

ALTER EGAUX

# Référentiel pour déjouer les biais discriminatoires dans l'emploi

## Intermédiaires de l'emploi





*« Reconnaître le problème public des discriminations c'est reconnaître les personnes qui y sont confrontées comme des égales. Cela interroge en profondeur la nature des rapports sociaux entre minoritaires et majoritaires. La discrimination ne constitue pas simplement un déni de droit, mais également un déni du droit à l'existence d'un rapport social conflictuel. »*

Prévention et lutte contre les discriminations, livret pédagogique à destination des partenaires du réseau de vigilance Villeurbannais en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination réalisé par l'ISCRA Méditerranée, réalisé en 2013 et actualisé en 2018



# SOMMAIRE

**Introduction : témoignages des participants aux ateliers**

**1. Synthèse historique**

**2. La mécanique discriminatoire – Un cheminement naturel...**

**3. Les effets de la discrimination – Tous et toutes concernées**

**4. Le cadre légal – Que dit la loi ?**

Discrimination directe et indirecte quesako ?

Connaître les sanctions encourues

Zooms sur les limites à la liberté d'expression

**5. Les outils – Quels sont mes biais ?**

Un quiz pour s'auto-évaluer

Des fiches pratiques pour identifier et déjouer ses propres biais discriminatoires lors de différentes situations

**6. Annexes**

# INTRODUCTION

## Témoignages des participants aux ateliers

Parole d'une habitante des  
Fleurs de Grasse :

*« Dans la rue, on me bouscule, on m'insulte en raison de mon voile et lorsque je répons pour me défendre, les gens sont parfois étonnés que je parle français. »*

Parole d'une mère :

*« Lorsque mon fils envoie son CV, il sait d'avance que la mention "Fleurs de Grasse" sur l'adresse lui portera préjudice. »*

Parole d'une demandeuse d'emploi :

*« J'ai passé plus de 15 entretiens professionnels dans ma vie et systématiquement, on m'a demandé si j'avais des enfants et combien. Je ne savais même pas que cette question était interdite, c'est si banal. »*

Parole d'une demandeuse d'emploi :

*« J'ai quitté mon précédent emploi à cause d'un burn-out et je suis tétanisée à chaque fois qu'en entretien, on me demande pourquoi j'ai quitté cette entreprise.*

*J'ai peur d'être jugée comme faible. »*

Parole d'un demandeur d'emploi :

*« J'ai un diplôme de commercial, j'ai vécu et travaillé aux Etats-Unis plusieurs années, je parle 4 langues couramment, mais lorsque je parle français avec mon fort accent arabe, mes compétences ne comptent plus.*

*Une fois, j'ai même vu le recruteur jeter mon CV dans sa poubelle lorsque je quittais la pièce.*

*C'était humiliant. »*

# PARTIE 1

## Synthèse historique

*Source : Prévention et lutte contre les discriminations, livret pédagogique à destination des partenaires du réseau de vigilance Villeurbannais en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination réalisé par l'ISCR Méditerranée, 2013 actualisé en 2018*

La question de la discrimination remet en cause l'un des principes fondateurs de l'Etat de droit : **l'égalité.**

À partir des années 70, avec la recrudescence du chômage, les populations issues de l'immigration font l'objet de **politiques publiques dites d'insertion**, puis, à partir de la fin des années 80, de **politiques publiques dites d'intégration**.

Avec la **création du Haut Conseil à l'Intégration en décembre 1989**, ces politiques publiques vont imposer, dans l'imaginaire collectif, l'idée selon laquelle l'intégration est avant tout le fait et la responsabilité des immigrés et de leurs enfants.

Des rapports publics et des travaux sociologiques ont pourtant pointé **l'existence de pratiques discriminatoires à caractère raciste**, notamment dans l'accès à l'emploi dès le début des années 90.

