c'est une bonne raison pour penser que, lorsque des candidats « Arabes » ou « Noirs » se présentent au concours, il faut prendre en considération le courage qu'ils mettent en œuvre pour faire cette démarche. Cela devrait constituer un atout dans l'évaluation globale de ces candidats.

Comme dans les quartiers sensibles, le bouche-à-oreille est un véhicule d'information très important, nous suggérons d'utiliser l'oralité dans les systèmes d'information pour faire connaître les métiers de la sécurité et lancer explicitement des campagnes de recrutement en ciblant les jeunes issus de l'immigration visible, d'origine maghrébine et africaine, et par extension tous les jeunes issus des différentes vagues migratoires.

⁴⁸ Mais pas, comme je l'ai déjà dit, les métiers de la sécurité privée dans les grandes surfaces, les banques, les stades... et les discothèques !

Il faut également associer aux campagnes de recrutement des fonctionnaires de police ou de gendarmerie issus de l'immigration visible.

Il faut promouvoir des formations spécialisées, dans les quartiers ou dans les lieux institutionnels, sur la maîtrise de la langue française. Durant le cursus scolaire, l'apprentissage de la langue française est un outil indispensable pour la promotion sociale de l'individu, qu'il soit Français de souche ou issu de l'immigration. Globalement, les candidats issus de milieux défavorisés montrent d'importantes lacunes à l'écrit dans les concours de la police.

Nous suggérons le lancement d'une campagne publicitaire de recrutement à l'échelle nationale dans les organes de presse tous publics, ainsi que ceux spécialisés sur les questions des banlieues et dont les jeunes des cités constituent une clientèle importante (radios, télévisions, émissions populaires... magazines). La campagne serait dénuée de toute ambiguïté et afficherait un message clair du type : « *La police nationale a besoin de recruter des jeunes issus de l'immigration maghrébine et africaine !* »

Nous suggérons la tenue d'une Conférence Nationale sur le recrutement de policiers-gendarmes-pompiers à l'image de la France, sous l'égide du ministre de l'Intérieur, afin de donner à ce débat politique l'envergure qu'il mérite. Ce serait l'occasion d'afficher clairement la détermination politique à éradiquer tout « préjudice lié à l'origine » au sein des corps de métiers de la sécurité.

Il faut montrer la variété des métiers de la sécurité, une autre image de la police que celle uniquement répressive, les possibilités de promotion de carrières, la mobilité... Nous proposons ainsi de nouer des *partenariats et des échanges avec les policiers, les pompiers et les gendarmes des pays d'origine des jeunes Français issus de l'immigration, mais aussi avec ceux de Grande-Bretagne, Hollande, Belgique...* dans lesquels la diversité est à l'œuvre depuis longtemps, pour mettre en perspective la situation relativement privilégiée de nos jeunes par rapport aux jeunes d'Afrique et d'autres pays en développement. Ces mises en perspective doivent permettre de montrer la nécessité démocratique de la sécurité publique dans tous les pays du monde et surmonter les réticences des jeunes des cités à cet égard.

On peut imaginer l'engagement d'une Charte pour l'Irrigation des Chances au sein du ministère de l'Intérieur, dans l'esprit de celui signé récemment par certaines entreprises privées, sous l'égide du ministère de la Cohésion Sociale.

Il faut montrer publiquement leur visage afin d'encourager la diversification des recrutements. En effet, en agissant sur l'image des policiers, on contribue à changer structurellement l'image sociale de la Police. Sur les *documents publicitaires* de la Police Nationale, des Pompiers et des gendarmes (pour le recrutement, calendriers, les prospectus disposés dans les commissariats, les préfectures...), nous proposons de faire apparaître *systématiquement* la diversité de couleurs des agents.

Dans les commissariats, nous proposons également de *systématiser l'affichage de trombinoscopes montrant les photos et noms des agents*. Nous suggérons la *publication de photos annuelles des nouvelles recrues et des promotions hiérarchiques* qui pourraient venir à l'appui de campagnes de recrutements ciblées.

