

De l'utilité des TICE dans l'enseignement de la culture générale et de l'expression dans les classes de BTS industriels
(Après Vente Automobile et Moteur à Combustion Interne)

SOMMAIRE :

Objectifs et obstacles	p 2
Présentation du corpus de la synthèse prise en exemple	p 3
Document 1	p 4 - 5
Document 2	p 6 - 7
Document 3	p 8
Document 4	p 9
Présentation de la séquence	p 10 - 11
Modalités de la mise en œuvre de la séquence	p 12 - 13
Tableau pour élaborer le plan de la synthèse	p 14 - 15
Utilisation des TICE dans le déroulement de la séquence	p 16
Conclusion	p 17
Documents annexes :	
Corrigé du sujet d'écriture	p 18 – 19
Extraits de copies d'étudiants pour la correction de la synthèse	p 20 à 27
Fiches de méthode pour les comptes rendus oraux	p 28 – 29
Point de vue des étudiants sur l'usage des TICE	p 30 – 31

De l'utilité des TICE dans l'enseignement de la culture générale et de l'expression dans les classes de BTS industriels (Après Vente Automobile et Moteur à Combustion Interne)

LES OBJECTIFS selon le BO n°7 du 17 février 2005 : il s'agit de « donner aux étudiants la culture générale dont ils auront besoin dans leur vie professionnelle et dans leur vie de citoyen », ainsi que de « les rendre aptes à une communication efficace à l'oral et à l'écrit ».

LES OBSTACLES A SURMONTER sont de deux ordres :

Un grand nombre d'étudiants arrive en BTS à l'issue d'une filière technologique ou professionnelle dont le choix est souvent l'expression de difficultés ou de lacunes dans les matières littéraires, le taux de dyslexie y est d'ailleurs significativement plus élevé que dans d'autres sections.

Il existe ainsi un fort a priori devant cette matière, assimilée la plupart du temps au « français » de la classe de Première qu'une majorité d'étudiants considère comme complètement inutile dans le domaine professionnel où ils comptent se spécialiser avec leur BTS.

Par conséquent, il convient de lutter contre l'idée persistante de l'inutilité d'une culture générale pour laquelle beaucoup manifestent, d'emblée, peu d'appétence. Il apparaît donc que, conjointement à l'attention portée au choix des sujets abordés en classe, l'utilisation des TICE peut contribuer à donner une image vivante de notre discipline en lui permettant de s'ouvrir aux préoccupations actuelles. De plus, les nouveaux programmes pour les lycées, dont la parution est prévue en 2011, prônent une « autonomie dans la recherche d'information, une pratique réfléchie des médias numérisés », ce qui fait suite à l'enseignement d'exploration de la seconde : « des tablettes d'argile à l'écrit numérique ». Il est donc logique que l'enseignement en BTS fasse une large place aux TICE, ce que la présentation de la séquence suivante s'efforcera d'illustrer.

LES SOLUTIONS A TRAVERS L'EXEMPLE D'UNE SEQUENCE SUR LE THEME DE LA DISCRIMINATION

BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR

FRANÇAIS – GROUPE 1

Tous les B.T.S. du secteur industriel

Durée : 4 heures

L'USAGE DES CALCULATRICES ELECTRONIQUES EST INTERDIT.

SYNTHESE DE DOCUMENTS

Dans une première partie (notée sur 40), vous ferez des documents suivants, consacrés à la discrimination positive, une synthèse, concise, objective et ordonnée.

Dans une seconde partie (notée sur 20), vous vous demanderez quels peuvent être les remèdes à la discrimination.