La politique publique de lutte contre les discriminations se déploie à partir de 2002, avec des programmes de sensibilisation et d'expérimentation notamment auprès des acteurs et actrices de l'emploi. À la politique de lutte contre les discriminations se substitue progressivement une politique de la promotion de la diversité, portée par une logique de marché.

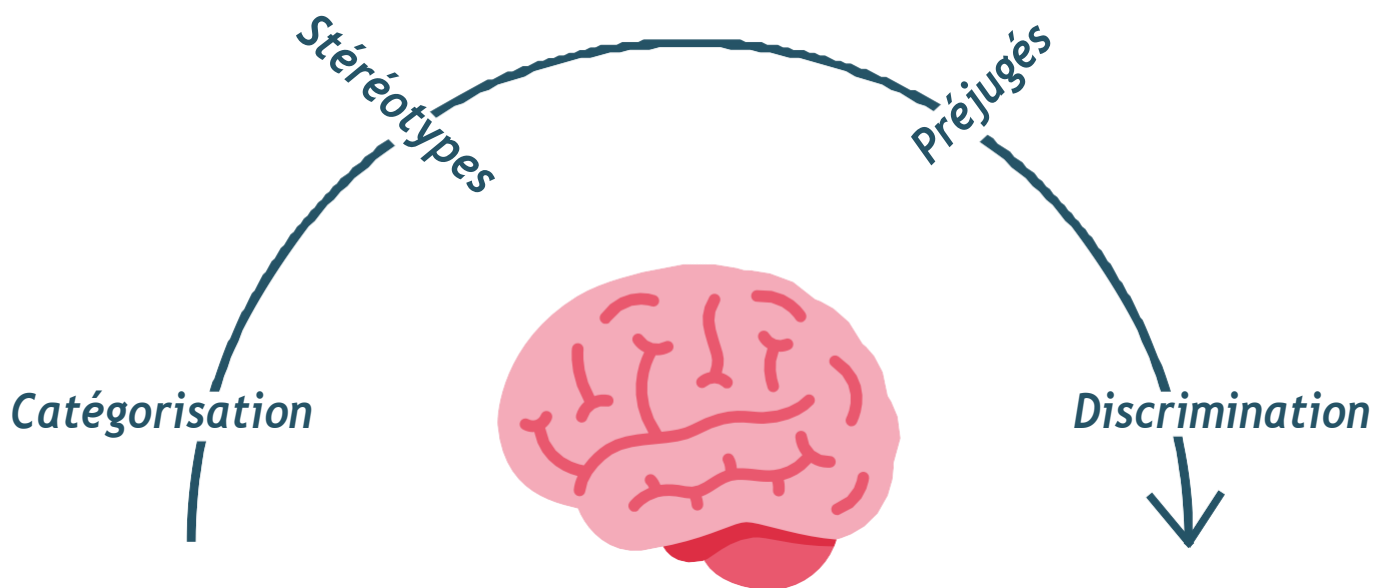


En 2011, le **Défenseur des Droits (DDD)** succède à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), dont les moyens étaient faibles et les résultats mitigés.

Cette nouvelle autorité administrative indépendante est chargée de **défendre les droits et libertés des citoyens** non seulement face aux services publics mais dispose également de prérogatives particulières en matière de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations et du respect de la déontologie des activités de sécurité. La problématique des discriminations est désormais englobée dans un ensemble de prérogatives plus larges.

# PARTIE 2

## La mécanique discriminatoire - un cheminement naturel...



*Comment ça marche ?*

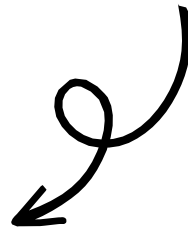
Le cerveau est un réseau ultra puissant et hyperconnecté qui reçoit une quarantaine d'informations par seconde !

