

Ce cahier livre le témoignage d'une trentaine de projets Equal français positionnés sur le thème de la lutte contre les discriminations liées à l'origine et met en évidence ce qui les réunit selon les catégories d'acteurs: acteurs locaux, associations, entreprises, partenaires sociaux, intermédiaires de l'emploi et de la formation, qui font chacun l'objet d'un chapitre distinct. Chaque chapitre offre ainsi des illustrations concrètes des difficultés auxquelles les diverses catégories d'acteurs ont été confrontées, des solutions et des produits qu'ils ont élaborés, et enfin des progrès constatés.

La démarche, aujourd'hui très originale, selon laquelle cet ouvrage a été produit, mérite d'être signalée. Ce dernier repose en effet sur les contributions des projets actifs dans le réseau thématique national dont les témoignages ont été recueillis *via* une plate-forme Internet collaborative. C'est donc par vague et par ajouts successifs, selon un processus à la fois très participatif et itératif que le Cahier a été produit. Dans la mesure où chaque acteur a contribué au seul chapitre le concernant, le processus ne permet pas d'éviter le caractère un peu répétitif de tel ou tel propos que pourrait noter un lecteur prenant connaissance du Cahier de manière linéaire et continue.

Car à la lecture de cette publication, un constat s'impose: les mêmes problématiques se posent aux acteurs qui adoptent parfois les mêmes solutions. Pour autant, les approches et les concepts utilisés diffèrent selon les projets. C'est donc cette diversité qui fait la richesse de cette «boîte à outils» dans laquelle chaque acteur peut aller rechercher librement des sources d'inspiration en fonction de sa situation et de ses besoins.

ISBN: 2-84108-027-7

RÉSEAU D'APPUI ET DE CAPITALISATION DES INNOVATIONS EUROPÉENNES
73 rue Pascal 75013 Paris France • Tél. 33 (0)1 44 08 65 10 • Fax 33 (0)1 44 08 65 11
info@racine.fr • www.racine.fr • Association loi 1901 • SIRET 392 135 679 000 26 • NAF: 804 C

racine

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine

Témoignages et expérience

equal
2004-2008
Combattre
les discriminations,
réduire les inégalités,
pour une meilleure
cohésion sociale

Europe
Formation
Emploi
Innovations

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine

Témoignages et expérience

Equal France
Ouvrage collectif



Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine

Témoignages et expérience

**Equal France
Ouvrage collectif**

© 2007, RACINE, 73, rue Pascal, 75013 Paris.

Tél.: 33 (0) 1 44 08 65 10. Fax: 33 (0)1 44 08 65 11.

info@racine.fr.

www.racine.fr

ISBN : 2-84108-027-7

Conception, réalisation : www.lasouris.org

Agir contre les discriminations professionnelles liées à l'origine

Témoignages et expérience

Equal France

Ouvrage collectif

Table des matières



Avant-propos	11
Acteurs locaux	13
Les défis visés	14
Les défis liés au public cible	14
Les défis liés aux acteurs et aux services	19
Les défis liés au territoire	26
Les solutions proposées	34
Identification des discriminations	34
Actions d'information, de formation ou de sensibilisation	39
Création de nouveaux rôles, services et instances	46
Développement d'outils	52
Actions de communication	53
Les produits développés	56
Outils de sensibilisation/communication	58
Outils pour les professionnels du marché de l'emploi	58
Outils pour les employeurs	60
Outils pour les publics cibles	61
Outils en direction des enseignants/de l'Éducation nationale	62
Chartes	63
Outils d'évaluation des compétences	63
Outils de communication	64
Outils pour faciliter la compréhension des termes	64
Démarches construites pour la mise en plac ⁶⁴ et la coordination de réseaux d'acteur.....	65

Les difficultés rencontrées	66
L'absence de reconnaissance/connaissances du phénomène de discriminations liées à l'origine	66
La mobilisation et le travail en commun avec différentes catégories d'acteurs	67
Les financements	69
Le public cible	70
Les progrès constatés	71
Reconnaissance/connaissance des discriminations	71
Changements de pratiques dans les entreprises locales	72
Progrès pour les personnels de l'Éducation nationale	72
Changements de pratiques par les IEF	73
Lutter contre les discriminations: une priorité transversale	73
Intégration transversale du thème des discriminations	73
Mise en place d'une dynamique partenariale	73
Implication de nouveaux acteurs dans la lutte contre les discriminations	74
Progrès pour les publics cibles	74
Sensibilisation des acteurs locaux au potentiel de création d'activité des migrants	76
Introduction de nouveaux modules de formation	77
Les recommandations	78
Pour améliorer les actions de la lutte contre les discriminations	78
Pour généraliser la lutte contre les discriminations	79
Pour faciliter la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations	79
Pour sensibiliser sur les discriminations et casser les stéréotypes	80
Pour améliorer les services en direction des bénéficiaires	80
Pour pérenniser les actions expérimentales mises en place	81
Associations/ONG	83
Trois premiers éléments de contexte sont intéressants à relever	83
Les défis visés	86
Agir sur les acteurs	86
Agir sur les publics	91
Empowerment des publics et des acteurs	96
Les solutions proposées	99
Identification des discriminations	99
Constitution de partenariats et mise en réseau	100
Mise en place de démarches innovantes	103
Formation des professionnels et sensibilisation/mobilisation des différents acteurs	106

Les produits développés	113
Études, diagnostics	113
Publications	114
Outils de communication et de sensibilisation	114
Outils opérationnels destinés aux professionnels	117
Outils de mise en réseau	118
Les difficultés rencontrées	119
Les difficultés relatives à la thématique de la lutte contre les discriminations	119
Les difficultés relatives à l'investissement des acteurs et le temps consacré aux projets	121
Les difficultés relatives à la gestion des projets	122
Les progrès constatés	123
Une volonté croissante de se saisir de la thématique des discriminations (malgré un déni persistant pour d'autres)	123
Un fait aujourd'hui reconnu par une partie des acteurs économiques	123
Résultats concrets de l'accompagnement des publics	124
Qualifications des acteurs professionnels dans la lutte contre les discriminations	124
Des nouveaux modes de coopération entre les acteurs	125
Les recommandations	126
Acteurs dans l'entreprise	129
Les défis visés	131
Les défis liés aux enjeux stratégiques de l'entreprise	131
Les défis à relever pour assurer l'égalité de traitement dans les territoires	133
Les défis pour lutter contre les autres critères de discriminations	134
Les solutions proposées	137
Des stratégies globales dans les organisations	137
Des stratégies spécifiques de construction de partenariats avec les entreprises	140
Des actions d'information et de communication	143
La formation	146
Actions envers le public cible	147
Les produits développés	148
Des études-diagnostic	148
Des outils pour un recrutement sans discrimination	150
Des outils de sensibilisation et de formation	151
Des outils d'engagement	156

Les difficultés rencontrées	158
Les difficultés relatives à la mise en œuvre des projets	158
Des mesures inadéquates ou inexistantes freinant la réussite des actions de lutte contre les discriminations	159
Les progrès constatés	161
Une prise de conscience croissante	161
Des avancées certaines dans les entreprises françaises	162
Les recommandations	164
Évaluer les actions et coordonner les bonnes pratiques	164
Pérenniser les expérimentations	164
Définir des objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs de la diversité	164
Continuer à former et sensibiliser les acteurs de l'entreprise	165
Informier davantage les organisations syndicales	165
Donner plus de moyens aux instances judiciaires de recours	166
Renforcer les moyens de la Halde	166
Les partenaires sociaux	167
Une montée en puissance de l'action des partenaires sociaux	167
La prise de conscience	167
La construction d'un droit antidiscriminatoire plus conséquent	169
Expérimentation et génération de la lutte contre les discriminations	170
Les défis visés	172
Construire une culture commune partagée	172
Mobiliser des partenariats élargis	174
Reconnaître les partenaires sociaux comme des acteurs légitimes de la lutte contre les discriminations	178
Améliorer les pratiques des partenaires sociaux vers « l'externe » et en « interne »	180
Développer une approche intégrée de la lutte contre les discriminations professionnelles	182
Les solutions proposées	187
Accentuer la sensibilisation	188
Former et accompagner	191
Expérimenter et négocier	193
Évaluer, capitaliser et pérenniser	195
Les produits développés	197
Renouveler les pratiques de sensibilisation	197
Appuyer la formation des acteurs concernés	198
Diagnostiquer une situation	200
Accompagner dans l'action	201

Les difficultés rencontrées	203
Le déni encore présent des discriminations liées à l'origine empêche d'évaluer la situation et d'agir concrètement	203
La complexité de la notion de discrimination et des pratiques discriminatoires existantes	203
La confusion entre le concept de diversité et de lutte contre les discriminations	204
La difficulté d'organiser un travail en partenariat	204
La difficulté de mobiliser les entreprises, les équipes syndicales, les institutionnels ou les acteurs locaux sur cet objectif	204
La non-reconnaissance des actions des partenaires sociaux	205
Les progrès constatés	207
Passage d'un sentiment d'impuissance à une capacité de faire	207
Une dynamique de proximité	207
Une approche intégrée des discriminations professionnelles	208
L'accord national interprofessionnel de février de 2007	209
Les recommandations	210
Les manques	210
Les bonnes pratiques	211
 Intermédiaires de l'emploi et de la formation	215
Les défis visés	217
Développer des pratiques professionnelles antidiscriminatoires	217
Les défis liés au territoire	220
Accompagner une population toujours discriminée	224
Les solutions proposées	228
Identification des discriminations	228
Mobilisation et sensibilisation	229
Formation et qualification des agents	232
Responsabilisation des dirigeants et accompagnement des changements dans les organisations	238
Les produits développés	240
Des études et diagnostics	240
Des outils en direction des publics cibles	245
Les difficultés rencontrées	247
Le signalement et la traçabilité des cas de discriminations	247
La mobilisation des acteurs	248
La complexité et la lourdeur de l'approche multi-acteurs	250
Le poids des représentations	250

Les progrès constatés	253
La mobilisation des acteurs	253
La diversité des publics touchés	253
La diffusion et l'institutionnalisation de nouvelles expérimentations	254
Une meilleure prise en compte des discriminations dans les pratiques professionnelles	255
Les recommandations	257
Une meilleure définition et quantification des discriminations	257
Respecter strictement la loi	257
Rendre obligatoire la formation des intermédiaires de l'emploi et de la formation	257
Travailler en réseau pour diffuser les pratiques	258
Pour les gens du voyage, agir sur tous les fronts	259

Avant-propos



CE cahier retrace l'expérience des projets français retenus dans le programme Equal au titre du thème B (lutte contre le racisme et la xénophobie) en mettant en évidence ce qui les réunit selon les catégories d'acteurs : acteurs locaux, associations, entreprises, partenaires sociaux et intermédiaires de l'emploi et de la formation qui font chacun l'objet d'un chapitre distinct. Chaque chapitre offre ainsi des illustrations concrètes des enjeux auxquels les diverses catégories d'acteurs ont été confrontées, des solutions et des produits qu'ils ont élaborés, des difficultés qu'ils ont rencontrées et enfin des progrès constatés.