Document 1 : Claude ASKOLOVITCH

« SOS « minorités visibles » »

Le Nouvel Observateur, 14 au 20 octobre 2004

Document 2 : Jacqueline DE LINARES

« Bataille pour la diversité »

Le Nouvel Observateur, 25 novembre-1^{er} décembre 2004

Document 3 : Philomène PIEGAY et Dorothee WERNER avec Xavier PRINCE

« Faut-il instaurer la discrimination positive ? »

Elle, 20 décembre 2004

Document 4 : Publicité de la LICRA

Le Nouvel Observateur, février 2005

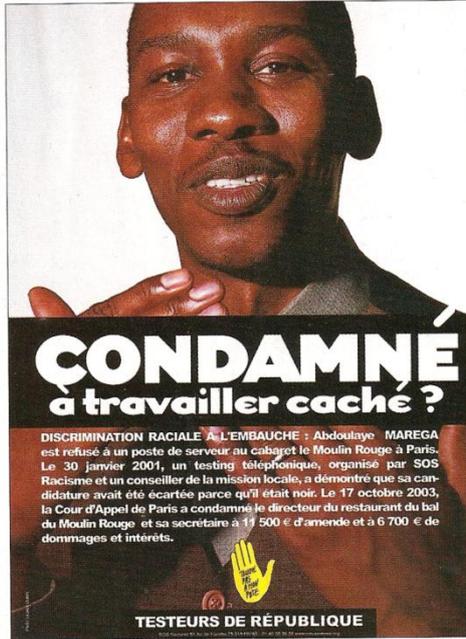
« On peut faire des études, on reste un Arabe dans la réalité sociale » SOS « minorités visibles » !

Faut-il instaurer des règles de discrimination positive pour assurer « la diversité » dans l'économie et l'administration ? Le débat est lancé. Mais déjà on crée une Haute Autorité antidiscrimination et on parle de traduire les « discriminateurs » en justice...

France, société coloniale ! C'est le miroir terrible que tend à son pays un enfant chéri de l'élite, l'industriel Yazid Sabeg, dans un livre de combat (1). France, société coloniale, où le sort fait aux enfants d'immigrés décalquerait la situation des « indigènes musulmans » dans l'Algérie de papa. Des sous-citoyens de fait, rebondissant sur un mur invisible, laissés en marge des postes de commandement, des emplois valorisants : « *On peut faire des études, on reste un Arabe dans le regard des gens et dans la réalité sociale.* » Sabeg serait un gauchiste, un révolté professionnel, sa charge laisserait indifférent. Mais le provocateur est un grand patron, souriant, courtois : un homme des beaux quartiers, maniant le discours des dominants et possédant leurs codes. Président de la Compagnie des Signaux, vendeur de technologies de renseignement, proche des hiérarques démocrates-chrétiens et chiraquiens, Jean-Louis Borloo l'a nommé à la tête de l'Agence nationale pour la Renovation urbaine, un des outils du plan de cohésion sociale. C'est adossé à sa réussite que Sabeg provoque la France. Il lui crie qu'elle n'est pas ce qu'elle prétend être, que son surmoi républicain est un leurre, que ses principes égalitaires l'empêchent de voir le mal. Et il réclame un traitement de choc. Des politiques de discrimination positive, comme aux Etats-Unis, pour redonner leur chance à ceux qui la méritent : ces Français moins blancs et moins égaux que les autres.

S'il enfreint l'omerta bien-pensante, Sabeg va relancer un débat brûlant. Tabou des mots, sexe des anges, principes républicains. « *Dans ce pays, personne n'ose employer le mot "arabe", ou "maghrébin",*

Le Monde-REA



Une affiche de SOS-Racisme contre les discriminations dans le travail et, ci-contre, Yazid Sabeg, auteur de « Discrimination positive ».

constate Patrick Simon, chercheur à l'Institut national d'Etudes démographiques. *C'est pourtant bien de cela qu'il s'agit. On édulcore la réalité en évoquant les "jeunes des quartiers", les "cités difficiles". Mais on ne pourra pas s'échapper indéfiniment.* » A force de rapports et de missions d'enquête, on appréhende une réalité dévastatrice : Les « *immigrés ou perçus comme tels* », selon la jolie expression de la sociologue Mouna Viprey, sont plus souvent au chômage, moins souvent recrutés à

diplôme égal, moins souvent convoqués par les recruteurs. Diplômés de l'université restant en rade. Lycéens de l'enseignement professionnel dont les profs valident les diplômes sans le stage obligatoire parce qu'aucune entreprise n'a voulu d'eux. Candidats locataires maghrébins ou noirs retoqués par le racisme de propriétaires, ou les quotas sournois d'organismes HLM.