Ainsi, notre cerveau trie ces informations en différentes catégories, en fonction de leurs similarités ou de critères communs (petit/grand, femme/homme, noir/blanc...). Cette activité mentale se nomme **la catégorisation.**



La deuxième étape consiste à attribuer des spécificités à chaque catégorie pour les différencier. Il s'agit de **la formation de stéréotypes** *qui sont des images figées, des représentations simplifiées qui reposent sur des croyances partagées et conduisent à percevoir la réalité au travers d'un filtre.*

Le stéréotype remplit une fonction cognitive importante : face à l'abondance des informations qu'il reçoit, l'individu simplifie la réalité qui l'entoure. Les stéréotypes influencent nos perceptions et nos jugements sur autrui, ainsi que nos comportements et nos pratiques à leur égard.



**Les préjugés se forment à partir de ces stéréotypes.**

**Les préjugés** sont des opinions préconçues qui se forment et se consolident au contact de notre milieu social, environnement familial, relations professionnelles, lieux de sociabilités ou des médias consommés. Ils dépendent des croyances dominantes, qui varient en fonction des époques.

→ C'est en **hiérarchisant**, en attribuant une échelle de valeur à un groupe identifié, qu'on passe d'une représentation stéréotypée à une opinion préconçue (c'est-à-dire forgé antérieurement à la connaissance réelle ou à l'expérimentation). Le préjugé est donc une prédisposition à adopter un comportement discriminatoire envers les membres de ce groupe.

**L'action de discriminer** renvoie au fait de séparer, de distinguer, de sélectionner, de faire un choix entre deux ou plusieurs personnes (ou choses) à partir de certains critères ou caractères distinctifs.

Etymologiquement, la notion de discrimination est la faculté de discernement, et constitue donc une qualité intellectuelle, celle d'établir des distinctions ou de faire des choix selon des critères pertinents. On parle alors de pratiques discriminantes.

De fait, toutes les discriminations ne sont pas injustes. Il importe de bien distinguer *les pratiques discriminatoires* (subjectives, injustifiées, irrationnelles et illégales) *des pratiques discriminantes* (objectives, justifiées, rationnelles et légales).



Nous sommes tous et toutes fabriqués par nos environnements familiaux, scolaires, médiatiques et nous nous entourons souvent de personnes qui appartiennent à nos communautés de classe, d'origine, de genre, d'orientation sexuelle, d'opinions religieuses ou politiques.

C'est en **conscientisant nos propres biais**, en explorant nos zones d'inconfort, en interrogeant nos processus discriminants que l'on peut s'extraire de nos héritages.

Il faut regarder en soi pour voir ce qui nous a construit et prendre conscience du fait que nos représentations ne sont pas aussi personnelles et intimes qu'on le croyait. Il faut comprendre qu'elles sont mobiles et cela peut donner envie de faire en sorte qu'elles deviennent peu à peu vraiment les nôtres.

Tout le monde peut en faire l'expérience : le goût évolue, au moins dans une certaine mesure. Il se travaille et n'épouse pas strictement et immédiatement notre cheminement intellectuel ou nos opinions, mais il entretient tout de même un certain rapport avec eux.

Il ne s'agit pas de forcer quoi que ce soit, mais il peut être intéressant de réfléchir aux raisons profondes de nos attirances ou à l'inverse, de nos rejets et de nos indifférences.



## *Discrimination positive quésaco ?*

**La discrimination positive** est une politique publique de compensation d'inégalités constatées et reconnues par les pouvoirs publics. Elle est l'instrument clé d'une politique de rattrapage entre différents groupes de bénéficiaires définis en amont.

Elle est appliquée en France à partir de critères territoriaux (Zone d'Éducation prioritaires), d'âge (notamment pour les dispositifs d'insertion des jeunes ou des séniors), de handicap (réserver 6% de l'effectif salarié à des personnes handicapées) ou de sexe (la parité en politique), à l'exclusion de tout autre critère.

Toutes les structures qui constatent que leurs ressources humaines ne présentent pas assez de diversité au prime des critères ci-dessus cités, peuvent mettre en place des mesures correctives, appelées également actions compensatoires. Ces mesures viennent corriger une situation constatée, elles peuvent viser par exemple à limiter le nombre d'hommes dans des équipes déjà très déséquilibrées en termes de sexe.