La démarche, aujourd'hui très originale, selon laquelle ce cahier a été produit, mérite d'être signalée. Il repose en effet sur les contributions des projets actifs dans le réseau thématique national dont les témoignages ont été recueillis *via* une plate-forme Internet collaborative. C'est donc par vagues et par ajouts successifs, selon un processus à la fois très participatif et itératif que le Cahier a été produit. Dans la mesure où chaque acteur a contribué au seul chapitre le concernant, le processus ne permet pas d'éviter le caractère un peu répétitif de tel ou tel propos que pourrait noter un lecteur prenant connaissance du Cahier de manière linéaire et continue.

Car à la lecture de cet ouvrage, un constat s'impose : les mêmes problématiques se posent aux acteurs qui adoptent parfois les mêmes solutions. Pour autant, les approches et les concepts utilisés diffèrent selon les projets ou les acteurs.

C'est donc cette diversité qui fait la richesse de cette publication, conçue comme une boîte à outils dans laquelle chaque acteur peut aller rechercher librement des sources d'inspiration en fonction de sa situation et de ses besoins.

Acteurs locaux



LES acteurs locaux ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail ; leur potentiel est aujourd'hui de plus en plus reconnu. Ils sont non seulement les relais locaux indispensables des politiques et initiatives nationales dans le domaine, mais aussi – et surtout – les initiateurs d'actions adaptées aux problématiques locales. Ces actions sont mises en œuvre dans le cadre de partenariats dynamiques d'acteurs de terrain concernés par les problématiques : collectivités territoriales, services publics de l'emploi, entreprises, partenaires sociaux, associations, chambres de commerce ou de métiers, experts indépendants...

Le cadre d'Equal, qui exige la mise en œuvre de projets sur la base de partenariats d'acteurs nationaux, régionaux ou locaux, a ainsi fourni un riche terrain d'expérimentation pour ce type d'initiative. En effet, une dizaine de projets français visant à lutter contre les discriminations liées à l'origine au niveau local ont été menés dans le cadre du thème B du PIC Equal.

Les projets qui correspondent au groupe « acteurs locaux » sont de trois types :

- les projets qui mettent en place une action territoriale stratégique, coordonnée et multidimensionnelle de lutte contre les discriminations liées à l'origine sur un territoire clairement défini ;
- les projets mis en œuvre par ou en liaison étroite avec des collectivités territoriales (villes, départements...);
- les projets impliquant des acteurs de tout type (exemple : les organismes de formation) qui visent à faire évoluer les pratiques des acteurs locaux.

Les défis visés

La réalisation d'un diagnostic précis de la situation, afin de repérer les problématiques clés, est une première étape incontournable de tout projet. En raison de leur connaissance approfondie du territoire sur lequel ils interviennent, les acteurs locaux sont idéalement placés pour identifier toute une série de défis qu'ils ont essayé de relever par la mise en place de leurs projets Equal.

Compte tenu du fait que certains des projets cités ci-dessous ont été mis en œuvre dès 2001, ces constats ont, dans certains cas, évolués aujourd'hui. Cependant, il reste important de tracer un portrait des défis identifiés par les projets lors de leur démarrage et d'avoir sous les yeux un panorama des problématiques qui ont guidé la mise en place de leurs actions.

Les défis peuvent être regroupés en trois catégories :

- les défis liés aux difficultés rencontrées par le public cible (personnes issues de l'immigration ou de minorités ethniques) ;
- les défis liés à une prise en compte insuffisante par les acteurs et services locaux des spécificités du public cible et des problèmes auxquels ils sont confrontés ;
- les défis liés au territoire.

Les défis liés au public cible

L'une des raisons principales qui a incité les porteurs de projet dans le groupe « acteurs locaux » à monter un projet Equal dans ce domaine était le constat des problèmes rencontrés par les personnes issues de l'immigration ou de minorités ethniques sur leur territoire. Ces défis sont de plusieurs types.

Difficultés ou échec d'intégration socio-économique d'un ou de plusieurs groupes ethniques

Au niveau local, un certain nombre de porteurs de projet Equal constatent toute une série de difficultés rencontrées sur le marché du travail par un ou plusieurs groupes issus de l'immigration dans la population locale.

Même sur les territoires où l'insertion sur le marché du travail est pour tous problématique, les personnes d'origine étrangère ou les minorités rencontrent toujours plus de difficultés que la moyenne.

► La ville de Paris se distingue par une concentration de communautés étrangères originaires de Chine populaire qui vivent en relative autarcie et qui sont peu connues de la société d'accueil. Cette population est hors du marché de l'emploi traditionnel. Arrivée massivement depuis le milieu des années quatre-vingt, la population chinoise de l'Île-de-France est aujourd'hui évaluée à environ 100 000 personnes. A Paris, suite à l'intensification des flux migratoires, les Chinois (principalement du Zhejiang) se sont installés en grand nombre dans certains quartiers: quartier de la rue des Gravilliers (3^e), quartier de la rue de Popincourt (11^e) et quartier de Belleville (10^e, 19^e, 20^e).

Ces populations se caractérisent notamment par les éléments suivants :

- elles sont mal ou peu intégrées parce qu'elles vivent en relative autarcie, sont peu connues de la société d'accueil et n'intègrent pas les dispositifs d'insertion, notamment scolaire ;
- elles maîtrisent mal ou très peu le français et sont dans leur grande majorité dépourvues de qualification ;
- elles sont installées dans certains quartiers de Paris où elles sont l'objet de réactions de rejet et de racisme de la part des communautés d'accueil identifiant ces quartiers comme des zones de mono-activité ;
- elles continuent à arriver en nombre (ce sont les plus gros contingents de demandeurs d'asile en provenance d'Asie) ;
- elles sont très peu présentes dans les dispositifs d'insertion ou de formation de droit commun.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► L'île de la Réunion, située dans l'océan Indien, sur l'ancienne route maritime de l'Asie, s'est historiquement constituée par un brassage de populations. Cette île est souvent citée comme un modèle d'intégration et d'interculturalité. Il existe cependant des migrants, généralement arrivés au cours des deux dernières décennies, originaires des îles voisines et de l'archipel des Comores, qui rencontrent des difficultés d'intégration. L'importance des flux de personnes en provenance de Mayotte, collectivité territoriale française appartenant à l'archipel des Comores, a aggravé cette situation.

Une étude intitulée « Les originaires de l'archipel des Comores », publiée en mars 2001, précise que 26 % de ces personnes vivent dans des bidonvilles, 41 % ne connaissent ni le français ni le créole, 86 % des chefs de famille n'ont pas d'activité et aucune création d'activité n'est recensée. Cette population marginalisée est estimée à 20 000 personnes.

On dénombre une trentaine d'associations mahoraises ou comoriennes qui œuvrent à l'intégration de leur communauté, mais sans moyens et donc sans résultats.

En interrogeant ces personnes, on se rend compte que les trois premiers mois sont les plus durs à vivre. Ces personnes se heurtent aux longues démarches administratives (CAF, sécurité sociale, La Poste...), aux problèmes de logement et à la scolarité de leurs enfants. Elles sont mises en face de leurs différences, doivent supporter des remarques et se heurtent à des comportements xénophobes frôlant parfois le racisme.

Face à ces difficultés, beaucoup de nouveaux migrants optent pour la facilité. Ils se coupent du reste de la société et se renferment sur eux-mêmes.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► La Creuse est un département rural resté à l'écart du développement dont la population décline et vieillit depuis un siècle. Ce département, le plus vieux de France (33,5 % de la population a plus de 60 ans), a été historiquement une terre d'accueil pour des populations persécutées ou à la recherche de travail (Italiens, Espagnols, Juifs pendant la seconde guerre mondiale). Aujourd'hui, il existe une immigration nouvelle, notamment issue de la Turquie, du Royaume-Uni, de l'île de Mayotte, de la Réunion et des pays d'Europe de l'Est. Or les acteurs territoriaux ont constaté un taux important d'échec dans l'insertion professionnelle et l'intégration sociale de ces groupes, lié, entre autres à leur méconnaissance de la société d'accueil, leurs difficultés linguistiques et leurs différences culturelles. Par exemple, des problèmes particuliers ont été rencontrés avec les populations mahoraises en raison de leur méconnaissance des habitudes de vie de la métropole, de la différence culturelle et de leur niveau scolaire. Le département souhaite retrouver et développer sa tradition d'accueil au plan qualitatif pour mieux intégrer ces populations en complément de la politique plus générale d'accueil menée par la région Limousin.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► La ville de Villeurbanne a une tradition d'accueil et d'intégration des populations migrantes. Une commission composée d'élus, d'habitants, de responsables associatifs et d'experts a fait les constats suivants sur les discriminations :

- les discriminations ethniques au stage, à la formation et à l'embauche touchent particulièrement les jeunes dans les différentes étapes de leur parcours d'insertion à l'emploi ;
- les discriminations sont coproduites par une chaîne d'acteurs de l'emploi, quelquefois malgré eux : les clients des entreprises, l'employeur lui-même et, selon la taille des entreprises, la maîtrise, l'encadrement, la direction, les organisations syndicales ; à l'autre bout de la chaîne, les demandeurs d'emploi (y compris ceux qui sont discriminés) et au centre de ce système : les intermédiaires de l'emploi, qu'ils soient publics, associatifs ou privés ou les lycées pour les discriminations au stage.

