



## Travailler sur les discriminations raciales avec des demandeurs d'emploi

hiver 2003-2004

Les cahiers du DSU

Cette action de sensibilisation auprès de demandeurs d'emploi, de stagiaires Sife (stages d'insertion et de formation à l'emploi) et de leurs formateurs bouscule les représentations des uns et des autres et, sans nier les discriminations, n'exempte pas les personnes des questions sur elles-mêmes. Bahija Ferhat qui mène cette formation pour l'Adate (association dauphinoise pour l'accueil des travailleurs étrangers) nous a présenté la démarche et les enseignements qu'elle en tire.

**SUR LE** territoire isérois, des diagnostics territoriaux sur les discriminations dans l'accès à l'emploi ont été menés dans le cadre de la Codac. Ils ont fait apparaître la nécessité de proposer des actions à destination des demandeurs d'emploi. En 2002, un appel à projet a été lancé, à titre expérimental, par la DDTEFP dans le cadre d'un plan local de lutte contre les discriminations raciales. Les grandes lignes de l'intervention étaient tracées dans cet appel à projet : intervenir auprès de demandeurs d'emploi de plus de 26 ans pour les aider à identifier une situation discriminatoire, à analyser les représentations en action, les informer du cadre légal et des moyens de lutte, et enfin leur permettre d'élaborer des stratégies dans le cadre d'une recherche d'emploi. Cette action est financée par le DDTEFP et le FSE (objectif 3). L'Adate, qui intervient depuis de nombreuses années pour l'intégration des migrants, mais aussi sur l'accompagnement à l'emploi, a été retenue pour conduire, avec le Greta Centre Isère, cette sensibilisation sur deux territoires (bassin grenoblois et centre Isère). Deux modules ont été mis en place, l'un à destination de groupes de stagiaires Sife et de leurs formateurs, l'autre pour des demandeurs d'emploi qui, informés par les services de l'ANPE, en font la demande. L'action qui a débuté fin 2002 est en cours.

### UN TRAVAIL SUR SOI

La démarche fait une large place à l'analyse des représentations. Bahija Ferhat, responsable du projet, relate le fait que le travail collectif qu'elle mène sur la différence montre que pour les stagiaires, la différence est toujours vécue comme un manque, et que la perception qu'ils ont d'eux-mêmes se confond avec la perception que les autres leur renvoient. C'est ainsi qu'une jeune femme, à la peau sombre, se présentait uniquement comme « noire » africaine alors qu'elle était aussi d'origine berbère marocaine. Elle niait ainsi une partie d'elle-même pour être conforme à l'image renvoyée par les autres. Le travail vise dans un premier temps à repérer ce phénomène pour avancer vers une conscience de soi plus positive et moins dépendante

du regard des autres. Bien souvent la discrimination est intériorisée, les personnes s'auto-discriminent en pensant que tel ou tel poste n'est pas pour elles. Des idées reçues qu'il s'agit de faire tomber.

Dans un second temps, les conditions de recrutement sont travaillées : par le biais d'un théâtre forum, les personnes apprennent à mettre en valeur leurs compétences, leurs connaissances, leurs atouts... Bref ce qu'elles « ont » pour contourner la discrimination qui, elle, porte sur « l'être » (« vous n'êtes pas ceci ou cela »). La mise en situation permet aussi d'apprendre à contourner l'agression potentielle, à interpeller un employeur qui se révèle raciste de façon à sortir digne de l'entretien, à se protéger, à anticiper... La formation comporte également un volet juridique pour identifier les différents types de discriminations, les recours et les soutiens possibles.

L'intervention auprès des formateurs rappelle les conditions historiques de l'immigration de masse en France, les informe sur le cadre légal et les moyens d'action contre les discriminations et les aide à prendre conscience, par l'analyse de leur pratique, du fait qu'ils peuvent avoir eux-mêmes des comportements discriminants.

### ROMPRE LE SILENCE

Les actions auprès des demandeurs d'emploi ont mis un peu de temps à démarrer, il a fallu ce temps pour parler la discrimination. Les professionnels (intermédiaires de l'emploi, formateurs) ne se sentaient pas légitimes pour orienter des demandeurs d'emploi vers l'Adate. Comment dire à une femme que le voile qu'elle porte peut être un frein à l'emploi? On est en effet à la frontière entre la sphère publique et la sphère privée. Une information importante a été faite, principalement aux demandeurs d'emploi, par le biais des conseillers ANPE et des animateurs locaux d'insertion, et aujourd'hui les demandes d'accompagnement affluent.

L'accompagnement individuel permet de questionner le projet professionnel de la personne, d'analyser les problèmes qu'elle a rencontrés, les freins à l'emploi liés à l'appartenance (le plus souvent religieuse). Un travail qui ouvre un « *espace de négociation personnel* » pour cheminer, « *bricoler avec son identité* », comme le dit si bien Bahija Ferhat. Ce qui permet aux individus d'être conscients de leurs choix et le plus souvent d'élaborer de nouvelles stratégies, plus constructives que la négociation ou l'évitement. ■

Marie-Christine CERRATO DEBENEDETTI