

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES DANS L'EMPLOI

Atelier régional du 11 mars 2005, FIRMINY



>>> *Trois enjeux partagés par le SIVO et le CR•DSU : repérer, prévenir et agir contre les discriminations*

Jean-François Barnier, Président du SIVO et Jean-Philippe Motte, Président du CR•DSU ont situé les enjeux de la journée.

Jean-François Barnier a tout d'abord présenté la démarche dans l'Ondaine. Dès la signature du contrat de ville en 2000, l'intégration des populations issues de l'immigration, représentant 12% de la population, a été inscrite dans les objectifs prioritaires. Le SIVO et ses partenaires ont lancé dans ce cadre un vaste travail sur les discriminations, non seulement en mettant en oeuvre un plan d'action opérationnel mais aussi en s'associant au plan départemental de lutte contre les discriminations porté par la COPEC (cf. p.2). Ce plan d'action local, décliné dans un premier temps autour de plusieurs demi-journées de sensibilisation, a permis de créer, dans la vallée de l'Ondaine, une dynamique de réseau regroupant des acteurs sociaux, économiques et institutionnels.

Les diagnostics réalisés dans les années précédentes ont montré qu'une partie conséquente de la population était confrontée à des comportements discriminatoires, dans le cadre d'une recherche d'emploi ou de stage, mais aussi dans l'accès au logement. À l'échelle nationale, le Plan de Cohésion Sociale et la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, mis en place récemment, ont pour objectifs d'agir directement sur les causes et de renforcer concrètement l'égalité des chances. Localement, les élus et les décideurs souhaitent passer à l'acte afin de pouvoir trouver une vraie cohésion sociale sur leur territoire.

Jean-Philippe Motte a insisté sur la nécessité du partage des réflexions et des démarches, tout particulièrement sur une réalité aussi complexe que celle des discriminations, et souvent sensible localement. Au-delà de l'Ondaine, différents sites en Rhône Alpes, comme Thonon, Grenoble, Valence ou Villeurbanne, de même que des entreprises telles qu'ADECCO, CASINO, et les partenaires sociaux eux-mêmes, ont engagé des expériences. Si la lutte contre les discriminations est un objectif clairement affiché des contrats de ville, la mise en oeuvre d'actions se heurte souvent à des blocages. Il importe donc, à partir des exemples présentés dans la journée, d'encourager leur développement ailleurs.

La présence du Préfet et du Président du Conseil Général de la Loire, également député rapporteur de la commission des lois, du Directeur Régional du FASILD (cf. p.3) et d'un public nombreux a témoigné de l'intérêt porté par tous à ces enjeux.

Le Centre de Ressources pour le Développement Social Urbain en Rhône Alpes (CR•DSU) et le Syndicat Intercommunal de la Vallée de l'Ondaine (SIVO) ont organisé un Atelier Régional sur la lutte contre les discriminations raciales autour de quelques expériences assez exemplaires en région. Ayant réuni plus de 150 participants à Firminy, dans la Loire, la journée a répondu à un besoin de connaissance et d'échange.

Si les propos introductifs des acteurs politiques et institutionnels ont pu paraître à certains quelque peu distants de la réalité, les échanges ont été riches et instructifs avec les principaux porteurs des actions en cours. **Cette journée est un point d'étape : elle doit se prolonger par d'autres échanges régionaux**, voire par un programme de travail visant à une qualification collective entre entreprises et acteurs du territoire. En Rhône-Alpes comme ailleurs, les démarches en cours de lutte contre les discriminations doivent être mieux connues et accompagnées.

La présente plaquette résume les principaux apports et échanges de cet atelier régional, autour du cadre de travail national et régional, de l'action des territoires, des entreprises et des employeurs publics. Puissent ces différents éléments donner envie au lecteur de conforter son intention d'agir concrètement pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.



>>> Les Discriminations : définitions

Discriminer : Du latin discriminare, séparer, distinguer (Petit Larousse)

Établir une différence, une distinction entre des individus et des choses

Les différents types de discriminations (directive européenne RACE) :

Une **discrimination directe** se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Une **discrimination indirecte** se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine donnée par rapport à d'autres personnes.

Une **discrimination positive** est une discrimination justifiée pour combattre les inégalités et faire prévaloir l'intérêt général.