La conséquence politique est terrible : la naissance d'une véritable « question arabe » – en attendant une « question noire » – qui empoisonne le pays. Communautaristes, caïds de quartiers, islamistes aux langues de ve-lours, prospèrent sur les discriminations. L'an dernier, l'ancien ministre Bernard Stasi demandait à l'Etat d'accompagner sa politique de ferme laïcité d'une action vigoureuse contre les discriminations. Seule manière de rester crédible et de ne pas ajouter chez les Français d'origine ostentatoire le sentiment d'être stigmatisés. Stasi sera bientôt nommé à la tête d'une Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité – la Halde – prolongeant l'action lancée sous le gouvernement Jospin. Tout se passe comme si les élites de ce pays réagissaient enfin, dans l'urgence et le désordre, devant la catastrophe prévisible.

« *La discrimination ruine la cohésion nationale* », a proclamé Jacques Chirac, qui réclame – sans oser, comme Sarkozy, le mot de discrimination positive – des politiques de recrutement volontaristes pour les minorités. Le ministère de l'Intérieur a lancé un programme, les « *cadets de la République* », visant à faire recruter des « *jeunes des quartiers* » dans l'administration. Une centaine de nouveaux gardiens de la paix ont ainsi fait leurs premières armes cette année. On reprend une idée des années 1990 : faire ressembler les services publics à la population. La méthode s'inspire aussi des expériences de Sciences-Po Paris, qui est allée recruter des bons élèves venus des ZEP. Méthode douce, volontarisme valorisant ? C'est le choix de ces entrepreneurs qui revendiquent une « *charte de la diversité* ». Un engagement à ne plus oublier les « *minorités visibles* », selon le mot à la mode. La « diversité », semble avoir été inventée par des hommes de marketing. Un

concept caressant et positif. Il permet d'introduire cette notion ethnique que la morale républicaine réprovoque. Il s'adresse à l'esprit d'entreprise des patrons. « Ne vous privez pas de l'énergie des minoritaires », lance Sabeg à ses collègues patrons. L'homme sait doser accusation et incitation. Il anime, avec Claude Bébear, ce lobby prodiversité, arc-bouté au libéral Institut Montaigne (2) où l'on croit plus au volontarisme entrepreneurial qu'en l'action étatique pour transformer la société.

L'objectif de la diversité a pourtant l'inconvénient de ne pas aller jusqu'au bout du problème. « On peut pratiquer la diversité tout en restant discriminatoire », constate Samuel Thomas, vice-président de SOS-Racisme. Il garde dans ses fichiers le cas de cette entreprise d'hôtesses, qui embauche Asiatiques, Beurettes, Noires et Blanches, mais réserve certains postes, certaines missions, aux seules « Blanche-Neige » de son staff. Thomas est un républicain pur jus. A la diversité, il préfère l'égalité. Il pense encore que la France peut être *color-blind*, ignorer totalement les origines des gens, à condition de s'en donner les moyens. « La société est déjà métissée, affirme-t-il. Elle est prête à suivre des politiques qui affronteraient les discriminations. »

Depuis plus de cinq ans, SOS-Racisme a orienté l'essentiel de ses forces sur les luttes antidiscrimination. Le « testing », ce piège tendu aux racistes par les militants des Potes, a été reconnu en 2002 comme une arme juridique valide par la Cour de Cassation. Discrimination à l'embauche, au logement, à l'entrée des boîtes... « On disait toujours qu'il était impossible de prouver les discriminations en justice. C'est faux. On peut. Si on le veut. Si on met les services publics en marche. La police, la justice doivent être mises au service de cette cause... La discrimination est un délit pénal, elle doit être prise comme telle ! »

Une République qui retrouverait ses bases ? Thomas regrette qu'elle ait renoncé à faire appliquer ses principes – y compris dans ses insti-

tutions. Il dénonce le tri ethnique à la prison de la Santé, ces cellules pour Noirs, pour Blancs, pour beurs, que l'administration tolère. Et la capacité de l'Etat et des grandes institutions à se protéger : « On arrive à faire condamner des petits patrons, des petits commerçants. Mais quand on touche aux grands, il y a un blocage. » Depuis plusieurs années (voir encadré), Thomas poursuit des sociétés HLM qui pratiquent le tri ethnique de leurs appartements et de leurs locataires, au nom de l'équilibre social des cités. La justice est restée désespérément passive.