**Dans la plupart des pays francophones, on ne parle pas de "discrimination positive" mais de mesure corrective ou d'action compensatoire pour corriger une discrimination constatée... C'est déjà plus clair non ?**

# PARTIE 3

## Les effets de la discrimination - tous et toutes concernés...

La discrimination est **un mode d'extériorisation sociale**, on est rejeté pour ce qui nous est intrinsèque. Elle n'est pas seulement un déni de droit dans l'accès à un bien ou à un service, elle est un déni du droit à l'existence.

L'expérience de la discrimination suscite un sentiment de **honte**, de **culpabilité** et d'**insécurité** chez les personnes victimes. Elle entraîne une **défiance** à l'égard de l'État et de ses institutions censées promouvoir et garantir l'égalité de traitement entre tous et toutes. Cette défiance peut s'accompagner d'un repli sur soi ou sur l'entre-soi, favorisant des comportements d'agressivité envers la société.

## Comprendre les effets de la discrimination à l'échelle :

... **de l'individu** (impacts psychologiques et physiques) : repli sur soi, perte de confiance, agressivité, isolement, anxiété, dépression, addiction, insomnie, migraine, nausée, fatigue, troubles de l'alimentation, syndrome de stress post-traumatique (cauchemars, flashbacks, comportements d'évitement, hypervigilance), syndrome de dissociation ou de dépersonnalisation, automutilation, tentatives de suicide.

... **des collectifs** (sphère professionnelle, familiale, amicale etc.) : difficultés relationnelles, ambiance dégradée, entre-soi, clivages, absence d'entraide et de soutien, stress des témoins, perte de confiance, désengagement, altération des dynamiques d'équipe.

... **d'une organisation** : obstacle à la mixité, défiance collective, atteinte à l'image et à la réputation, perte des talents, perte des partenariats et/ou des financements, désinvestissement du personnel, qualité de vie amputée, baisse globale de la productivité, risque de poursuites judiciaires.

# PARTIE 4

## Le cadre légal - que dit la loi ?



Juridiquement, la discrimination est un **délit** qui consiste à sélectionner ou à traiter inégalement des personnes dans différents domaines de la vie sociale (emploi, logement, école, etc....) en se fondant, directement ou indirectement, sur ces critères prohibés.



## Les 25 critères de discriminations interdits par la loi



Apparence physique



Âge



État de santé



Appartenance ou non à une prétendue race



Appartenance ou non à une nation



Sexe



Identité de genre



Orientation sexuelle



Grossesse



Situation de famille



Handicap



Caractéristiques génétiques



Mœurs



Patronyme



Activités syndicales



Origine



Lieu de résidence



Appartenance ou non à une ethnie



Opinions politiques



Domiciliation bancaire



Perte d'autonomie



Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



Religion



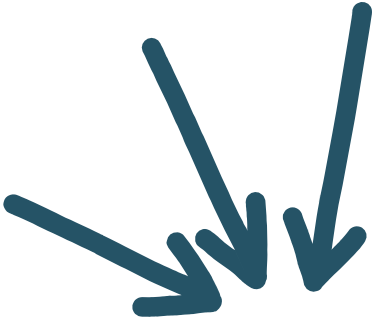
Vulnérabilité résultant de la situation économique



Opinions philosophiques

- ceux qui **définissent votre identité au sens large**
- ceux qui **protègent les libertés fondamentales** (liberté de culte, liberté d'expression ou d'opinion...)
- ceux qui **viennent protéger une situation de fragilité temporaire ou durable** (état de santé, handicap)





Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

- **un traitement moins favorable envers une personne ou un groupe de personnes**
- **en raison de critères définis par la loi** (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique etc.)
- **dans un domaine prévu par la loi** (accès à un emploi, à la santé, à l'éducation, aux biens et aux services comme le logement, le crédit, les loisirs etc.)