>>> Le volet lutte contre les discriminations raciales du Plan de Cohésion Sociale

Afin de favoriser la mixité sociale dans la fonction publique, le Plan Borloo met l'accent, dans son troisième volet "égalité des chances", sur la lutte contre les discriminations. Il prévoit avec les grandes écoles une **charte d'égalité des chances**, ainsi que la création du "**Parcours d'Accès à la Fonction Publique Territoriale**" (PACTE). Un Pacte qui devrait permettre la mise en place, d'ici 2006, de mesures de discrimination positive à destination des immigrés de la 2ème ou 3ème génération.

Cela devrait permettre de favoriser la mixité sociale dans les emplois publics en proposant à des jeunes de 16 à 26 ans sans qualification ou diplôme une formation alternée d'une durée maximale de deux ans avant leur intégration dans la fonction publique.



>>> Les COPEC

Les Commissions pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté (COPEC) ont désormais pour principale mission de **définir des actions de prévention et de sensibilisation** contre les discriminations liées à l'origine, la nationalité, la religion, le sexe, le handicap ou l'orientation sexuelle, en partenariat avec les acteurs institutionnels publics et privés. Une priorité est donnée à l'insertion professionnelle. Elles ne sont plus chargées du traitement de cas individuels en lien avec l'ancien numéro vert 114 mais constituent un lieu d'information sur les modalités de recours notamment en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.



>>> La HALDE

Cette Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), créée par la loi du 31 décembre 2004, est compétente pour **connaître toutes les discriminations, directes ou indirectes**, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie prenante. Louis Schweitzer, ancien dirigeant de Renault, en est le président.

Elle peut être **saisie directement** par toute personne s'estimant victime de discrimination et dispose de **pouvoirs d'enquête** (service téléphonique au 08 1000 5000). Est également prévue la possibilité pour les associations de lutte contre les discriminations, les députés, les sénateurs et les représentants français au parlement européen de saisir la Haute Autorité.

Elle peut également recommander des **modifications législatives ou réglementaires** visant à assurer la mise en oeuvre effective du principe d'égalité et donner son point de vue sur les projets de réforme. Le budget de la Haute Autorité pour sa première année de fonctionnement sera de l'ordre de **10 millions d'euros**.





Pascal Clément, rapporteur de la loi créant la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), évoque les dispositions législatives qui permettent de poursuivre et de condamner les personnes responsables d'injures racistes, antisémites ou homophobes, ainsi que les attitudes faisant barrière à l'accès aux services publics, à l'emploi ou au logement pour raison de discrimination. Si la HALDE peut témoigner dans de telles procédures judiciaires, son rôle est d'abord pédagogique : il s'agit de faire évoluer les mentalités par des actions de médiation et/ou de propositions, avant même d'envisager la répression.

La création de la HALDE doit avoir une force symbolique sur le plan du refus des différences : le respect de l'autre prime. Sa composition autour de personnalités reconnues dans les milieux économiques, syndicaux, militants et juridiques, lui confère une valeur morale à l'échelle nationale : Louis Schweitzer, Nicole Notat, Fadela Amara... Quant aux perspectives offertes par le Plan de Cohésion Sociale, c'est avant tout à travers la création d'emploi dans les entreprises, accessibles pour tous, que l'on pourra le plus utilement agir ; à titre d'exemple, le parrainage des jeunes, soutenu par le Conseil Général depuis plusieurs années, agit beaucoup sur les mentalités, autant des employeurs que des jeunes eux-mêmes.



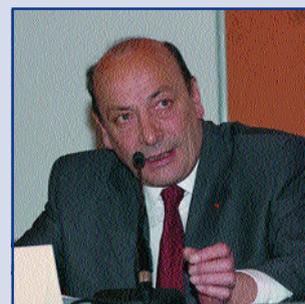
Richard Jeannin, Directeur Régional du Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD), rappelle que cet établissement public à gestion paritaire se situe dans une position de médiation entre les populations immigrées et l'État. Il a pour objectif l'intégration et la lutte contre les discriminations, et notamment les discriminations systémiques ; l'établissement a un rôle d'action et de soutien auprès des populations autant que des acteurs économiques et sociaux.

Les moyens financiers sont déployés autour de 4 objectifs :

- >>> comprendre les causes des discriminations,
- >>> agir sur les mécanismes discriminatoires : agir sur l'accès à l'emploi pour lever les obstacles et préjugés vis-à-vis des immigrés (Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE), Contrat de Ville...), agir sur l'accès au logement, au-delà du principe affiché de mixité sociale,
- >>> soutenir les projets de territoire
- >>> appuyer les programmes et actions de l'État,

Ces critères l'amènent à réinterroger actuellement les actions soutenues en région (700 en Rhône-Alpes), pour faire plus levier.