Reconnaître l'existence de discriminations ethniques, c'est retourner le regard et donc l'action des personnes à qui on impute un défaut d'intégration vers la société qui les exclut sur la base de critères ethniques.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Insertion professionnelle dans des secteurs d'activité « fermés »

L'un des problèmes constatés dans les projets locaux Equal par rapport à l'accès au marché du travail et à la mobilité professionnelle est la concentration des emplois de certains groupes d'origine immigrée sur un nombre très limité de secteurs professionnels.

► L'activité professionnelle des Chinois à Paris est fortement basée sur des réseaux familiaux et villageois et se limite principalement aux secteurs de la confection, de la maroquinerie et de la restauration. Ils travaillent dans des conditions excessivement pénibles, en particulier les femmes ne sont pas toujours en conformité avec la législation du pays d'accueil. La situation est très inquiétante pour les jeunes Chinois primo-arrivants qui se retrouvent dans des situations extrêmes.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

Représentation négative des métiers réalisés en majorité par une population d'origine immigrée

Potentiellement victimes de discriminations dans l'accès à l'emploi et parfois confrontés à d'autres problèmes annexes (absence ou non-reconnaissance des diplômes), les immigrés ou personnes d'origine étrangère sont souvent contraints à chercher du travail dans les secteurs les moins bien rémunérés et les moins convoités. Or, comme ces métiers sont peu valorisés dans la société, leur exercice peut être un facteur supplémentaire de discriminations. De plus, les possibilités d'évoluer professionnellement dans ces secteurs sont réduites.

► Pour la plupart, les salariés du secteur des métiers de proximité sont des personnes issues de l'immigration. Or la société a une image très négative de ces métiers et de leurs salariés. Cette image est construite à la fois à partir de l'histoire de ces métiers (bonne, femme de ménage...), mais aussi du fait de sa réalité sociologique actuelle (90% des salariés de ces métiers sont des immigrés). Les répercussions sont multiples: discriminations, manque de

reconnaissance des compétences. On entend de la part de certains particuliers les phrases suivantes : « *Je ne veux pas de Noire, ou je ne veux pas d'Arabe* ». Parfois les discriminations sont plus insidieuses car elles s'expriment à travers plusieurs formes de pression, de surcharge de travail ou de propos discriminants, voire racistes dans certains cas.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

Existence de double ou de triple discriminations

Plusieurs porteurs de projet constatent que les discriminations liées à l'origine rencontrées par certaines personnes peuvent être renforcées par d'autres critères discriminatoires comme le sexe ou l'âge. On parle alors de double ou de triple discriminations.

► Bon nombre des nouveaux migrants originaires des îles de l'océan Indien vivant à la Réunion sont des femmes. Elles vivent seules avec leurs enfants, qui sont fréquemment issus de pères différents. Ces femmes sont généralement confrontées à une situation d'échec économique et familial. Elles quittent leur île natale dans le but d'y revenir avec de nouvelles connaissances, de l'expérience ou du moins quelques économies acquises après les années passées dans un département français. Ces femmes fuient un échec de vie après une rupture émotionnelle forte. Elles espèrent trouver sur cette terre d'accueil un certain confort matériel et du réconfort.

Bien souvent, venir à la Réunion est une deuxième chance pour ces femmes et leurs enfants. Ce sera l'occasion de les scolariser et de leur offrir un avenir. Pour les adolescentes et les jeunes femmes, cette nouvelle opportunité est d'autant plus importante qu'elles sont conscientes de l'avenir qui les attend si elles ne sont pas indépendantes financièrement. En effet, que ce soit dans une société monogame ou polygame, la seule issue pour ces femmes est de trouver du travail. Mais la plupart sont instables dans la définition de leur projet professionnel. En effet, elles n'ont aucun repère sur les métiers, pas de diplômes, aucune expérience professionnelle, pas d'encadrement familial, pas de réseaux d'amis ou de parents qui travaillent à la Réunion.

Des bénéficiaires se sont inscrites dans des projets professionnels dits « traditionnellement masculins » (peintre en bâtiment, installateur de climatisation, agent de sécurité). Il y a une méfiance de quelques chefs d'entreprise vis-à-vis de ce public strictement féminin et, en général, les chefs d'entreprise ont encore du mal à accepter une présence féminine dans une équipe exclusivement masculine. Pour une trop grande partie des acteurs locaux, atteindre les objectifs fixés reste donc encore du domaine de l'utopie.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► La situation des jeunes Chinois est particulièrement préoccupante.

Dès l'été 2000, les services de l'Aide sociale à l'enfance et le Casnav confirment l'afflux de jeunes primo-arrivants originaires de Chine sur leurs dispositifs (30 en 2000, 145 en 2001, 145 au 1^{er} trimestre 2002).

Depuis 2001, les associations franco-chinoises, qui organisent des activités en faveur des jeunes Chinois, font face à des situations de plus en plus complexes : des jeunes entre 16 et 21 ans les sollicitent pour être scolarisés, avoir un logement et être formés pour trouver un travail dans de meilleures conditions sans que ces associations puissent leur proposer des réponses satisfaisantes. Comme le met en avant l'équipe d'enseignantes du collège Turgot, dans le 3^e (30 % des jeunes sont d'origine chinoise) : « *Les jeunes que nous avons souhaitent trouver un enseignement approprié à leur maturité et leur parcours migratoire : une autonomie financière et une formation professionnelle.* » Ces jeunes se retrouvent dans deux situations extrêmes : soit complètement invisibles des institutions et « absorbés » dans les réseaux de travail non légaux en banlieue ou en province, soit en rupture familiale et communautaire.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Les salariés du secteur des métiers de proximité sont en majorité des personnes issues de l'immigration dont 90 % sont des femmes. Les personnels concernés subissent une double discriminations du fait de leur origine ethnique et de leur manque de qualification. Ils ont des atouts qu'ils ne savent pas valoriser parce qu'ils ne savent pas que ces derniers ont une valeur sur le marché du travail.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

► Le département de l'Hérault connaît un taux de chômage nettement supérieur à la moyenne nationale. Parallèlement, l'emploi salarié précaire y est de plus de 4 points supérieur à la moyenne française. Or, si le marché de l'emploi est caractérisé par un surchômage et un risque plus élevé de perte d'emploi, ce sont les femmes et les étrangers, notamment les plus jeunes et les moins diplômés qui sont les plus concernés par cette précarité. La situation est particulièrement inquiétante pour les populations issues de l'immigration.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Les défis liés aux acteurs et aux services

Le constat d'un manque de services et d'une mobilisation trop faible des acteurs au niveau local a également incité la mise en œuvre de projets Equal de lutte contre les discriminations liées à l'origine. Pour faire face aux phéno-

mènes complexes et enracinés liés aux discriminations liées à l'origine, la réponse des acteurs et des services locaux doit être solide sur tous les fronts.

Absence d'une réponse collective des acteurs

Lors de leur analyse de la situation locale, les différents projets ont souvent observé que plusieurs acteurs mettaient en place des initiatives isolées pour lutter contre les discriminations ou promouvoir la diversité sur le marché du travail. D'autres acteurs du marché du travail n'y étaient pas associés et parfois n'avaient même pas connaissance de ces dispositifs, conduisant eux-mêmes des actions en parallèle. Ainsi, malgré tout l'intérêt de ces initiatives, leur impact a été limité et elles n'ont pas contribué à une approche globale de lutte contre les discriminations sur le territoire ou dans le secteur concerné. Les solutions durables à un phénomène aussi complexe ne peuvent que se trouver dans une réponse collective.

► Face aux difficultés d'intégration des personnes issues de l'immigration dans le territoire de l'Hérault, divers acteurs locaux (syndicats de salariés, université, conseil général, missions locales, associations, etc.) ont mis en place, chacun de leur côté, différentes initiatives. Le club d'entreprises FACE Hérault a permis à 65 entreprises du département de signer un plan d'action concret visant l'égalité de traitement.

Former les managers, communiquer auprès des salariés sur ce thème, réaliser un diagnostic des pratiques RH et préconiser la mise en place d'outils et de procédures, évaluer dans la durée les effets du plan sont quelques-uns des engagements pris par ces entreprises. Tous les outils de GRH créés dans le cadre de ce plan d'action sont désormais disponibles en ligne sur le site de FACE Hérault. Le groupement d'intérêt public de l'agglomération de Montpellier a mené une campagne de sensibilisation-formation dans le cadre du contrat de ville...

Equal a permis de rassembler l'ensemble des partenaires autour de formations-actions et d'une démarche coordonnée pour aboutir à la construction d'un réseau doté d'objectifs, de valeurs et d'outils communs. Le projet vise à engager les acteurs du territoire (élu, intermédiaires de l'emploi, entreprises et syndicats) sur la question de l'égalité de traitement en consolidant et en changeant leurs pratiques professionnelles.