« La discrimination, ce ne sont pas seulement quelques méchants racistes, des beaufs lepénistes que l'on pourrait stigmatiser, dit Patrick Simon. C'est tout le monde. C'est un mal de notre société. C'est quelque chose qui se pratique, parfois, malgré des bonnes volontés apparentes. Pour voir où le système bloque, il faut se donner des outils pour comprendre, aller voir les entreprises, les cabinets de recrutement, pratiquer des audits. »

Cette compréhension est un des enjeux de la Halde, tellement attendue. On lui prête de grandes espérances. Mais ses premiers pas, la semaine dernière, à l'Assemblée nationale, lors du débat en première lecture de sa création, ont inquiété certains de ses partisans. Déception devant un hémicycle déserté par des élus indifférents, en dépit de leurs proclamations médiatiques. Etonnement face aux représentants de la gauche intervenant, de manière obsessionnelle, sur une seule question : celle de l'homophobie, ou des discriminations envers les transsexuels.

Comme si cette question, plus urbaine, moderne, « bobo », avait masqué les discriminations raciales. La Haute Autorité – contrairement aux dispositifs inventés sous la gauche – prendra en effet en charge toutes les discrimi-

nations. Femmes, homosexuels, handicapés pourront se tourner vers elle. La question du racisme risque de s'y diluer. « La discrimination ethnique est le sujet le plus grave pour notre pays, je ne l'oublie pas », affirme Stasi. Mais la volonté du vieux combattant pourra ne pas suffire face aux pressions de tant de lobbies de victimes potentielles. Autre danger : une culture de la Halde trop apaisante, trop axée sur la médiation, l'arrangement au cas par cas. Stasi, homme de bonne volonté, ancien médiateur de la République, croit que les gens peuvent

s'amender et que le dialogue peut résoudre les souffrances. SOS-Racisme s'inquiète d'une « dépenalisation des discriminations ». Sabeg soupire contre la mollesse supposée de Stasi. « La médiation permet de résoudre les cas individuels, dit Patrick Simon. Mais elle ne fera jamais progresser la société. » A l'Assemblée, les députés ont

rectifié un article tendancieux, qui mettait la médiation au premier rang des missions de la Halde. « Pour nous, les choses sont claires, affirme Catherine Vautrin, secrétaire d'Etat à l'Intégration et à l'Egalité des chances, marraine et supportrice de la Halde. La Haute Autorité devra accompagner les gens en justice. Elle devra déboucher des affaires de discrimination, aller chercher les cas. Elle servira à monter des dossiers, pour faire condamner les fautifs. Le gouvernement croit en la valeur d'exemple des condamnations... » Mais la peur du gendarme sera-t-elle suffisante pour chasser les fantômes des colonies ?

CLAUDE ASKOLOVITCH

(1) « Discrimination positive. Pourquoi la France ne peut y échapper », Yazid et Yacine Sabeg, Calmann-Lévy.

(2) Voir aussi « Ni quotas, ni indifférence, l'entreprise et l'égalité positive », Laurent Blinet, rapport à l'Institut Montaigne.