Face au silence, au déni souvent rencontré dans les situations de discrimination, il rappelle que la population immigrée est deux fois plus au chômage que l'ensemble de la population d'origine française. Face au bruit médiatique de certains dossiers d'actualité, il pointe le risque actuel d'ethnicisation des rapports sociaux, notamment à l'école.



Michel Morin, Préfet de la Loire, précise comment l'État dans le département traduit les objectifs nationaux de lutte contre les discriminations. Il insiste sur le Contrat d'Accueil et d'Intégration, et sur le nouveau Plan de Cohésion Sociale, qui vise à traiter globalement des handicaps rencontrés par les personnes victimes de discriminations. Il faut savoir nommer les situations de discriminations, qui s'opposent à nos principes républicains, et nous privent de talents et de compétences. Il évoque les pratiques de recrutement, comme les simulations de situation de travail, permettant de contourner les pratiques discriminatoires. Il insiste sur les perspectives ouvertes par la Loi de Cohésion Sociale, notamment pour l'emploi des jeunes : contrats jeunes entreprise, élargissement des modalités de recrutement des Zones Franches Urbaines aux Zones Urbaines Sensibles, accès facilité à l'emploi public via le PACTE (recrutement par alternance dans la fonction publique).

La Commission pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté (COPEC) de la Loire conduit un plan départemental de lutte depuis septembre 2004 autour de quatre axes : la communication, l'emploi, le logement, la vie quotidienne et les loisirs. En matière d'emploi, elle valorise la Charte sur la prévention des discriminations dans le monde du travail de 2002, et elle soutient les actions en cours (Projets EQUAL, Mission Locale du Forez, PLIE, formation du Service Public de l'Emploi, actions d'ADECCO et de CASINO...).

>>> Thonon-les-Bains : un plan d'action axé sur les jeunes, les intermédiaires de l'emploi et les entreprises

La ville de Thonon s'est engagée dans un plan de lutte contre les discriminations suite à un grave accident ayant touché des jeunes issus de l'immigration et qui a provoqué une quasi-émeute autour d'un commissariat de police. Cet électrochoc a permis aux élus de percevoir le ras-le-bol des jeunes face aux discriminations dont ils étaient l'objet. La mairie a créé ainsi un projet de développement social, s'appuyant sur le lien social, le logement des jeunes, la réduction de l'insécurité et l'insertion économique. Avec l'appui de la Région Rhône-Alpes et du FASILD, ce projet a été adopté par le Conseil Municipal fin 2002 et porté par un service politique de la ville, créé début 2003. Le Maire s'est engagé personnellement dans l'action en pesant de tout son poids politique.

Le plan s'est structuré sur trois ans, avec des objectifs opérationnels et des critères d'évaluation des résultats :

- >>> Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans
- >>> Rencontrer les employeurs
- >>> Fédérer les acteurs sociaux et économiques
- >>> Créer les conditions favorables à la signature, à terme, d'une charte de lutte contre les discriminations

Le projet s'est appuyé ainsi sur trois types d'actions :

>>> une expression des jeunes eux-mêmes dans les quartiers, à travers des réunions entre jeunes, élus, acteurs économiques et intermédiaires de l'emploi ; il s'agit non pas d'agir pour le public, mais bien d'agir avec. L'action se doit de rendre des comptes aux jeunes eux-mêmes,

>>> un comité technique, le groupe Jeunes Emploi Discrimination (JED), mis en place avec la plupart des acteurs socio-économiques et des intermédiaires de l'emploi :

Lycée Professionnel, Mission Locale, Prévention spécialisée, Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), Artisanat, Chambre de Commerce... Le groupe JED s'est réuni une dizaine de fois et a permis une représentation commune des problèmes ainsi que la création d'outils communs et d'événements,

>>> 100 rencontres avec des entreprises autour de leurs pratiques d'embauche
10% du parc a été ainsi rencontré avec le support de la mallette de la Commission Européenne sur l'égalité dans l'emploi. L'analyse de leurs pratiques d'entreprises a mis en avant le poids des représentations dans les décisions des employeurs ; elle a permis de dédramatiser la question avec eux et de leur proposer un meilleur accompagnement dans leurs recrutements avec les intermédiaires de l'emploi sur le territoire.

Différents dispositifs existants ont été croisés avec le plan d'action : à titre d'exemple, le programme régional d'appui à la création d'emploi ECRIN a été mobilisé avec un module de formation à la lutte contre les discriminations pour les gestionnaires de PME hôtellerie restauration ; les pratiques de gestion horaire d'une grande surface alimentaire ont pu être optimisés grâce au travail sur les pratiques de recrutement...