Il doit permettre de mettre en commun les expériences de chaque membre du partenariat et de travailler ensemble sur la mise en place d'une réponse collective aux difficultés constatées.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► À Paris, la population chinoise était considérée comme une population discrète, peu connue de la société d'accueil, des autres Parisiens, des différentes administrations sauf celles en relation avec l'enfance (pour la scolarité notamment), car très absente des dispositifs d'insertion et autres. Pour ces raisons, avant les constats des difficultés rencontrées par cette population dans le programme Equal, les différents acteurs territoriaux n'avaient pas vu la nécessité de mettre en place une réponse coordonnée et collective vis-à-vis d'eux, de créer des passerelles entre la société d'accueil et les Chinois implantés récemment. Or les études réalisées en préalable au projet Equal sur la population chinoise à Paris ont mis en exergue le besoin urgent de coordonner une réponse commune des différents acteurs territoriaux aux difficultés de cette population croissante.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► À Marseille, le projet SoliMar a pointé très largement une absence de connaissance objectivée des discriminations professionnelles liées à l'origine s'accompagnant, en corollaire, de modes de représentations variables et aléatoires, d'un manque de définition partagée et du peu de culture commune entre les différents acteurs concernés.

Les partenaires du projet relèvent, notamment, que les employeurs, consciemment ou inconsciemment, opèrent des discriminations liées à l'origine à l'embauche et qu'à valeur égale, les Français de souche (nom, prénom, lieu de naissance, lieu d'habitation) sont favorisés par rapport à la fois aux étrangers et aux Français d'origine étrangère. Ces barrières discriminantes ne sont pas du seul fait des employeurs. Le projet fait aussi le constat que les intermédiaires et les victimes elles-mêmes coproduisent des facteurs de discriminations liées à l'origine. C'est un travail sur les systèmes de représentation et sur l'évolution des mentalités de l'ensemble des acteurs qui est engagé.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► À l'île de la Réunion, comme dans les autres régions, les collectivités territoriales et l'État se partagent les compétences en matière d'action sociale. Les acteurs de la formation, les services sociaux et les associations interviennent sur le territoire pour la mise en œuvre de leurs stratégies.

Chaque acteur agit seul, dans son domaine de compétence, souvent sans concertation avec les autres opérateurs. Aucune instance institutionnalisée n'est chargée de la concertation et de la coordination des acteurs sur le devenir des migrants. Le manque de représentativité, les différences linguistiques et culturelles, l'absence de participation à la vie sociale et la peur d'être rejeté contribuent à l'isolement des personnes issues du bassin océan Indien. D'autre part, l'action sociale vise des catégories bien définies et identifiables : les personnes âgées, les chômeurs, les handicapés, les familles monoparentales, mais pas les migrants.

De plus, on considère qu'il appartient aux personnes en difficulté de se manifester et de se déclarer. À partir de ce constat, bien que simplifié, les personnes restent enfermées dans leur zone géographique et côtoient seulement des personnes perçues comme étant « sûres ». Pendant ce temps, les services d'action sociale concentrent leurs efforts sur ceux qui sont capables d'exposer leur besoin, d'être aidés et accompagnés.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► Face aux discriminations ethniques rencontrées notamment par les jeunes dans la ville de Villeurbanne, les acteurs locaux ont fait le constat d'un manque de réponse collective. Les constats doivent être partagés et les solutions cherchées avec les personnes concernées, c'est pour cette raison qu'a été créée une commission partenariale composée de militants associatifs, d'élus et de techniciens qui se réunit depuis 2003.

Par ailleurs, pour contrer la coproduction systémique des discriminations à l'emploi, tous les acteurs de ce système doivent être engagés dans l'action des entreprises aux demandeurs d'emploi en passant par les intermédiaires de l'emploi et les syndicats.

Mais c'est aussi au sein des organisations mêmes que les réponses se doivent d'être collectives et ne pas impliquer seulement quelques personnes, sans cela les changements de pratiques ne peuvent qu'être partiels et éphémères.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Inadéquation des dispositifs et de services locaux

L'inadéquation des dispositifs dans le domaine de l'insertion, de l'emploi et de la formation professionnelle renforce les discriminations à l'égard des populations immigrées. Cette inadéquation peut s'apparenter à des discriminations institutionnelles ou systémiques.

► Dans l'Hérault, le conseil général et ses partenaires font une lecture systémique des phénomènes de discriminations et développent outils et méthodes à l'usage des travailleurs sociaux et intermédiaires de l'emploi. Il s'agit, en prenant en compte la loi, de recentrer la démarche de recrutement sur les nécessités du poste à pourvoir et sur les compétences des postulants.

• La formation-action, à laquelle participe l'ensemble des partenaires, met en évidence la coproduction des discriminations par les différents acteurs, du fait des relations partenariales avec les entreprises (satisfaire leurs exigences pour avoir accès à leurs offres), et des manières de faire inhérentes aux dispositifs (approche des publics par catégories, codifications de certaines administrations intégrant des critères discriminatoires, etc.).

- Beaucoup de personnes immigrées sont suivies dans les dispositifs d'insertion, ces dispositifs qui accueillent des personnes éloignées de l'emploi, pour ne pas devenir marginalisants, doivent se maintenir dans une logique d'accès à l'emploi. Le projet vise donc à mettre en place un audit des pratiques et un comité de vigilance afin de corriger l'inadéquation des dispositifs et des services.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Dans la Creuse, les dispositifs d'insertion, de formation et de création d'entreprise ne sont pas adaptés aux besoins des populations d'origine étrangère installées sur le territoire. Par exemple, les anglophones qui souhaitent créer leur entreprise ne peuvent pas intégrer utilement les stages d'aide à la création d'entreprise mis en place à la chambre de métiers et de l'artisanat de la Creuse en raison des difficultés linguistiques et d'une méconnaissance totale du système français. Les outils bilingues n'existent pas. D'autre part, les personnes d'origine mahoraise, et plus particulièrement les femmes, ne parlent souvent pas le français et n'utilisent pas les dispositifs et les services sociaux locaux. Leur prise en charge par ces services sociaux est donc d'autant plus difficile. Enfin, pour les jeunes Mahorais venus s'installer dans la Creuse, des difficultés sociologiques et culturelles d'adaptation à la vie en métropole et la différence de niveau scolaire entre Mayotte et la métropole, non compensées par un accompagnement individuel, ont eu pour conséquence des résultats scolaires catastrophiques.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► À Paris, les Chinois sont peu connus des administrations, à l'exception de celles en rapport avec les enfants tels l'Aide sociale à l'enfance (nombre important de mineurs chinois isolés, nombreuses demandes de placement en foyer) ou le Casnav (scolarisation pour des jeunes primo-arrivants). Passé l'âge de la scolarité obligatoire, à savoir 16 ans, les jeunes intègrent généralement, faute de choix, le réseau économique chinois fondé sur des liens familiaux ou villageois. Ils sont très peu présents dans les dispositifs d'insertion ou de formation de droit commun. Pour cette raison, les dispositifs et services locaux ont très peu, avant le programme Equal, pris en compte les spécificités de cette communauté ou cherché à s'adapter à leurs besoins :

- manque d'outils pour faire accéder ces Parisiens jusqu'aux dispositifs d'aides existants ;
- absence de coordination entre les différents relais d'appui et d'information existants pour offrir une réponse et des solutions adaptées aux besoins des Chinois, en particulier des jeunes en matière de formation et d'insertion professionnelles ;
- méconnaissance de la part des institutions publiques et de leurs relais des spécificités culturelles des Chinois et inadéquation des aides proposées par rapport à ces spécificités ;

- seules deux associations franco-chinoises à Paris travaillent spécifiquement en direction des Chinois.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► La majorité des personnes issues de la zone océan Indien habitant en bidonville n'a aucun diplôme ni aucune qualification professionnelle. De ce fait, ces personnes ont des difficultés importantes à se projeter, à définir un projet professionnel et à s'investir dans des démarches d'insertion. D'autre part, les instances chargées de l'emploi et de la formation ont tendance à sous-estimer les obstacles auxquels les personnes doivent faire face. En outre, lorsque les migrants ont des qualifications, ils se heurtent à une politique d'embauche qui privilégie les autochtones ou les métropolitains au détriment d'autres personnes.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► Les constats ont montré que les services d'insertion et d'accompagnement à l'emploi, publics et associatifs, ne travaillaient pas la question des discriminations qui est pourtant au cœur de leur pratique professionnelle. Les professionnels n'étaient pas formés sur les discriminations (définitions, production, droit) et ne pouvaient donc pas construire de réponses professionnelles. Les conseillers étaient dans une position d'impuissance professionnelle faute de connaissances et de moyens d'action. Un des objectifs du projet Accede est donc de mettre la prévention et la lutte contre les discriminations ethniques au cœur des pratiques professionnelles d'accompagnement à l'emploi.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Difficulté de mobiliser le secteur privé local

Afin de lutter efficacement contre les discriminations sur le marché du travail, l'implication des acteurs de la sphère privée est indispensable. Or certains des acteurs Equal ont eu du mal à impliquer les entreprises locales avant la mise en œuvre du projet.