● « La discrimination, ce ne sont pas seulement quelques méchants racistes... »

Bataille pour la diversité

Nombre d'entreprises se sont engagées à recruter en respectant la « diversité » de la société française. Certaines réfléchissent sérieusement à l'intégration des « minorités visibles ». Pour d'autres, il reste à mettre du contenu dans ce concept en vogue aux Etats-Unis



« **N**ous avons des recrutements très ouverts, nous expliquait la toute nouvelle « directrice de la diversité » d'une grande multinationale française. Par exemple, nous embauchons des ingénieurs femmes. » C'était il y a quelques mois. Mais interrogée pour savoir si l'entreprise recrutait également, au nom de la diversité, « des Noirs et des Arabes », la directrice de la diversité se troubla : « Vous n'allez tout de même pas écrire cela dans votre journal ? »

Mais si, nous l'écrivons ! Jusqu'à il y a peu, le sujet de la discrimination contre les « minorités visibles » dans les entreprises était tabou. Respecter la diversité, c'était intégrer des femmes et des handicapés. Aujourd'hui, virage à 180 degrés : la « diversité » a le vent en poupe. Et cela depuis que, le 22 octobre, l'ex-patron d'Axa, Claude Bébéar, président de l'Institut Montaigne, et le chef d'entreprise Yazid Sabeg ont fait signer une chartre à près d'une quarantaine d'entreprises. Des groupes aussi divers

qu'Accor ou France Télévision s'engagent à lutter contre les discriminations et à respecter la diversité « culturelle et ethnique » de la société française dans les embauches et les promotions. En début de semaine, Claude Bébéar devait également remettre au Premier ministre une série de propositions pour une meilleure égalité au travail et à l'embauche (voir encadré).

Question : la diversité n'est-elle pas une nouvelle tarte à la crème comme « l'éthique », à la mode il y a quelques années et dont on ne sait trop à quoi elle a mené sinon à pousser Jean-Marie Messier à créer un poste de « déontologue » à la tête de Vivendi. La réponse risque de différer beaucoup d'une firme à l'autre. L'expérience montre que les entreprises font des efforts pour diversifier leur recrutement dans la mesure où c'est leur intérêt. D'abord, il leur faut soigner leur image à l'heure où les agences de notation sociale surveillent à la loupe leurs pratiques discriminatoires. Ensuite, elles souhaitent ne pas se mettre hors-la-loi ; or les procès pour discrimination sont de plus en

plus nombreux. Enfin, les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs les obligent à diversifier leurs embauches.

Ainsi, les entreprises pionnières comme Casino avaient de bonnes raisons de s'intéresser aux immigrés : « Dans les années 1980, nos supermarchés se sont fait attaquer par des jeunes dans ces banlieues défavorisées », explique Mansour Zoberi. Ce sociologue de formation travaille depuis vingt ans avec le groupe. Il est aujourd'hui rattaché à la DRH avec le titre de « directeur de la ville et de la solidarité ». « Dès 1991, Casino a choisi de ne pas aller au conflit, mais d'ouvrir ses magasins sur son environnement social. Cinquante pour cent de nos magasins sont dans des quartiers de la politique de la Ville », explique-t-il. Alors, au fur et à mesure des années, Casino a multiplié les liens dans ces quartiers : participation à la vie associative locale, soutien à des structures d'insertion, engagement de recruter des jeunes diplômés dans les quartiers... En vrai bon élève de la lutte antidiscrimination, Casino s'est même glissé dans un programme européen,

Equal Lucidité, et va lancer une recherche – avec autorisation spéciale de la Cnil (Commission nationale Informatique et Libertés) – à partir des noms patronymiques, pour mesurer l'état de la diversité au sein de ses troupes. Une grande première. Et du bon sens. Les clients de Casino sont de toutes origines. Pourquoi pas ses salariés ?

Même sens de son intérêt bien compris chez Peugeot qui, lui, a signé récemment un accord d'entreprise avec les syndicats (sauf la CGT) sur la « diversité et la cohésion sociale ». Le groupe s'engage à recruter un certain nombre de jeunes diplômés issus de l'immigration – 45, chiffre dérisoire par rapport aux 10 000 embauches prévues –, mais par ailleurs il va créer un « observatoire de la diversité » pour surveiller l'évolution des recrutements. Et il annonce même qu'il organisera des *testings* en son sein (envoi de deux versions du même CV, l'un avec nom français, l'autre avec nom étranger, et comparaison de la manière dont ils sont traités). C'est son intérêt. Ces cinq dernières années, le groupe a embauché 43 000 personnes parmi lesquelles des jeunes venus des cités. Leur intégration s'est révélée parfois difficile. Le groupe a même demandé au prêtre éducateur Jean-Marie Petitclerc de venir former ses agents de maîtrise pour les accueillir.