Propos d'Alexandre Kosak, Responsable de l'insertion des jeunes par l'économique et de Charles Riera, Adjoint au Maire

Des structures s'organisent autour d'actions collectives...



Villeurbanne conduit, à travers la structure porteuse du PLIE, le Plan d'Action Villeurbannais pour l'Insertion par l'Économique (PAVIE), un projet EQUAL visant à lutter contre les discriminations ethniques. Sa démarche vise notamment à mobiliser le plus grand nombre d'acteurs associatifs et de "personnes concernées" présents sur la commune, autour de l'accès à l'emploi et de l'accès au logement. L'enjeu du projet est aujourd'hui d'agir sur un territoire, en aidant à la reconnaissance du problème, puis en se centrant sur les différentes étapes d'accès à l'emploi pour les jeunes de moins de 30 ans.

Entreprises, syndicats salariés, Éducation Nationale, acteurs de l'insertion, jeunes eux-mêmes sont mobilisés dans l'action, et progressent dans la reconnaissance de leur part à chacun dans les discriminations. Le déni existe encore au sein des entreprises et de l'Éducation Nationale; les acteurs de l'insertion doivent mieux distinguer la différence entre leur travail traditionnel d'accompagnement du public et la lutte contre les discriminations.

Propos de Marie-Christine Cerrato-Debenedetti, Chef de projet EQUAL

L'agglomération de Valence a défini en 2003, dans le cadre de son Contrat de Ville, un plan de lutte contre les discriminations à l'embauche ; après avoir constitué un groupe partenarial (Conseil Régional, Conseil Général, FASILD, DDTEFP, communes) et examiné les différentes actions financées publiquement, et relevant du thème, les acteurs locaux ont mobilisé le PLIE pour intégrer les analyses des différents freins à l'emploi. Au-delà ont été invités les représentants du Comité de Bassin d'Emploi, de la Zone Franche Urbaine, des associations d'insertion et d'accueil, et des représentants d'entreprises (EDF, IMAJE, CASINO...) et de partenaires sociaux.

En 2004, les partenaires ont renforcé les actions existantes, mais aussi lancé de nouvelles actions autour d'un plan de communication et d'une journée événementielle à Bourg-lès-Valence. Ils ont cherché à renforcer le portage politique du plan d'action autour des élus locaux et du Service Public de l'Emploi.

Propos de Marielle Tavernier, Chef de projet contrat de ville

>>> Vallée de l'Ondaine : un plan territorial mobilise partenaires économiques et sociaux



Le Contrat de Ville de l'Ondaine, géré par le Syndicat Intercommunal de la Vallée de l'Ondaine, a inscrit la lutte contre les discriminations dans l'emploi, le logement et les loisirs comme une de ses priorités. Avec ses partenaires, le SIVO a engagé fin 2003 un plan d'action. Début 2004, le "Groupe Ressource" a été lancé, composé de divers acteurs : Centre social, Prévention spécialisée, Mission Locale Jeunes, MEDEF/Rives Loire, Caisse d'Allocations Familiales (CAF), Union Professionnelle Artisanale (UPA), les techniciens engagés de façon volontaire dans la démarche étant issus à la fois du monde social et du monde économique.

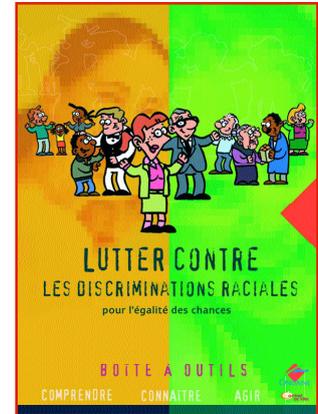
Quatre objectifs ont été dégagés dans le plan d'action :

- >>> la mise en réseau des acteurs et l'élargissement du partenariat,
- >>> la sensibilisation autour de la discrimination et de la lutte contre ce phénomène,
- >>> l'outillage des intermédiaires de l'emploi et des travailleurs sociaux (argumentaires, fiche de signalisation) et un travail sur les pratiques d'accompagnement,
- >>> la mise en lumière des situations de discrimination directe ou masquée.

Les sous-groupes de travail qui se sont constitués ont constaté que les personnes issues de l'immigration rencontraient des difficultés multiples d'accès à l'emploi et au logement. Afin de décloisonner les différentes formes de discrimination, notamment entre le social et le professionnel, l'initiative sur l'Ondaine s'est construite à partir de la **richesse des échanges entre professionnels de terrain issus de métiers très divers** (conseiller en insertion, assistante sociale, chargé de mission entreprise, éducateur spécialisé...)