► Dans l'Hérault, l'un des défis relevés par le projet Equal a été de mobiliser le secteur privé sur la question des discriminations ethniques. Des actions de formation, de sensibilisation et de mobilisation vers un engagement ont été conduites dans le cadre d'Equal auprès des entreprises par la CFDT, le club d'entreprises FACE Hérault et le Pôle universitaire européen.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Le constat a été fait d'un manque d'implication et de l'impossibilité de mobiliser des représentants chinois d'entreprises sur les questions d'insertion de la population chinoise : malgré les sollicitations, il n'a pas été possible de les associer au projet. Or, avec l'appui des associations ASLC et Pierre-Duceref, une partie du projet a été réalisée grâce aux liens de confiance qui se sont établis avec des interlocuteurs de la communauté. Faute d'interlocuteur dans les entreprises chinoises, le lien n'a pas pu être réalisé avec le secteur privé.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Le tissu économique et social réunionnais est composé de microentreprises et d'administrations. La quasi-totalité des entreprises locales ont moins d'un salarié. En considérant que l'on dénombre plus de 94 000 chômeurs pour une population active de 322 000 personnes (données Insee 2006), on s'aperçoit que le secteur privé local est confronté à un défi considérable en matière de lutte contre le chômage et encore plus lorsque il s'agit d'égalité de traitement. Néanmoins, l'étroitesse du marché et la présence de très nombreuses microentreprises dans les mêmes secteurs ou niches favorisent la concurrence et la recherche de compétitivité. Par conséquent, on peut imaginer que la forte demande des services de qualité de la part des clients devrait favoriser une politique d'embauche plus axée sur les compétences et les motivations, plutôt que sur la préférence locale.

En analysant la situation de plus près, il a été observé que, si les mentalités des chefs d'entreprise commençaient à évoluer, les employés continuaient à faire de la résistance lorsqu'il s'agissait d'intégrer une personne en provenance de l'océan Indien dans l'équipe de travail.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Difficulté de mobiliser l'Éducation nationale

Afin de lutter contre les stéréotypes et de donner des chances égales aux enfants de toute origine, l'Éducation nationale a un rôle primordial à jouer. Il est nécessaire de mieux sensibiliser les enseignants et de leur fournir des outils adaptés.

► Face aux problèmes d'intégration de certaines populations dans l'île de la Réunion, le rôle de l'école est crucial. Or il a été très difficile de mobiliser l'Éducation nationale sur ces problématiques. En effet, en arrivant sur l'île, certains enfants ne maîtrisent pas la langue française. Ils sont donc exclus dès le départ de la classe à laquelle ils appartiennent. Ce problème de langue est un souci majeur car il empêche la communication entre les enfants

d'une même cour d'école. D'ailleurs, n'oublions pas que les enfants entre eux ne se facilitent pas toujours la tâche et qu'il apparaît bien souvent une certaine cruauté sur ces terrains de jeu que représentent les cours de récréation. Les enfants se lancent des insultes, des remarques, accentuent les différences et très vite excluent le « petit nouveau » des différents groupes. De plus, très peu de moyens sont mis en place pour palier ces différences, ne serait-ce que pour faciliter l'expression, la présentation des enfants entre eux. Le nouveau venu se retrouve alors isolé au sein de son établissement scolaire, mais aussi dans son voisinage. Il se retrouve alors sans vie sociale, dans une famille monoparentale renfermée sur elle-même. Quel avenir est donc possible pour cette jeunesse ?

Cependant, lorsque l'Académie de Réunion a été contactée pour établir un partenariat en vue de réaliser le projet Equal, par chance, les partenaires de Floraisons ont rencontré un délégué à l'action culturelle convaincu de la nécessité de réagir face à la montée du racisme dans les écoles. Grâce à son soutien, puis à l'adhésion des établissements scolaires de l'Éducation nationale, plus de 20 classes se sont mobilisées, ainsi que des équipes pluridisciplinaires, pour réaliser et diffuser 36 000 ouvrages destinés à favoriser l'intégration des primo-arrivants et à lutter contre les discriminations ethniques.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► En France, la question des discriminations ethniques est nouvelle et encore taboue. C'est dans le domaine de l'emploi que sa reconnaissance est la plus avancée. L'Éducation nationale, symbole de l'intégration républicaine, a commencé à travailler en interne la question des discriminations filles/garçons mais pas encore celle des discriminations ethniques. En ce qui concerne les stages, l'Éducation nationale se trouve en position d'intermédiaire entre les élèves et les employeurs, elle peut donc être amenée à coproduire les discriminations ethniques tout comme les intermédiaires de l'emploi. Comme cette question est nouvelle, la mobilisation de l'Éducation nationale demande un travail en amont pour mettre en évidence les mécanismes qui peuvent conduire des équipes pédagogiques à coproduire les discriminations malgré elles.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Les défis liés au territoire

Les projets Equal ayant choisi de participer aux travaux du groupe « acteurs locaux » ont pour la plupart réalisé des diagnostics sur les territoires dans lesquels leurs projets sont implantés. Ces analyses ont permis d'identifier une série de défis territoriaux par rapport à la lutte contre des discriminations liées à l'origine.

Absence d'un travail de valorisation ou de mémoire de l'immigration sur le territoire

Le racisme et les stéréotypes sont souvent liés à des perceptions inexactes concernant les populations immigrées. Certains projets Equal ont constaté une absence d'informations concernant l'immigration sur leurs territoires : historiques, raisons, contributions de la population immigrée. Cette absence de représentation de la situation réelle contribue souvent à un manque de compréhension entre les différentes populations sur un territoire, conduisant à des tensions.

► Dans l'Hérault, il a été constaté que l'histoire de l'immigration franco-maghrébine sur le territoire était une question difficile à aborder, taboue. Or, afin de lutter contre les stéréotypes et les réactions de rejet de la population locale, il est essentiel de comprendre cet historique et de rendre visible cette mémoire. Dans le cadre du projet Equal, une action de valorisation de la mémoire de l'immigration a été réalisée à travers la publication d'un ouvrage : *Sud-Ouest, porte des outre-mers*, assortie d'un colloque à l'occasion de la sortie du livre réunissant experts, élus, scientifiques, professionnels de l'insertion et de l'emploi...

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Avec la création de la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, les pouvoirs publics ont clairement montré leur volonté d'agir pour une meilleure connaissance de l'histoire et de l'apport des populations étrangères à l'histoire de France. Des projets locaux allant dans ce sens foisonnent depuis quelques années, notamment dans le cadre de programmes de réaménagement urbain, sans toutefois répondre de manière rigoureusement scientifique aux besoins existants ni initier des projets de grande visibilité. Pour y parvenir, il apparaît nécessaire de qualifier des acteurs associatifs, locaux et de jeunes historiens. Génériques a donc souhaité développer ce projet visant à formaliser une méthodologie pour la conception et la réalisation de projets portant sur l'histoire et la mémoire de l'immigration dans plusieurs territoires.

Former des médiateurs de la mémoire pour lutter contre les discriminations (FR-IDF-2004-43031)

► On considère que la majorité de la population réunionnaise a des origines malgaches et que les Comoriens font partie des premiers habitants de l'île. Néanmoins, un travail de mémoire historique n'a pas encore été fait et une grande partie de la population semble avoir oublié ce passé. C'est aussi pour cela que la Réunion se lance dans la réalisation d'une Maison des civilisations. Cette décision contribuera à favoriser l'intégration des personnes en provenance de l'océan Indien, fréquemment les plus pauvres habitants du département, et à améliorer la cohésion sociale.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Absence de données et de connaissances sur la réalité des discriminations sur le territoire

De la même manière que l'absence d'informations qualitatives (voir ci-dessus) sur l'histoire et les apports de l'immigration sur le territoire, différents porteurs de projet ont également constaté une absence de données quantitatives. Selon eux, ces données sont pourtant essentielles pour formuler une réponse adaptée et sensibiliser les acteurs et les habitants locaux.

► Les statistiques nationales montrent que les actifs étrangers sont deux fois, voire trois fois plus, touchés par le chômage que les Français. Marseille compte environ 110 000 personnes d'origine étrangère pour 800 000 habitants. En retranchant les naturalisés (54 000 personnes), il reste 7 % de la population. Cette surreprésentation des étrangers, principalement non européens, dans les chiffres du chômage interroge sur les facteurs de discriminations liées à l'origine à l'embauche. Ces données parcellaires restent insuffisantes pour mesurer la réalité de ce phénomène et conduire des actions appropriées. Le PDD, comme la Codac, a pointé très largement cette absence de connaissance objectivée des discriminations professionnelles liées à l'origine.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► Dans l'Hérault, le partenariat « Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité » a fait le même constat : les institutions locales méconnaissaient les problématiques réelles, tandis que les acteurs de terrain constataient quotidiennement des situations de discriminations en s'interrogeant sur les réponses adaptées. Le projet prévoit la mise en place d'un outil de veille organisée qui permettra de recueillir des éléments précis sur la réalité des situations de discriminations et de préconiser les mesures adaptées.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Problèmes de cohabitation des populations sur un territoire

Sur certains territoires, l'arrivée de populations issues de l'immigration et leur cohabitation avec la population d'origine ont parfois créé des situations de rejet et de repli, autrement dit de racisme. Ces territoires sont marqués par un manque de dialogue interculturel.

► À Paris, les Chinois sont peu intégrés, peu connus des autres Parisiens : ils vivent dans un certain repli et sont relativement méconnus de la société d'accueil. Ils sont très peu présents dans les dispositifs publics, à l'exception des établissements de l'école obliga-

toire. Ils ont contribué à la transformation de certains quartiers dans Paris (Belleville, rue des Gravilliers dans le 3^e arrondissement, rue Popincourt dans le 10^e arrondissement) en secteurs dits « zones de mono-activité » qui provoquent des réactions de rejet et de racisme de la part des habitants du quartier.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► L'un des partenaires transnationaux est l'Italie : les Chinois installés dans l'aire métropolitaine de Toscane, et en particulier sur le territoire de la province de Prato, présentent de grandes similitudes avec ceux de Paris. La province de Prato se situe respectivement à 15 et 20 kilomètres de Pistoia et de Florence et est spécialisée dans la production textile et la maille. L'immigration chinoise, originaire pour 80 % de Wenzhou, a débuté au milieu des années quatre-vingt-dix et totalise en 2000, avec 20 000 personnes, environ 8 % de la population. La présence importante et la rapide croissance des représentants chinois peuvent se traduire par des créations d'entreprises dans le secteur de la confection, une place importante dans le système scolaire (8,6 % des élèves des collèges) et un taux important de natalité (25 % des naissances de l'hôpital de Prato seraient des nouveau-nés chinois). Maîtrisant très peu la langue italienne et travaillant presque exclusivement dans les entreprises chinoises de la confection, l'intégration, au démarrage du projet notamment, était loin d'être acquise. Les Chinois suscitaient des réactions de rejet de la part de la communauté italienne qui condamnait leur manque d'efforts pour s'intégrer et la concurrence déloyale qu'ils exerçaient dans le cadre de leurs activités professionnelles parce qu'ils ne « respectaient pas les règles italiennes ».