Egalement pionniers en matière de lutte anti-discrimination, les grands groupes d'intérim : Adia, Adecco (qui a signé il y a quelques années un accord avec le ministère du Travail), Vedior Bis... L'intérim fait travailler toute sorte de salariés dans tous les métiers et, comme le dit Yves Desjacques, directeur général en charge des ressources humaines du groupe Ve-

● 30% des jeunes issus de l'immigration sont au chômage, le double des autres.

.....

dior France, « on ne peut se priver des compétences de plusieurs millions de personnes ».

De même, ce n'est sans doute pas un hasard si le groupe Accor met en avant ses bonnes pratiques : l'hôtellerie-restauration est un secteur en pleine pénurie de main-d'œuvre. Accor se targue d'utiliser parfois, pour recruter, la très démocratique méthode dite « des habiletés » proposée par l'ANPE. L'embauche se fait à partir de tests, sans voir le CV. Et aboutit automatiquement à une véritable diversité de recrutement.

Dans son film « le Plafond de verre », Yamina Benguigui a interviewé des dizaines de diplômés issus de l'immigration à bac+3 et plus, mais moralement détruits à force de ne pas décrocher un seul entretien d'embauche malgré l'envoi de centaines de CV. 30% des jeunes issus de l'immigration sont au chômage, le double des autres, rappelait récemment le ministre Dominique de Villepin (1). Il était temps que les grands groupes donnent l'exemple. **JACQUELINE DE LINARES**

(1) Europe 1, dimanche 7 novembre.

POLEMIQUE FAUT-IL INSTAURER LA DISCRIMINATION POSITIVE ?

La France ne parvient plus à intégrer les populations d'origine étrangère. Devant ce constat alarmant, certains souhaitent donner plus de chances aux personnes issues de minorités.

Pour d'autres, privilégier une catégorie de citoyens équivaldrait à rompre le pacte républicain.

Enquête de Philomène Piégay et Dorothee Werner sur une question ultrasensible.

Discrimination positive ? L'expression sonne presque comme un juron. Blasphème, outrage à la République, disent ses plus farouches opposants. On n'a pourtant pas fini d'entendre parler de cette idée qui déclenche mille et une polémiques : face au constat d'échec des politiques d'intégration depuis trente ans et à la montée du communautarisme qui en découle, l'idée qu'il faille favoriser certaines minorités fait son chemin. Pour ses partisans, c'est la seule solution pour lutter contre le racisme endémique de notre société, qui freine l'accès à l'éducation, au logement ou au travail d'une partie de la population. Pour les opposants, il s'agit d'une entorse inacceptable à nos principes républicains, d'un remède dangereux qui, en privilégiant certains, menacerait la sacro-sainte cohésion nationale.

Généreuse et pas franchement politiquement correcte, la discrimination positive, très complexe à mettre en place, est plutôt bien accueillie par la société quand elle est présentée de manière très générale : selon un sondage du CSA du 2 décembre dernier, 48 % des personnes interrogées y sont favorables. Mais cela coïncide dès que l'on entre dans le détail de sa réalisation concrète, ce que nous avons fait avec notre sondage exclusif réalisé par l'Ifop (voir page suivante) : entre 55 et 60 % des Français se révèlent opposés à l'instauration de quotas de places, que ce soit dans les grandes écoles, les entreprises, les administrations, et surtout à la télévision. Et si on va plus loin – puisque, si quotas il y a, ils devront être formulés en fonction de critères précis –, c'est encore pire : près de 8 Français sur 10 sont contre l'idée de privilégier les gens en fonction de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle ou de leur appartenance religieuse. Si les avis sont aussi unanimes – dépassant même les clivages traditionnels (droite-gauche, cadres supérieurs-ouvriers...) –, c'est sans doute parce que ces deux questions mettent le pied dans le plat. Le système des quotas, qui n'est pourtant pas la seule manière de faire de la discrimination positive, fait horreur, voire paralyse le débat, et agite l'épouvantail américain d'« affirmative action », dont les Français ne veulent pas. Au nom de l'idée républicaine selon laquelle on est d'abord français avant d'être noir, arabe, juif, chinois, homosexuel, etc., et que c'est la condition de l'égalité de tous.