## Connaître les sanctions encourues

La discrimination est sanctionnée par la loi pénale. L'auteur ou l'auteure des faits risque une peine pouvant aller **jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.**

Si l'auteur est un agent de la fonction publique (dans une mairie, une préfecture, à Pôle emploi...) et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions, les peines peuvent aller **jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.**



## Discrimination directe et indirecte quésaco ?

**La discrimination directe** correspond à une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable, sur le fondement ou au motif d'un des critères interdits par la loi.

*Exemple : une femme enceinte informe l'entreprise dans laquelle elle vient d'être recrutée de son état de grossesse et reçoit dans la foulée un mail l'informant que sa candidature a été refusée.*

**La discrimination indirecte** est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes.

*Exemple : ne pas permettre aux salariés à temps partiel de bénéficier d'une prime, alors que plus de 80% des salariés à temps partiel sont des femmes.*

**L'injonction discriminatoire** est une demande qui vous est faite, directement ou indirectement, de ne pas recruter certaines catégories ("les femmes", "les arabes", "les jeunes", "les vieux", etc). Ces demandes interviennent souvent à l'oral, elles sont rarement notifiées à l'écrit.



**Qu'elles soient directes, indirectes ou qu'elles se manifestent en injonction, toutes ces formes de discriminations sont illégales.**

**Elles produisent toutes le même effet : elles instaurent une rupture du principe d'égalité en excluant de fait certaines catégories de personnes.**

**Le grain  
de sel  
d'Alter Egaux**

**Ne vous rendez pas complices de ces pratiques illégales. Etablissez un dialogue pédagogique avec les entreprises pour qu'elles ne vous exposent pas à des risques inutiles.**

**Trois chefs d'entreprise ont accepté de produire à nos côtés une vidéo de sensibilisation à destination des employeurs pour diffuser une culture non discriminatoire dans l'emploi.**

**Découvrez la vidéo en [cliquant ici](#)**



## **Zooms** sur les limites à la liberté d'expression

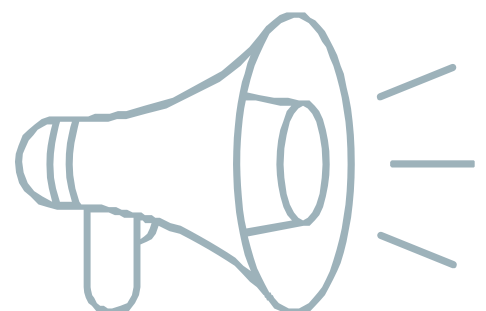
**La liberté d'expression** est un **droit constitutionnel** qui conditionne l'exercice d'autres droits démocratiques. Cependant cette liberté fondamentale n'est pas absolue et ses abus peuvent être sanctionnés dans la mesure où elles nuisent à autrui.

**L'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination est un délit :**

- une infraction jugée par le tribunal correctionnel et punie d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans, si l'incitation est publique ;
- une contravention (amende n'excédant pas 1 500 €, ou 3 000 € en cas de récidive), si l'incitation est privée.



L'incitation à la haine se différencie de **l'injure**.



# PARTIE 5

## Les outils - Quels sont mes biais ?



Un quiz pour s'auto-évaluer (cliquez ici)

Nous vous recommandons de tester vos biais implicites sur les critères suivants :

- **La couleur de peau** (claire vs foncée)
- **La race en tant que construction sociale** (asiatique vs caucasiens vs africains etc.)
- **Le poids** (mince vs gros)
- **Le genre** (féminin vs masculin)
- **L'orientation sexuelle** (hétérosexuels vs homosexuels) ; **L'âge** (jeune vs âgé)



Les tests d'associations implicites permettent d'étudier les associations d'idées automatiques, souvent inconscientes.



L'objectif est de mesurer la prégnance de ses préjugés, en conscientisant ses propres préférences ou croyances implicites.