Partenaire italien transnational de Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Une étude réalisée à la Réunion met en évidence les constats du projet Floraisons par rapport aux populations mahoraises : « Dans de nombreux quartiers se développe une forte hostilité à leur égard qui se traduit souvent par des propos ou des attitudes xénophobes, que nous refusons cependant de qualifier de "racistes" [...] phénomène classique de rejet de l'étranger qui s'implante, parce qu'il revendique une place qui ne lui est pas réservée [...] il ne respecte pas les protocoles plus ou moins informels de la société [...] les tensions sont d'autant plus vives que les milieux d'accueils sont plus fragiles. »

En outre, dans le département, les migrants de l'océan Indien sont très peu intégrés dans la société locale car ils vivent repliés sur eux-mêmes et ont peu ou pas de contacts avec les Réunionnais. D'autre part, les Réunionnais ne cherchent pas, non plus, à avoir des contacts avec les autres populations. Par conséquent, la cohabitation entre les populations est caractérisée par l'absence de dialogue interculturel.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Lutte contre les discriminations liées à l'origine en tant que partie intégrante de la lutte contre toutes les discriminations sur un territoire

Quelques acteurs impliqués dans les projets Equal considèrent qu'il est important d'inclure la lutte contre les discriminations liées à l'origine dans une stratégie globale de lutte contre toute les discriminations.

► Les prévisions démographiques indiquent une accentuation des migrations en Europe... Le changement de paradigme faisant de la multiculturalité le modèle et non l'exception devient une exigence éthique, sociale et économique absolue. Or, malgré les textes législatifs et les efforts des organisations en charge de ces problèmes, les situations de discriminations sont trop souvent vécues comme « normales ». Par ailleurs, les discriminations envers les femmes demeurent une réalité statistiquement très prégnante. Aujourd'hui, il est donc nécessaire de mener dès l'orientation vers l'emploi une action contre les stéréotypes et de gérer la diversité en entreprise (modes de recrutement, conciliation des temps de vie). Sur le territoire du département de l'Hérault, un partenariat est constitué autour du conseil général (collectivité territoriale en charge des politiques sociales), d'un syndicat, d'un club d'entreprise et de différents acteurs accompagnant les publics en difficulté. Le projet vise à lutter contre les discriminations ethniques bien présentes sur le territoire, mais aussi contre toutes les formes de discriminations à l'embauche, qu'elles soient liées aux apparences, au sexe, à la situation sociale, au handicap...

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Cumul des handicaps sur certains territoires (politique de la ville, ZUS, quartiers sensibles...)

Certains territoires cumulent une diversité de problèmes qui compliquent davantage la lutte contre les discriminations liées à l'origine.

► Dans l'agglomération marseillaise, le taux de demandeurs d'emploi reste élevé puisque, si la moyenne nationale est de moins de 10 %, ce taux atteint 13 % dans le département des Bouches-du-Rhône et 16 % dans la seule ville de Marseille (soit 59 629 demandeurs d'emploi pour 797 791 habitants). Cette situation masque des inégalités territoriales. Certains secteurs géographiques (quartiers Nord, centre-ville) conjuguent l'ensemble des discriminations et inégalités à la fois économiques, sociales et urbaines avec des taux de chômage allant jusqu'à 40 %.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► Tourcoing, ville de 93 540 habitants, atteint un taux de chômage de plus de 15 % en 2000, soit 5 points de plus que la moyenne communautaire, avec un déficit de qualification de la population active contribuant à une progression plus forte des chômeurs de longue durée. À Roubaix, ville de 96 984 habitants, le taux de chômage est de 22 %, dont la majeure partie se concentre dans les quartiers « politique de la ville » et touche les populations jeunes, peu formées et sous-qualifiées, mais aussi une forte proportion de chômeurs de longue durée et de plus de 50 ans.

Enfin, Tourcoing et Roubaix se caractérisent par une composition démographique où émerge une forte proportion de population immigrée ou issue de l'immigration.

Plan intercommunal de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail (FR-NPC-2001-1070)

► Châtelleraut est une ville de 34 000 habitants, dont 7 % sont d'origine « étrangère » (4,1 % immigrée et 3 % de harkis et leurs descendants, français depuis 1962). Le taux de chômage officiel de la population immigrée de 30 % est deux fois supérieur à celui de la population de la commune (18 %).

Les jeunes d'origine maghrébine, qui vivent surtout dans les ZUS (zones urbaines sensibles) d'Ozon et de Renardières, sont particulièrement touchés par les difficultés d'accès à l'emploi : les services sociaux font état d'un taux d'environ 60 % de jeunes privés d'emploi. D'après le recensement de 1999, le chômage touche nettement plus les étrangers et les immigrés que l'ensemble des actifs de Poitou-Charentes. Des effets de seuil selon le sexe et l'origine sont constatés, c'est ainsi que :

- plus de 23 % des hommes et quasiment 32 % des femmes de nationalité étrangère se portant sur le marché du travail sont au chômage ;
- pour ce qui est des actifs immigrés, environ 21 % des hommes et 29 % des femmes se retrouvent sans emploi. Cependant, pour l'ensemble des actifs de la région, le taux de chômage se situe à 10 % pour les hommes et à 16 % pour les femmes... En ce qui concerne les immigrés actifs, ce sont les Africains, dans leur ensemble, qui se retrouvent le plus sans emploi.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Contexte économique territorial (chômage, flux économique...)

Les difficultés économiques de certains territoires (déclin de certains secteurs ou industries, taux élevé de chômage, absence d'entreprises...) peuvent également exacerber les problèmes à l'encontre des personnes d'origine immigrée.

► De nombreux Turcs ont immigré vers la Creuse dans les années quatre-vingt-dix, attirés par le secteur forestier qui était alors en plein essor. Or ce secteur est aujourd'hui en difficulté et la population turque s'est peu intégrée à la population locale. Elle se trouve actuellement en grande difficulté d'insertion professionnelle et sociale. Les actions tentées jusque-là ont été abandonnées peu à peu faisant craindre un repli communautaire fort.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► L'île de la Réunion est la seule région française où le taux de chômage oscille autour de 30% de la population active, avec un taux de croissance annuel de la population deux fois plus élevé que celui observé pour la France dans son ensemble (155% entre 1999 et 2006). Les Réunionnais qui poursuivent leurs études en France continentale restent fréquemment travailler dans l'Hexagone. Les jeunes sans qualification ne partent pas. Or les migrants sans diplômes ni formation professionnelle entrent en concurrence sur un marché de l'emploi rigide et étroit. Les handicaps de la langue et de la pauvreté, entre autres, se cumulent et, *in fine*, il devient extrêmement difficile pour un Malgache, un Comorien ou un Mahorais de trouver un emploi déclaré et payé à sa juste valeur.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► Les villes de Tourcoing et de Roubaix se signalent par de nombreuses similitudes héritées de leur histoire fortement marquée par la prédominance d'une mono-industrie textile dont la crise a entraîné ces territoires dans une situation économique et sociale préoccupante. Cette crise a exacerbé les problèmes rencontrés par la forte population d'origine immigrée sur le territoire.

Plan intercommunal de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail (FR-NPC-2001-10700)

Gisements d'emploi porteurs sur un territoire

Il est important d'identifier les gisements d'emploi porteurs sur le territoire concerné afin d'orienter les actions d'insertion.

► Le secteur des métiers de proximité est fortement déficitaire en personnel qualifié dans le Val-de-Marne. Paradoxalement, bon nombre de professions où se manifestent des besoins importants en personnel qualifié demeurent très attractives auprès des demandeurs d'emploi d'origine étrangère ne disposant pas des qualifications requises mais qui possèdent une expérience et des compétences pratiques utiles pour les employeurs de ce secteur.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

► Certains secteurs économiques apparaissent comme des métiers en tension sur le territoire, notamment le secteur du bâtiment et l'hôtellerie-restauration. Dans ce contexte, une action permettant la mise en relation entre des entreprises creusoises et des jeunes à la recherche d'une formation professionnelle en alternance est apparue légitime. À ce titre, un partenariat fort entre la mission locale de la Creuse et les missions locales du sud et de l'ouest de l'île de la Réunion a permis à de jeunes Réunionnais s'inscrivant dans un projet de mobilité vers la métropole, de venir se former en alternance dans des entreprises creusoises.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

Les solutions proposées

Le défi relevé par le Réseau thématique national Equal est de se concentrer notamment sur les actions conduites afin de faire évoluer les pratiques des acteurs plutôt que celles en direction des publics cibles. Ainsi, les solutions expérimentées décrites ci-dessous sont principalement celles visant les acteurs et ne représentent qu'une partie des activités des projets concernés. On ne visera donc pas ici l'exhaustivité des solutions mises en œuvre, mais une sélection des pratiques parmi les plus innovantes.