Le plan d'action s'est centré durant la première année sur l'emploi. Suite à un diagnostic partagé, le Groupe a créé une **boîte à outils à l'attention des intermédiaires de l'emploi et des travailleurs sociaux**. Une offre de formation a été constituée sous forme de jeux de rôle, pour développer les argumentaires face aux comportements discriminants. La journée du 11 mars 2005 fait également partie des actions du Groupe, afin notamment d'échanger avec d'autres sites dans la Loire et en Rhône-Alpes.

Le Groupe souhaite enfin, dès 2005, s'adresser plus directement au public et élargir la sensibilisation en diffusant



largement la boîte à outils ainsi que l'offre de formation.

Les étapes préalables de formation du Groupe ont permis de se connaître et de se reconnaître, comme professionnels autant que comme personnes aux origines multiples. Le Groupe, bénéficiant de plus de cohésion, a utilisé comme fil conducteur ce travail sur les origines et les différences. Il a engagé un partenariat d'action, où chacun a été impliqué de façon concrète au-delà des débats. L'Union Professionnelle Artisanale, par exemple, est devenue un partenaire opérationnel, attentif à la **production d'argumentaires efficaces pour les employeurs** ; les référents de parcours du PLIE ont, eux, mis à profit leur expérience dans le **parrainage des personnes**...

Propos de Gilles Gallet, Secrétaire général de l'UPA Loire et de Catherine Convers, Coordinatrice du PLIE de l'Ondaine

Paroles des participants

"Les personnes les plus touchées sont rarement présentes à ce type de manifestation... et on n'a jamais parlé d'éducation des familles et de médiation..." le responsable d'une association de promotion de l'emploi saisonnier.

>>> "Les échecs en matière d'embauche, face aux problèmes de discriminations, sont aussi difficiles à vivre pour les accompagnants. Ils ne sont pas formés pour cela..." un chef de projet

"Je vous écoute depuis ce matin avec tous ces trucs, on dirait qu'il n'y a pas de discriminations ! Que doit-on faire demain pour changer les mentalités ? Les victimes, ce sont toujours les noirs et les beurs, alors qu'ils sont français" un demandeur d'emploi.

"La question des discriminations, il faut déjà en parler dans l'entreprise ! Quasiment aucune plainte ne vient à l'inspection du travail sur ce point..." un membre du Service Public de l'Emploi.

>>> "Avec les personnes que j'embauche, quelque soit leur origine, je leur propose de leur donner accès à un métier, et j'en sauve 6 sur 10..." un chef d'entreprise de la Loire

"Beaucoup de jeunes diplômés maghrébins se censurent eux-mêmes dans les candidatures à des postes de cadres. Les jeunes ont également du mal à trouver des stages..." un cadre de Bureau d'Etudes de la Loire.



Arnaud GAUCI

ADECCO : la non-discrimination comme axe stratégique

L'entreprise de travail temporaire ADECCO s'est engagée dès 2000, en partenariat avec le FASILD, dans un diagnostic des discriminations. Après avoir démontré la présence de pratiques discriminatoires à peu près partout dans son réseau, **Arnaud Gauci** explique la création, en interne, d'un **pôle de lutte contre les discriminations, en 2001**, a permis de structurer l'action autour de quatre catégories d'acteurs : les clients entreprises, les intérimaires, les partenaires institutionnels et les collaborateurs salariés.

Autour d'une **charte interne**, ADECCO s'est engagée en 2002 à mobiliser ses propres collaborateurs permanents, au-delà de l'engagement de la direction. Un **programme de formation** a été lancé pour plus de 500 cadres (sur la compréhension des phénomènes de discrimination et la relation clientèle) ; la grande majorité des salariés sait aujourd'hui, sondage interne à l'appui, que ce thème est un des axes stratégiques du groupe.

Avec ses intérimaires et candidats, ADECCO s'est appuyé sur le **développement de ses pratiques de recrutement** : les bilans professionnels permettent de **définir un profil professionnel, à partir des compétences mobilisables** et du contexte dans lequel elles peuvent s'exercer. Mais la question des discriminations a nécessité un effort d'écoute plus important : un numéro de téléphone Azur est mis à disposition, un affichage spécifique est fait en agence, et les cadres cherchent à faire s'exprimer plus directement les intérimaires sur les problèmes rencontrés. Si tel est le cas, **les cadres d'agence travaillent alors avec l'entreprise utilisatrice pour trouver des solutions concrètes** de réduction des discriminations : valorisation des compétences, évolution des pratiques d'encadrement, perspectives d'embauche après mission.