# FICHES PRATIQUES POUR IDENTIFIER ET DÉJOUER SES PROPRES BIAIS DISCRIMINATOIRES



## LORS D'UNE PRISE DE CONTACT OU D'UN PREMIER ENTRETIEN (DISTANCIEL ET PRÉSENTIEL)

### **Apprendre à distinguer les critères discriminatoires et illégaux, des critères discriminants et légaux**

Dresser un tableau avec les 25 critères discriminatoires d'un côté et les critères discriminants de l'autre (être véhiculé ou parler une langue étrangère parce que la profession l'exige, demander les disponibilités...).

### **Conscientiser ses propres biais et s'en méfier**

Plus de 90% de notre activité cérébrale est inconsciente, donc la quasi-totalité de nos décisions sont prises de manières inconscientes et c'est heureux car réfléchir à un coût cognitif. En effet, le cerveau représente à peu près 2% du poids du corps et 20% de nos dépenses d'énergie. Utiliser des pensées rationnelles en permanence serait trop coûteux sur le plan énergétique, c'est pourquoi notre cerveau active des stratégies qui lui permettent de gérer les informations qu'il reçoit. Mais ces stratégies de simplification altèrent nos jugements.

**Le biais cognitif** est un raccourci de notre cerveau nous permettant d'analyser rapidement une situation. C'est inévitable, notre cerveau ne peut pas assimiler, traiter et analyser toutes les informations qui lui arrivent : il les *filtre* donc en pratiquant une économie cognitive.

↳ Ces biais cognitifs sont des **automatismes de la pensée** qu'on appelle aussi heuristiques en psychologie et sont utiles pour prendre des décisions simples, rapides et automatiques : comme traverser la route ou choisir ses légumes au marché.

Ces biais sont par nature **non conscients** et sont là à tout instant, ils viennent perturber le jugement. Même si la subjectivité ne peut être totalement supprimée. Nous nous pensons rationnels, avec un peu d'attention nous pensons éviter les erreurs de jugement alors que notre cerveau est programmé par ces heuristiques. Ces *algorithmes du cerveau* influencent nos choix car l'on ne peut pas tout mémoriser, parce qu'il faut aller vite, parce que les informations sont manquantes et que notre cerveau bouche les trous en interprétant la réalité.

Ainsi, dans notre monde actuel et complexe, ce fonctionnement cognitif peut se révéler inadapté. Pour lutter contre les erreurs de raisonnement (formation de stéréotypes) qui nous amènent à des erreurs de décision (dont la discrimination), il est donc crucial d'apprendre à reconnaître les différents types de biais cognitifs.

Comme ils ne sont pas conscients, il est difficile de les corriger. Mais il est possible de réduire leur influence en cultivant **l'auto contradiction** et **le doute**. Il faut chercher à penser contre soi-même et solliciter un avis collégial le plus souvent possible. Tout le monde a des biais, mais comme nous n'avons pas toutes et tous les mêmes, nous pouvons nous entraider et rester en alerte.

## LES BIAIS LES PLUS COMMUNS

**L'effet de halo** : la tendance à généraliser l'ensemble des caractéristiques d'une personne à partir d'une seule (positive ou négative).

**Le biais de confirmation** : la tendance à rechercher en priorité les informations qui confirment sa manière de penser, et à négliger tout ce qui pourrait la remettre en cause.

**L'effet de récence** : le fait de se souvenir plus facilement des dernières informations auxquelles on a été confronté.

**L'effet d'exposition** : le fait d'avoir déjà été exposé à une situation ou d'avoir rencontré une personne préalablement prédisposé à un sentiment positif, puisque familier.



**L'effet de primauté** : la première information reçue détermine l'impression générale que l'interlocutrice ou interlocuteur a d'autrui.

**L'effet de contraste** : la tendance à baser nos évaluations sur des comparaisons, ce qui peut les fausser. Ainsi, une personne différente des autres candidatures va apparaître en relief pour ce qu'elle n'est pas ou pour ce qu'elle est par rapport aux autres, mais plus pour ce qu'elle est elle-même.