Les solutions testées dans le cadre des projets Equal peuvent être regroupées en cinq catégories :

- identification des discriminations sur le territoire ;
- actions d'information, de formation et de sensibilisation ;
- création de nouveaux rôles, services et instances ;
- développement d'outils ;
- actions de communication.

Identification des discriminations

Comme on l'a constaté dans le chapitre « Défis », plusieurs porteurs de projets Equal ont soulevé une insuffisance des données quantitatives et qualitatives relatives aux discriminations liées à l'origine dans les territoires sur lesquels ils interviennent. Afin de pallier cette absence ou faiblesse de données fiables, les porteurs de projet ont mis en place différentes solutions.

Réalisation d'études

Plusieurs études sont réalisées dans le cadre des projets Equal. Celles-ci ont divers objectifs, par exemple : mieux connaître le public cible et les problèmes auxquels il doit faire face sur le territoire, mieux connaître les spécificités du territoire d'intervention du projet ou évaluer le niveau de connaissances/sensibilité des acteurs sur les discriminations liées à l'origine. Souvent l'étude constitue l'étape préalable et permet ainsi de mieux orienter les activités du projet en fonction des résultats.

► La première activité du projet, afin de mieux connaître les Chinois (peu visibles et peu connus sur le territoire parisien) tout en repérant les mécanismes d'exclusion à l'œuvre à l'interne comme à l'externe, a été de réaliser une étude en partenariat avec une universitaire experte dans le domaine. Cette étude cible de manière privilégiée les jeunes et les femmes, ainsi que leur situation et leurs besoins en termes de formation et d'insertion professionnelles. Elle permet une comparaison avec la situation des Chinois présents sur d'autres territoires européens.

Elle a permis de confirmer certains principes directeurs, parmi lesquels : les besoins importants dans le domaine de l'accueil, de la formation et de l'insertion professionnelles des jeunes et des femmes (nécessité de maîtriser la langue du pays d'accueil, de développer l'information entre les acteurs institutionnels et les associatifs chargés de l'accueil des Chinois et également de développer l'information en matière d'orientation scolaire, d'accès à la formation professionnelle, de médiation en langues chinoises, nécessité de mutualiser les compétences des partenaires de terrain).

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Dans la Creuse, un diagnostic a été réalisé pour identifier et quantifier les différents publics issus de l'immigration sur le territoire ainsi que les difficultés particulières auxquelles ils sont confrontés. Cette étude a permis de cibler les publics prioritaires du projet : les anglophones, les Turcs, les Réunionnais et les Mahorais (Mayotte) et les populations d'Europe de l'Est. Elle a permis de faire également un état des lieux des aides existantes pour l'insertion des populations cibles et de définir des propositions d'action envers chacune. À l'issue de cette étude, un centre de ressources et un outil de coopération disponibles sur une plate-forme extranet ont permis de favoriser le travail collaboratif entre les différents partenaires locaux.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► La première action, menée de juin à décembre 2005, a été un diagnostic local autour de trois volets : employeurs, intermédiaires de l'emploi et jeunes demandeurs d'emploi. L'objectif était de mobiliser les acteurs, mais aussi de mettre en évidence les mécanismes de coproduction des discriminations. Soixante employeurs villeurbannais ont été rencontrés et questionnés sur les discriminations ethniques. Cette étude a montré les points sur lesquels repose une partie des discriminations : le déni des discriminations, la gestion des recrutements par réseau et des préjugés raciaux assez répandus. Une formation-action des intermédiaires de l'emploi publics et associatifs a mis en évidence une certaine impuissance professionnelle, faute de connaissances, de cadre et de moyens d'action. Enfin, des demandeurs d'emploi et des lycéens ont fait part de leurs expériences discriminatoires et de l'absence d'accompagnement et d'écoute sur cette question. Une étude sur les discrimi-

minations ethniques dans l'accès au stage a été menée. Elle a mis en évidence l'existence de discriminations et leur non-prise en compte par les enseignants. Autre constat de poids : le droit de la non-discrimination, qui fonde la lutte contre les discriminations, était inconnu de tous ou presque tous.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► Dans l'Hérault le projet réalise une étude-action à l'échelle d'un pays pour prendre en compte les besoins des acteurs professionnels dans leur travail au quotidien (travailleurs sociaux et intermédiaires de l'emploi), en vue de les former et de les accompagner dans la prise en main des outils de repérage et de traitement des situations de discriminations. Les universités, partenaires associées du projet, se sont engagées dans la réalisation d'une étude-action sur les discriminations à l'emploi des publics diplômés issus de l'immigration. Cette étude a pour objet de caractériser les discriminations, de comprendre la difficulté des trajets d'insertion et de rechercher des indicateurs pertinents pour un suivi régulier des discriminations.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Au début du projet Equal en 2004, aucune étude ni informations précises sur la vie en bidonville n'étaient disponibles. C'est pour cela qu'a été entreprise une série d'observations sur les modes de vie dans ces lieux. Un concours photos a, par ailleurs, été organisé dans le but de visualiser la perception que les habitants des bidonvilles ont des espaces. Le thème de ce concours était : « Je raconte ma journée, en photos ».

Plus de 700 photos, 100 interviews et 150 heures d'observations ont permis de mieux appréhender ce public et de leur faire connaître davantage le projet Floraisons.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► Dans le cadre du partenariat transnational, le projet Accées Europe a réalisé une publication conjointe. Sunergeia a rédigé le chapitre : « Les discriminations ethnoraciales sur le marché du travail français et l'évolution des politiques de lutte contre les discriminations : la région Poitou-Charentes et l'engagement du territoire châtelleraudais » avec le support de deux chercheurs qui ont travaillé principalement sur l'analyse des données socio-économiques, les faits de discriminations, l'impact du chômage en Poitou-Charentes, la catégorie des « chômeurs n'ayant jamais travaillé » selon la nationalité, la précarité dans l'emploi.

Accées Europe (FR-PCH-2004-43341)

► Le projet Kores a abordé la problématique économique liée au secteur des métiers de proximité en réalisant une opération de chiffrage du marché potentiel et une enquête sur les services installés et manquants. Un diagnostic territorial a été réalisé avec les déve-

loppeurs économiques des villes du Val-de-Marne. Il permet de répondre aux besoins concrets sur le territoire et de faire émerger de nouveaux besoins en services de proximité.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

Développement d'outils de diagnostic des discriminations

Il n'est pas toujours facile pour les acteurs sur le terrain d'identifier des critères discriminants dans un profil de poste ou dans un entretien. Pour cette raison, certains porteurs de projet développent des outils pour diagnostiquer les discriminations qui peuvent servir ensuite de base de discussion avec les employeurs, les intermédiaires de l'emploi et les bénéficiaires.

► Au sein du partenariat d'acteurs clés mis en œuvre dans le département de l'Hérault, le projet a développé un outil de diagnostic adapté à toutes les sortes de discriminations à l'embauche. Il s'agit d'un guide permettant, au cours d'un entretien avec un employeur conduit par un intermédiaire de l'emploi, de repérer les critères discriminatoires et de recentrer les échanges avec l'employeur sur le profil de poste et les compétences requises. Par ailleurs, FACE Hérault a développé un Guide de diagnostic vis-à-vis des employeurs. Ce guide, à partir de plus de 200 questions, balaie l'ensemble des processus ressources humaines : recrutement, intégration, gestion des carrières, rémunération, conditions de travail, accès à la formation, sanctions et départ. Il vise à définir les préconisations appropriées permettant aux entreprises d'assurer l'égalité de traitement.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Dans le cadre du projet, des outils de diagnostic des discriminations ont été développés en collaboration avec une société d'évaluation externe, la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) et les formateurs. Il s'agit d'un questionnaire qui permet au bénéficiaire de l'action de s'exprimer, par le biais des questions, sur les relations aux autres et sur sa perception des obstacles qu'il vit dans son intégration sociale et professionnelle. Avant de répondre aux questions, la personne est mise en situation et ensuite le questionnaire est analysé par le bénéficiaire et par un membre de l'équipe du projet. L'objectif est de savoir reconnaître les situations défavorables à la personne et de travailler les aptitudes comportementales à tenir face à des situations similaires. De plus, la collaboration étroite avec le représentant de la Halde permet d'échanger des informations, en permanence, et de fournir un service de qualité aux personnes inscrites dans le projet.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Mise en place d'une veille permanente

Afin d'assurer la pérennité du suivi des discriminations liées à l'origine sur le marché du travail, différents porteurs de projet ont décidé de mettre en place des systèmes de veille permanente sur leur territoire. Ces systèmes prennent différentes formes selon les projets : plate-forme de production de connaissances, comité de vigilance, centre de ressources et d'observation...

► À Marseille, le projet SoliMar (Solidarités Marseille) a mis en place une « plate-forme de production de connaissances ». Celle-ci intervient d'abord auprès de chaque partenaire du projet, puis à titre collectif, afin de bâtir une identité de vue et d'affiner l'appréhension et la compréhension de l'objet considéré. La plate-forme a permis de clarifier, d'une part, des éléments génériques comme « les discriminations professionnelles liées à l'origine : de quoi parlons-nous ? » et, d'autre part, des éléments de contexte, comme par exemple l'état des lieux quantitatifs de la population immigrée et étrangère sur le territoire concerné par l'action. Cette culture commune irrigue chaque production : sans y référer explicitement, les acteurs utilisent les concepts, les notions, les démarches identifiés et définis par la plate-forme de production des connaissances. Au sein de chaque structure engagée dans le projet, une personne de référence diffuse cette connaissance et centralise les demandes d'information relatives aux phénomènes de discriminations. L'élaboration et l'expérimentation des outils favorisent la compréhension puis l'évolution des représentations et des pratiques des différents acteurs. Par exemple, dans le cadre des permanences juridiques d'accès aux droits, une étude analyse le type de demandes exprimées et en éclaire la plate-forme. Cette connaissance n'est donc pas acquise mais éprouvée et affinée dans l'action. Compréhension et action sont associées.