Voilà pourquoi le concept est manié avec d'innombrables précautions. Rarement le poids des mots n'aura autant compté dans un débat public. Alimentée par la crainte des dérives communautaristes, la bataille sémantique fait rage. Et, mis à part Nicolas Sarkozy, même ceux qui défendent le principe ne veulent pas entendre parler du terme de discrimination positive. « Action positive », « mobilisation positive », « mesures incitatives » ou encore « volontarisme à l'égard des minorités visibles » : tout est bon pour éviter la formule qui fâche. Les politiques marchent sur des œufs. Frileux, craignant qu'on les soupçonne de recourir à des critères raciaux ou ethniques, si éloignés de l'idéal républicain d'égalité. Complexe et taboue, l'expression est peut-être mal assumée, mais si on définit la discrimination positive comme le fait d'aider davantage une catégorie de la population qu'une autre, elle existe déjà dans bien des domaines. Même si elle avance masquée et sans toujours passer par les quotas. Par exemple, la création des ZEP (zones d'éducation

prioritaires), dès 1981, permet à certains établissements de bénéficier de crédits et de postes supplémentaires, et les entreprises qui s'implantent dans les zones franches urbaines bénéficient depuis 1987 d'exonérations fiscales. Ces deux mesures répondent à une volonté de rétablir une forme d'équité entre les territoires. Et que dire de l'instauration de la parité en politique, qui impose depuis 2000 qu'à certaines élections les listes soient composées d'un quota de 50 % de femmes ? Ou de l'initiative lancée par Sciences-Po Paris : créer une voie de recrutement spécifique pour les meilleurs lycéens issus des ZEP ? Et de la « charte de la diversité », réunissant des grandes entreprises qui s'engagent à ouvrir leur recrutement aux « minorités visibles » ? La discrimination positive est déjà une réalité. Tout le monde y pense. Beaucoup s'en félicitent. Mais bien peu osent l'appeler par son vrai nom.

Il sera pourtant difficile de fuir plus longtemps les mots qui fâchent. Les rapports affluent, qui tirent la sonnette d'alarme. Comme celui du très libéral Institut Montaigne, club de réflexion à destination des entreprises, « Les oubliés de l'égalité des chances », qui prône des « actions positives » fondées sur la reconnaissance de la diversité ethnique. Ou encore ceux du Haut Conseil à l'intégration et de la Cour des comptes épinglant l'échec de notre politique d'intégration. Fin novembre, une série de propositions concrètes (dont le fameux CV anonyme) émanant de l'Institut Montaigne ont été remises au Premier ministre. Elles serviront de base de réflexion à la Conférence nationale sur l'égalité des chances, promise par Matignon pour janvier 2005. Au même moment, une Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), censée recueillir les plaintes de tous ceux qui s'estiment victimes de discrimination, des immigrés aux femmes en passant par les homosexuels, devrait voir le jour. Bref, en 2005, personne ne pourra faire l'impasse sur la question des discriminations. Urgent et charriant des tabous (comme celui d'établir des statistiques basées sur l'origine ethnique), le débat s'annonce passionné. Peut-être assisterons-nous à l'invention d'un modèle de discrimination positive à la française, souple et exigeant, soucieux de réparer les inégalités sans casser nos idéaux... En attendant, voici un résumé des arguments pour et contre, afin d'y voir plus clair. **P.P. et D.W. avec XAVIER PRINCE**

20 DECEMBRE 2004.ELLE

**Le videur a dit
à Abdel «soirée
privée». Privée
d'Abdel.**

PUBLICIS DIALOG



Ligue internationale
contre le racisme et
l'antisémitisme

www.licra.org - Tél. : 01 45 08 08 08