Toujours en ce qui concerne l'image, et dans le cadre des nouvelles législations européennes de lutte contre les discriminations, nous proposons ***création de Brigades Anti-discriminations (les BAD)***. L'idée est d'impliquer davantage la police et la gendarmerie dans la lutte contre les discriminations et le racisme, qui sont des délits. La notion de « gardien de la paix » mérite d'être associée à celle de la lutte contre les inégalités de traitement et les discriminations. Nous proposons donc dans chaque commissariat, poste de police ou de gendarmerie des villes ou des communes qui comptent des sites de quartiers sensibles et une forte population immigrée, de désigner une équipe d'agents volontaires, sensibilisés et formés au thème de l'égalité des chances et de la citoyenneté. *Ces équipes seraient coordonnées au niveau national par le Directeur de l'égalité des chances*. Ces BAD seraient un des moyens pour ré-équilibrer l'image des *forces de l'ordre*, qui pourraient aussi bien s'appeler ici ***Forces de la paix***. Comme il existe les BAC en matière de lutte contre l'insécurité urbaine (Brigade Anti-Criminalité), connues et redoutées dans les quartiers sensibles, et qui **incarnent** l'aspect répressif de la police, les BAD viendraient en complément. Elles seraient aussi connues, respectées et appréciées par tous, y compris les jeunes **issus de l'immigration visible**, dans la mesure où leur visibilité serait clairement affichée pour la mission d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Elles seraient chargées, par exemple, de répondre ***dans les délais les plus rapides*** à un constat de discrimination avérée, comme à l'entrée des discothèques, quand des personnes sont en conflits ouverts avec les « physionomistes » qui les refoulent. Outre l'amélioration de l'accueil dans les commissariats de police, la présence de fonctionnaires de police sur les

lieux où se **produisent les incidents racistes** pourra offrir un mode de preuve transparent à la justice pour sanctionner plus efficacement ces délits.

Quant à l'action en temps réel, elle est un instrument indispensable pour désamorcer l'accès de rancœur qui naît lors des incidents à caractère raciste **qui se produisent** dans l'espace public. Dans cet objectif, **et compte tenu que chacun aujourd'hui dispose d'un téléphone portable**, un numéro de téléphone pourrait servir à joindre directement ce service de la BAD dans un commissariat ou en brigade (une « annexe » du 17) pour une intervention rapide *en cas d'incident raciste. A cet effet, nous proposons de reprendre à notre compte la définition anglaise suivante : « un incident raciste est un incident qui est perçu comme raciste par la victime ou toute autre personne ».*

Au bout d'un certain temps, une comptabilité statistique **de ce type** d'appel serait établie, similaire à celle du 114, pour en mesurer l'usage et l'efficacité. Les résultats pourraient être régulièrement analysés au sein des COPEC (COMmission pour la Promotion de l'Égalité des Chances) qui viennent d'être créées en remplacement des anciennes CODAC.^{49 50}

Qu'elle résolve ou non le conflit, dans les cas de plaintes pour discrimination, l'intervention des fonctionnaires **de la BAD dans les plus brefs délais** sur les lieux **d'un incident** revêt une grande vertu pédagogique. Elle crédibilise chez les plaignants le réflexe républicain de lutter contre les discriminations dans les règles du droit existant, en appelant la police. Ces mêmes plaignants, ainsi pris en considération par le système, sont susceptibles de renforcer la confiance qu'ils lui accordent **en déposant plainte. On sait que le dépôt de plainte constitue une grande difficulté pour les victimes d'actes discriminatoires, parce qu'il réclame la constitution de dossiers complexes, beaucoup de temps et d'énergie, et que la législation actuelle n'offre pas assez de garantie en matière de poursuite. La réalité du racisme au quotidien et la complexité du fonctionnement de la justice placent souvent les victimes dans une posture du silence peu propice à la lutte contre les discriminations.**

⁴⁹ C'est le ministre Jean-Pierre Chevènement qui a annoncé le 25/01/1999 la mise en place des Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté. Dans une lettre aux Préfets définissant les missions des ces CODAC, il précise qu'il s'agit d'aider 'les jeunes nés de l'immigration à trouver un emploi et une place dans la société, et faire reculer les discriminations dont ils sont l'objet en matière d'embauche, de logement, de loisirs...'.
⁵⁰ Elles devront par ailleurs tenir des *comptabilités de surveillance* sur les questions de discriminations dans le logement, le travail, l'accès aux stages pour les élèves d'établissements scolaires situés en zones sensibles... sous l'égide des Préfets, en vue de l'élaboration d'un rapport annuel transmis au Parlement.

A titre expérimental, nous proposons que des policiers issus de l'immigration visible s'investissent dans les opérations de testing à l'entrée des discothèques pour contribuer, avec la force de la loi, à mettre fin aux pratiques discriminatoires qui ont cours dans ces lieux sensibles.