**Le biais de statu quo** : la tendance à vouloir que les choses restent les mêmes, d'où une certaine réticence au changement.

**Le biais d'autorité** : la tendance à surévaluer la valeur de l'opinion d'une personne que l'on considère comme ayant une autorité sur un sujet donné : supérieurs hiérarchiques, experts, donneurs d'ordres, etc.

**Le biais d'appartenance** : la tendance à favoriser les personnes qui nous ressemblent.

**Le biais de naïveté** : quand les émotions prennent le pas sur le jugement.

**L'effet de Dunning-Krue** : aussi appelé effet de surconfiance, est un biais cognitif par lequel les moins qualifiés dans un domaine pourraient surestimer leur compétence.

## Déjouer les biais cognitifs : méthodologie

- Avoir l'humilité d'accepter ses stéréotypes
- Se questionner sur l'origine de ses opinions
- Apprendre et se cultiver
- Douter
- Persévérer
- Comprendre ses émotions
- Prendre son temps

**Prêter attention à l'acte discriminatoire « sous prétexte que » : il ou elle aura des difficultés pour s'intégrer au groupe, risque de déranger, de ne pas plaire etc.**

## **Le grain de sel d'Alter Eaux**



**Nous discriminons toutes et tous. Ces exercices d'introspection permettent d'objectiver nos pratiques discriminantes, de mieux nous connaître et de limiter les risques de discrimination.**

**Entourez-vous de personnes qui ne vous ressemblent pas, cela vous obligera à vous ouvrir à d'autres expériences, d'autres parcours de vie, d'autres visions du monde.**

# FICHES PRATIQUES POUR IDENTIFIER ET DÉJOUER SES PROPRES BIAIS DISCRIMINATOIRES



## LORS DE L'ANIMATION D'UN ATELIER COLLECTIF (STRATÉGIES D'INCLUSION)

**Sensibiliser à la liberté d'expression et à ses limites**

**S'assurer que le temps de parole est équitablement réparti entre tous les membres**

**Prêter attention à une parole dissidente et s'assurer que personne ne se sente marginalisé**

# FICHES PRATIQUES POUR IDENTIFIER ET DÉJOUER SES PROPRES BIAIS DISCRIMINATOIRES



## LORS D'UN RDV D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL RÉGULIER (ACCOMPAGNER LA LEVÉE DES FREINS AU PRISME DE NOS REPRÉSENTATIONS)

**Réaliser une fiche action pour lever les blocages, étape par étape, et la tenir à jour**



Pour remplir cette fiche posez des questions/mises en situation qui permettent aux bénéficiaires de se rendre compte par eux-mêmes des blocages.

*“Demain on vous propose un rdv pro à l'autre bout de Nice, concrètement êtes-vous en capacité d'y aller ?*

*Non*

*Alors pourquoi ? Faisons le chemin étape par étape et on voit où ça coince (mobilité, garde d'enfants etc)”*