Claude BAYLOT

Domeyrat : la diversité au quotidien dans une entreprise de la métallurgie

Claude Baylot, dirigeant d'une PME de la métallurgie (45 personnes), s'est trouvé confronté à des manifestations de racisme lors de l'embauche d'un ouvrier d'origine maghrébine : "un arabe ça suffit". Cette personne est aujourd'hui cadre confirmé. Mais il a eu également des difficultés entre, par exemple, un laotien et un cambodgien, ou entre un marocain et un tunisien. Les problèmes de discrimination sont réels dans l'entreprise, face à sa **recherche de compétences et d'expériences**. Le recrutement se fait d'abord sur le caractère volontaire des personnes, et Claude Baylot a connu de nombreuses expériences d'intégration délicate : difficultés de tenue des horaires, saisies-arrêt sur salaire... Les perspectives de carrière ne se dégagent qu'à partir de 2 ans, et entre temps **il faut savoir composer**, notamment par exemple avec les fêtes religieuses de tout ordre. Mais il suffit de gérer intelligemment les congés et de faire récupérer les heures de travail perdues. Avec 45 salariés, c'est quasiment 45 situations différentes, dans leur contexte, leurs horaires, leurs traditions.

La formation est une clé essentielle dans le succès des recrutements et de l'intégration dans l'entreprise. C. Baylot s'est investi dans l'Ecole Forézienne de Production, qui accueille des personnes de toutes origines, souvent cumulant des lourdes difficultés. Loin d'être une voie de garage, c'est une voie d'excellence qui permet à plus de deux jeunes sur trois d'accéder à un diplôme. Tous les jeunes et tous les salariés ne sont pas des anges non plus, et les aides apportées ne sont pas alors suffisantes.



Mohamed CHOUÏEB

RIVES Loire : le travail de médialogue

La direction du travail a lancé dès 1997 un plan d'action spécifique visant à une meilleure insertion professionnelle des jeunes. Ces jeunes, maghrébins pour la plupart, sont accompagnés par un médiateur, issu de la culture maghrébine lui aussi, **Mohamed Chouïeb**, qui les met **en relation avec les entreprises pour des recrutements efficaces**.

L'action est portée par l'association RIVES Loire, constituée par le MEDEF. Les jeunes qui sont présentés sont sélectionnés selon leur qualification au poste, face à des entrepreneurs qui ne prennent pas toujours des décisions rationnelles dans leurs recrutements.

Les jeunes sont suivis lors de leur insertion en entreprise à travers des relations de collaboration étroites. Le médiateur privilégie un **discours axé sur les compétences et non pas sur la diversité culturelle**. Il propose aux jeunes une **vision réaliste du travail et de l'entreprise en leur apportant des règles de comportements**, en les rassurant vis-à-vis de la rencontre avec le recruteur et en valorisant leur profil.

>>> Ville de Lyon : des propositions concrètes pour l'action...



Louis LEVEQUE

La ville de Lyon a lancé le Groupe d'Initiative pour l'Intégration dans la Ville (GIPIV), dans le droit fil de ses engagements à la lutte contre les discriminations dans son Contrat de Ville et dans la Charte européenne des droits de l'homme dans la ville. Un constat : la persistance des phénomènes de discrimination à travers des taux de chômage deux à trois fois supérieurs pour les personnes d'origine non européenne, s'aggravant de plus pour les personnes les plus qualifiées. Ces différentiels de taux

de chômage se retrouvent sur le plan territorial (quartiers en politique de la ville). Près du tiers des ménages en attente de logement social sont d'origine étrangère alors qu'ils représentent 6% du total des ménages...

Face aux risques de repli voire de conflits communautaires, le GIPIV créé en juin 2003 a pour mission de **comprendre les causes de telles discriminations**, de **valoriser les pratiques innovantes**, et de **développer des propositions** concrètes à travers un rapport au Maire de Lyon. Un premier rapport sur l'emploi a été présenté en mai 2004, et dix propositions ont été validées, parmi lesquelles on peut citer les objectifs suivants :

- >>> **Créer une mission égalité à la ville de Lyon et au Grand Lyon** (Communauté urbaine de Lyon), avec un poste de chargé de mission dans chaque collectivité
- >>> **Sensibiliser les élus et les agents de la ville**, à travers des séquences de formation sur la base du volontariat, notamment pour les services en contact avec les usagers
- >>> **Favoriser l'accès à l'emploi public**, via une préparation renforcée aux concours (adjoint administratif, avec un premier groupe de 25 stagiaires, police municipale et rédacteur) et les recrutements hors concours
- >>> **Mettre en place des leviers d'emploi via des marchés d'insertion et des clauses d'insertion** (art 14 du Code des Marchés Publics)
- >>> **Développer le parrainage**, en lien avec les clubs d'entreprise en contact avec la Ville
- >>> **Promouvoir les parcours d'intégration** (dossier-ville "Talents des cités" sur le site www.ville.gouv.fr, reportages de Télé Lyon Métropole...)