Une opération de communication de grande envergure serait lancée pour informer le public de ces nouvelles mesures d'affirmation de défense et de promotion de l'égalité de traitement des citoyens par les services de police.

Nous suggérons au ministère de l'Intérieur de **proposer chaque année des stages aux jeunes des quartiers. C'est une mesure importante. En effet,** dans les établissements scolaires de formation professionnelle où les jeunes français issus de l'immigration sont sur-représentés (filières BEP, Bac Pro), la **difficulté**, voire l'impossibilité de trouver des stages de fin d'année est patente depuis de nombreuses années. Elle touche ces élèves dans leur jeune âge, alors même qu'ils sont pleins de bonne volonté pour réussir dans leurs études et **plein d'espoir pour acquérir un bon** métier. La plupart de ces élèves sont conscients des discriminations raciales dont ils sont victimes. Nous suggérons que le ministère de l'Intérieur participe à pallier le déficit d'offre de stages en proposant des conventions **aux** établissements qui forment ce type d'élèves. Les contacts établis à l'occasion de ces stages constitueraient une bonne occasion de communiquer sur les métiers de l'Intérieur avec cette population et, ainsi, de favoriser le recrutement de fonctionnaires de polices ou des gendarmes issus de l'immigration.

Pratiquement, *l'ouverture du recrutement à la démoiversité pourrait se faire par la présence systématique de policiers et acteurs issus de l'immigration et/ou connaissant bien les banlieues dans les jurys d'admission aux concours de la police.*

Cette mesure a pour objectif de désamorcer les *sentiments de discriminations raciales* que ces derniers pourraient ressentir au moment des concours (à l'oral, qui comporte une note éliminatoire). Les jurys devront notamment veiller à évacuer les questions posées aux candidats, qui créent une ethnicisation implicite.

Il faut savoir d'emblée que les tests psychotechniques – **menés par** un psychologue membre du jury- éliminent globalement un quart des candidats, **dont par exemple** 40% de **ceux** d'origine maghrébine (contre 24% des « autres ») à Marseille et 33% (contre 20%) à Lille. *Il conviendrait de regarder de plus près la formulation de ces tests pour tenter de*

réduire l'ampleur de cette première vague de rejet de candidatures. A notre connaissance, depuis les conclusions de cette enquête, aucune mesure particulière n'a été prise en ce sens. Il serait opportun de savoir pourquoi.

Le QCM ne place pas sur un pied d'égalité les candidats aux origines culturelles différentes

Pour y remédier, nous proposons par exemple de faire figurer dans les listes de QCM des concours de la police, de la gendarmerie, des pompiers, des fonctionnaires territoriaux, des questions relatives au champ de connaissance des jeunes des quartiers (histoire des banlieues, littérature des banlieues, psychologie des banlieues, cinéma, mondes musulmans...) pour enrichir les concours.

Les concours comprennent des questions tendancieuses, au nom de mises en situation, telles que : « si tu dois arrêter ton frère, qu'est-ce que tu fais ? », « si ton cousin menace un de tes collègues, est-ce que tu sors ton arme ? », « Qu'est-ce que vont penser tes copains lorsqu'ils te verront rentrer en uniforme ? ». Même si elle n'est pas intentionnelle, il s'agit là d'une discrimination puisque ces questions renvoient le candidat à son monde culturel, territorial et ethnique supposé. Elles constituent un traitement différentiel négatif. *Nous proposons qu'une circulaire ministérielle soit adressée à tous les responsables de recrutement afin de bannir du registre des questions aux candidats, celles qui relèvent explicitement de son origine ethnique ou territoriale.*

Nous proposons de valoriser, par les coefficients d'évaluation, les *qualités relationnelles et de communication* des candidats potentiels (savoir écouter les autres, tenir compte de l'avis d'autrui, savoir accueillir les usagers...), qualités pour lesquelles les jeunes issus de l'immigration peuvent bénéficier de bonnes compétences culturelles.

En conclusion, *il faut attaquer le fameux plafond de verre des deux côtés, comme on creuse un tunnel sous une montagne. Des deux côtés, on doit accepter de bouger, de se transformer pour avancer.*

Enfin, comme l'égalité des chances est le cœur de la République française, nous proposons en outre de *réserver un jour de l'année, ou une semaine*, pour la célébrer et montrer à la Nation les progrès réalisés dans tous les domaines relatifs à la mixité. La médiatisation de cette célébration pourrait jouer comme un effet de levier pour amplifier la PEC.