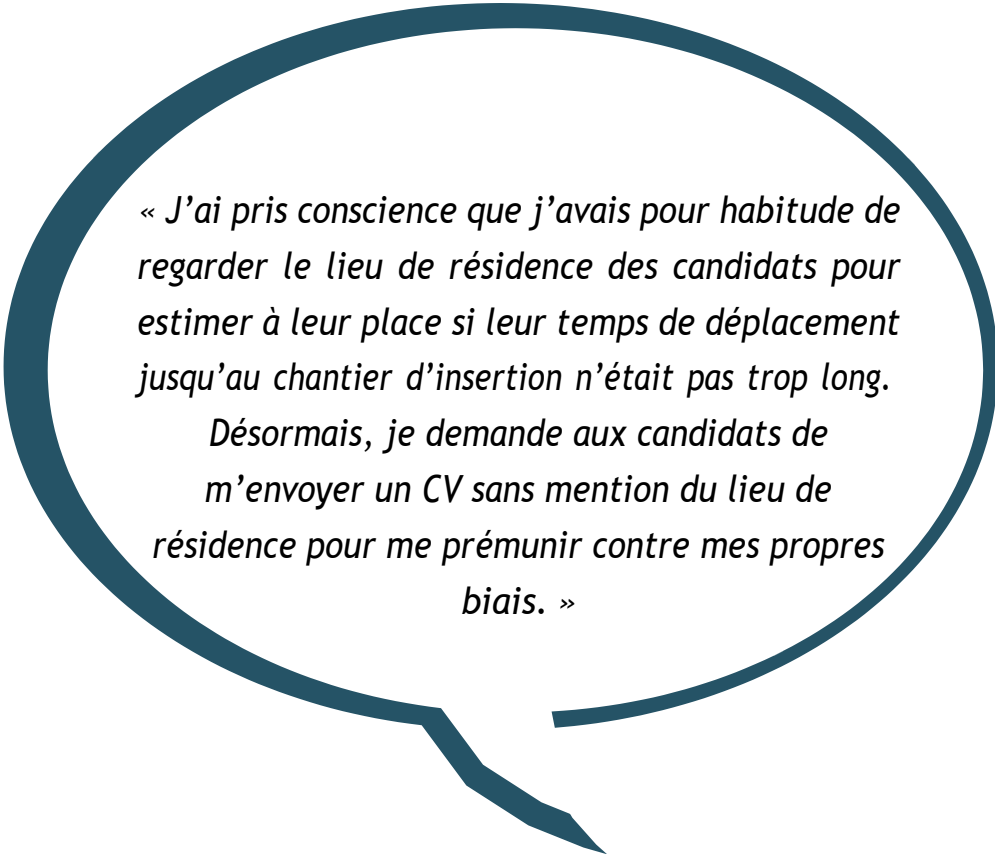
# PARTIE 6

## Annexes

### Verbatims et prises de conscience éclairantes et inspirantes



*« Au début de ma carrière, j'acceptais tous les jeunes qui postulaient au dispositif. Après quelques mauvaises expériences d'accompagnement avec de jeunes mineurs, j'ai eu dans l'idée de ne plus accepter les moins de 18 ans. Mais après réflexion, je me suis rendu compte du caractère discriminant et illégal de cette démarche. Surtout, j'ai conscientisé le fait que la cause de ces malheureuses expériences n'avait rien à voir avec l'âge, mais plutôt avec la posture de certains de ces jeunes. Il s'agissait d'un lien de corrélation mais pas de causalité. »*



*« J'ai pris conscience que j'avais pour habitude de regarder le lieu de résidence des candidats pour estimer à leur place si leur temps de déplacement jusqu'au chantier d'insertion n'était pas trop long.*

*Désormais, je demande aux candidats de m'envoyer un CV sans mention du lieu de résidence pour me prémunir contre mes propres biais. »*

**Lien vers le référentiel de stratégies pour faire face à la discrimination dans l'emploi, élaboré par les participants aux ateliers :**

Cliquez ici

**Lien vers le padlet du Groupe de travail Promotion de la santé mentale du collectif CLSM de Grasse autour du projet « Santé mentale et discriminations » :**

Cliquez ici

# M E R C I



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)

**Ce référentiel a été créé par  
Alter Egaux, société coopérative experte des  
mécanismes discriminatoires, grâce au soutien de  
la DREETS PACA, en collaboration avec Pôle  
Emploi, la Communauté d'agglomération de Sophia  
Antipolis, la Communauté d'agglomération du Pays  
de Grasse, la ville de Grasse, la ville de Vallauris,  
les Apprentis d'Auteuil, Emplois et Services 06, le  
réseau des Missions Locales, le CREPI, DEFIE, Soli-  
cités, Harpèges, Les Jardins Vallée de la Siagne,  
Les Compagnons Bâisseurs de Provence.**



[WWW.ALTEREGAUX.ORG](http://WWW.ALTEREGAUX.ORG)