Propos de Louis Lévêque, Adjoint au Maire

>>> Grenoble et la prévention

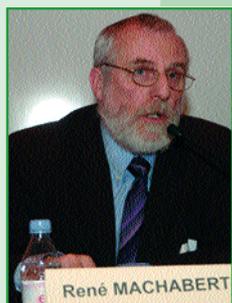
La ville de Grenoble (4000 agents) et le Centre communal d'action sociale (1000 agents) ont engagé un projet de prévention des discriminations raciales sur le lieu de travail, porté clairement par les élus. La ville a signé un protocole d'accord avec les partenaires sociaux, afin de promouvoir l'égalité de traitement des agents quels que soient leur origine, leur nom, leur lieu d'habitat, leur sexe ou leur religion. Un comité de pilotage a choisi un cabinet conseil extérieur et mis en place trois groupes de travail :

- >>> **Égalité de traitement dans l'accueil des usagers**
- >>> **Respect des différences dans les relations entre agents**
- >>> **Égalité des chances dans le recrutement et la carrière**

Ces groupes ont formulé 13 recommandations de diverses natures. Des questions ont fait débat : la sous-représentation des personnes d'origine étrangère dans les cadres A, et la sur-représentation parmi les services à faible qualification. Parmi les éléments forts : un relais très fort de la direction générale, une équipe projet affectée à la démarche (mission intégration et DRH), un apport de compétence en externe, une méthode projet, un engagement conjoint des organisations syndicales et du management intermédiaire. De plus, la composition sociale de la ville, issue de diverses vagues d'immigration, a aidé à la prise de conscience partagée des problèmes discriminatoires.

Propos d'Yves Mastromatteo, Resp. du service recrutement

La CFDT : le point de vue d'un syndicat



René MACHABERT

Les syndicats, largement engagés dans la lutte contre les discriminations, sont souvent peu entendus. Organisations syndicales salariées comme patronales s'impliquent concrètement en Rhône-Alpes, et la présence de Nicole Notat au conseil de la HALDE atteste de la contribution qu'elles peuvent apporter. La CFDT agit depuis longtemps sur le sujet, notamment à travers le travail de Philippe Bataille, puis autour du programme ASPECT en Rhône-Alpes, avec le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CGT, FO, la CFTC et la CGC.

Une réelle sensibilisation a été faite auprès des adhérents et des comités d'entreprise. Elle se prolonge à travers différents projets EQUAL, malgré une certaine frilosité de l'État et du patronat pour s'engager concrètement dans l'action. De fait, dans ce domaine, beaucoup d'intervenants se marchent quelque peu sur les pieds, et il sera nécessaire de clarifier les rôles des uns et des autres, de mieux mobiliser les énergies. **Les salariés, premières victimes des discriminations, sont représentés par les organisations syndicales, qui s'engagent aujourd'hui dans l'action**, comme l'ont fait récemment la CFDT, la CGT et l'UNSA au niveau national (charte de lutte contre les discriminations).

>>> Le point de vue de Laurence Méhaignerie, Institut Montaigne

Alors que le problème des discriminations est nommé et dénoncé depuis maintenant des années, pourquoi aussi peu de résultats dans les entreprises privées et publiques ?... Pourquoi si peu d'indicateurs d'évaluation disponibles aujourd'hui ? Au-delà des moyens mobilisés, aucune obligation de résultat ne semble s'imposer à quelque acteur que ce soit. Aucune entreprise ne peut vraiment mesurer de la qualité de sa gestion de la diversité, au-delà du simple respect de la législation.

Les politiques actuelles de lutte contre les discriminations sont-elles alors suffisantes pour promouvoir réellement la diversité ? De fait, la France ne s'est jamais projetée dans une réelle composition pluri-ethnique, et ne s'est jamais dotée d'outils de mesure de la diversité. Sans qu'il soit question de quotas, **il est nécessaire de lever l'invisibilité des personnes issues de l'immigration. Il faut sans doute aller même vers des démarches coercitives pour les employeurs**, montrant vraiment quelle est la pratique de gestion de la diversité.

L'entreprise est de fait le dernier lieu de brassage de la société ; elle ne peut néanmoins régler tous les problèmes, et **le politique, sur le territoire, doit aussi jouer son rôle**. Découpage de la carte scolaire, accès aux concours administratifs et appui à la rencontre avec les employeurs, relance des COPEC... autant de leviers que le territoire doit pouvoir saisir. Les problèmes sont déjà anciens, la prise de conscience politique est, elle, très récente...

Aller plus loin dans les échanges d'expériences

Le CR•DSU souhaite élaborer, dans les mois à venir, et en partenariat avec d'autres, la Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion notamment, un programme de travail autour d'échanges réguliers avec les acteurs de la région qui le souhaitent, autour d'approches concrètes, pour :

- approfondir les échanges sur la mise en oeuvre de démarches locales, dans une logique d'outillage et de qualification collective (diagnostics, outils, supports...)
- capitaliser et diffuser les bonnes pratiques pour mieux les inscrire dans les politiques de la ville, dans les politiques d'emploi et du logement

Les collectivités ou structures intéressées sont invitées à se faire connaître.
Contact : Clément Chevalier, 04 78 77 01 79

Approfondissons le sujet...

Éléments de bibliographie :

>>> *Lutter contre les discriminations raciales pour l'égalité des chances. Boîte à outils*, SIVO, 03/2005, n.p.

>>> *Plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Premiers éléments pour un guide méthodologique & dossier du participant*. Séminaire du 17 juin 2004, GESTE/DIV, 2004, 2 doc., pag. mult.

>>> *Travail et emploi : contrer les discriminations*, Économie et Humanisme n°369, 07/2004, pp. 1-72

>>> SABEG Yazid, MEHAIGNERIE Laurence, *Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation... ou repli ?*, Institut Montaigne, 01/2004, 269 p.

>>> *Discriminations raciales : repérer et comprendre pour mieux agir*, Les cahiers du DSU n°39, 12/2003, 46 p.

>>> BORRILLO Daniel, *Lutter contre les discriminations*, La Découverte, 2003, 201 p.

>>> SIMON Patrick, Profession Banlieue, *Discrimination et emploi. Repérer et agir*, Profession banlieue, 05/2001, 150 p.

>>> *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail. Contrats de ville du XIIème Plan*, DIV/DPM/DGEFP/FAS, 09/2000, 74 + 88 p.

Vidéo :

>>> VOULFOW Albin, FASILD, *Réflexion faite. Film support de débats sur les discriminations raciales au travail*, Olympio Productions, 2000

Sur Internet :

www.le114.com

<http://adoc.univ-fcomte.fr/idrem>

www.stop-discrimination.info

www.reseau-integration.net

www.crdsu.org (Rubrique À propos de... Lutte contre les discriminations raciales dans l'emploi)

Pour plus d'informations, contactez : crdsu.jduchamp@free.fr

Centres de ressources :

ADATE, www.adate.org

Économie & Humanisme,

www.economie-humanisme.org

ODTI, www.odti.fr

CR•DSU

Le centre de ressources pour le développement social et urbain Rhône-Alpes s'adresse aux acteurs dont les projets s'inscrivent dans un objectif de cohésion sociale sur un territoire : professionnels des collectivités locales, élus locaux, partenaires institutionnels, associations, chercheurs...

Son action : diffusion d'informations et de connaissances sous diverses formes, mise en réseau des acteurs, qualification collective, capitalisation d'expériences, soutien à certaines démarches locales...

Contact : 4 rue de Narvik, 69008 LYON.

Tél : 04 78 77 01 43 - Fax : 04 78 77 51 79.

Mél : crdsu.secretariat@free.fr - Site : www.crdsu.org

SIVO

Le Syndicat Intercommunal de la Vallée de l'Ondaine composé de huit communes, (60 000 habitants) porte le contrat de ville de la vallée de l'Ondaine qui se décline en 3 objectifs :

- poursuivre un aménagement équilibré du territoire,
- poursuivre et restructurer la politique d'insertion par l'économique,
- renforcer la politique de développement social urbain.

La démarche engagée autour de la lutte contre les discriminations raciales s'inscrit dans cet objectif.

Contact : 44 rue de la Tour de Varan, 42700 FIRMINY.

Tél : 04 77 10 19 80 - Fax : 04 77 10 19 89.

Mél : vallee.ondaine@wanadoo.fr