La construction et la diffusion progressives de cette culture commune fondent la communication associée au projet. En interne, c'est-à-dire entre les partenaires du projet, cette culture commune assure la cohérence du message. Quand un partenaire évoque les discriminations, les autres le comprennent. La culture commune facilite la compréhension nécessaire à l'action. En externe, c'est-à-dire vers les cibles ou les acteurs auxquels s'adresse SoliMar, un message clair contribuera à amplifier l'impact des actions.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► Le projet dans l'Hérault met en place d'un comité de vigilance contre les discriminations de toute sorte, dont notamment les discriminations ethniques, à l'usage des intermédiaires de l'emploi et des travailleurs sociaux. Le comité est constitué des membres du partenariat de développement du projet Equal ainsi que la Copec (Commission pour l'égalité des chances), la Halde et la Cimade. Le comité de vigilance a vocation à assurer une veille

informationnelle et juridique, à recueillir des données et à effectuer des analyses et évaluations. Il doit de plus recueillir des éléments, coordonner les différentes actions et harmoniser les pratiques à l'échelle locale, mais aussi nationale et européenne.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Dans le cadre du projet « Accées Europe », basé à Châtelleraut, les partenaires du projet ont identifié que les changements de mentalité s'opèrent selon un processus très lent. Pour que ce processus continue après la fin du projet Equal, il a été envisagé de créer un centre de ressources et d'observation sur le département qui puisse travailler en relation et en coordination avec les services de l'état sur la lutte contre les discriminations.

Accées Europe (FR-PCH-2004-43341)

Actions d'information, de formation ou de sensibilisation

Pour changer les mentalités et les pratiques des différents acteurs d'un territoire (collectivités territoriales, institutions publiques, entreprises, partenaires sociaux, intermédiaires de l'emploi, bénéficiaires...), les actions d'information, de formation et de sensibilisation sont incontournables. Différentes initiatives innovantes ont été expérimentées dans les projets cités ci-dessous.

Actions d'information

Les actions d'information mises en place par les projets Equal visent deux catégories d'acteurs. D'une part, quelques projets ont mis en place des séances d'information auprès des acteurs du marché du travail pour accroître leur prise de conscience des difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration et des spécificités de certains publics (Chinois, anglophones...). D'autre part, certains ont mis l'accent sur l'information des publics cibles, notamment des primo-arrivants, en leur présentant les dispositifs d'emploi et de formation professionnelle et en leur permettant ainsi d'identifier les organismes qui en sont chargés au niveau local.

► Afin de mieux informer les Chinois sur les dispositifs d'insertion et de formation disponibles dans la région francilienne, le projet a mis en place une plate-forme d'accueil mutualisée (PFAM). Il s'agit d'une plate-forme d'informations sur la formation et les métiers en France, consistant en des séances hebdomadaires collectives pour fournir une information bilingue, avec la présence d'un interprète (mandarin ou autre langue chinoise, le wenzhou).

Alors que la plate-forme visait principalement la population chinoise, les partenaires du projet ont constaté qu'elle intéressait tout autant les acteurs parisiens de l'emploi et de la formation professionnelle qui sont venus nombreux. Cette plate-forme a initialement été mise en place dans un lieu institutionnel (la mairie du 3^e arrondissement) à raison de deux heures hebdomadaires pour les séances collectives d'informations sur un thème choisi et à des séances consacrées à des entretiens individuels. La plate-forme a ensuite été installée à la maison des associations du même arrondissement. Chaque personne a, en moyenne, bénéficié d'au moins quatre heures d'accueil, d'information, d'entretien et de suivi individualisé. Il est à noter la progression constante des participants. Voici quelques exemples des thèmes des séances collectives : système éducatif (modalités d'inscription et participation des parents), orientation scolaire et professionnelle, rôle d'une mission locale et fonctionnement, partage d'expériences avec le témoignage de professionnels chinois (pâtissière, électricien, travailleur social, etc.). En parallèle, des journées portes ouvertes ont été organisées au CIFAP pour faire découvrir aux jeunes de nouveaux métiers.

La PFAM, entre 2002 et 2005, a compté 550 bénéficiaires, passant de 28 bénéficiaires pour la première année à 150 pour la dernière année du projet. La PFAM est pérennisée : elle se déroule toujours dans le 3^e arrondissement et elle s'est également ouverte sur un « Cycle d'informations sociales et sanitaires » à raison d'une séance mensuelle.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Afin d'accueillir et de mieux informer les nouveaux arrivants anglophones, des réunions d'information collectives sont menées au niveau local par les pôles locaux d'accueil. Ces structures réparties sur le département, émanant d'un dispositif global d'accueil mené au niveau régional, sont en lien direct avec les primo-arrivants du territoire. A ce titre, des réunions d'information sont réalisées autour de thèmes de la vie quotidienne tels que la fiscalité, la santé, l'urbanisme... Ces réunions sont réalisées par une interprète anglophone qui possède une double culture pour mieux appréhender les différences entre les systèmes français et anglais. Cette action répond à un réel besoin et fonctionne bien : une centaine de personnes sont présentes à chaque réunion.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► Dans un premier temps, les acteurs du projet ont participé à des réunions d'associations comoriennes, mahoraises et ont distribué des brochures du projet pour informer sur les objectifs et les opportunités d'intégration du projet. Rapidement, ils se sont aperçus que beaucoup de personnes immigrées n'appartenaient pas aux associations ethniques. Aujourd'hui, deux personnes sont embauchées et travaillent, tous les jours, en bidonville ou dans les quartiers les plus pauvres de l'île. Elles font du porte-à-porte, pour expliquer le projet, proposer un rendez-vous individualisé et commencer un travail d'accompagnement personnalisé. En

outre, par le biais de la presse, les personnes issues du bassin océan Indien ayant un projet de création d'entreprise ont été invitées à contacter Floraisons pour être épaulées jusqu'à la réalisation du projet et accompagnées pendant la première année d'activité.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Actions de sensibilisation des acteurs locaux clés

Afin de mieux préparer l'accueil des personnes issues de l'immigration et de prévenir les discriminations à leur encontre, différents projets ont testé des modules de sensibilisation pour les acteurs locaux clés : les acteurs de la formation professionnelle, les travailleurs sociaux, les employeurs, les acteurs de la création d'activité, les enseignants, les partenaires sociaux, les collectivités territoriales et les associations. Les actions visaient souvent également à forger une culture commune entre les différents acteurs associés aux projets locaux autour des questions de discriminations liées à l'origine.

► Afin de mobiliser les intermédiaires de l'emploi, les acteurs de la formation professionnelle et les travailleurs sociaux, le projet Floraisons a mis en place des actions de sensibilisation, par exemple à la diversité culturelle. L'objectif de ces actions est de mieux préparer l'accueil des populations migrantes en difficulté, notamment par l'adaptation des démarches et des outils (définition d'actions de formation, bilans de compétences, élaboration de projets individuels...).

Le potentiel de création d'activité, notamment de microentreprises, par les migrants à l'île de la Réunion est peu connu des acteurs du monde de l'entreprise. Ceci pose des problèmes, par exemple pour l'obtention des prêts bancaires. Pour sensibiliser les acteurs locaux à ce potentiel, la Dafco, en partenariat avec la chambre de métiers, a mis en place un groupe de travail afin de valoriser les compétences et le savoir-faire traditionnels portés par ces personnes, susceptibles de leur permettre de développer des activités économiquement viables (par exemple, un salon de coiffure). Après deux ans, la démarche a permis la création de huit entreprises et a démontré que la création d'entreprise est possible, notamment pour les Majorais. Elle pourrait faire tache d'huile si de nouveaux candidats se présentaient.

Afin de sensibiliser les jeunes et les enseignants dans les écoles de la Réunion, des supports pédagogiques ont été créés sous forme de bandes dessinées. Celles-ci sont écrites, dessinées, imaginées avec les élèves de douze écoles primaires et de huit collèges de l'île. Six numéros ont été produits, et 36 000 bandes dessinées ont été éditées et distri-

buées. Des dessinateurs professionnels et les meilleurs écrivains de l'île ont dû faire preuve d'une grande adaptabilité pour réussir à constituer des histoires à partir des récits et travaux des enfants des établissements divers, parfois très éloignés géographiquement.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► Dans le département de l'Hérault, un travail de sensibilisation des acteurs de l'emploi et de l'insertion, partenaires du projet, aux discriminations ethnique et raciale, et un travail sur les représentations, ont été réalisés. Les acteurs ont été formés à la législation et au repérage des phénomènes discriminatoires et leurs impacts. La sensibilisation visait également une prise en main des outils développés dans le projet. Neuf regroupements ont rassemblé l'ensemble des partenaires du projet accompagnés par un formateur. Cette formation était également inscrite dans le contrat de ville. L'objectif visé était de développer une culture commune et partagée sur les discriminations. Des outils de repérage et de traitement des situations de discriminations à l'usage des intermédiaires de l'emploi ont été adaptés ou créés (guide d'entretien avec un employeur, guide d'entretien avec une victime, enquête auprès des entreprises, supports de communication...). Le projet prévoit la formation des lignes managériales et des élus du conseil général. Trois « packages » ont été constitués pour regrouper les outils en trois produits (perspective action 3) :

- une boîte à outils pour comprendre et repérer les situations de discriminations, pour sensibiliser et former les organisations, les associations, les collectivités et les entreprises à l'égalité de traitement face à l'emploi ;
- un comité de vigilance, regroupant un réseau d'acteurs pour instaurer une veille sur les pratiques et introduire des mesures correctives ;
- un kit de communication composé d'une newsletter, d'un événement et d'une publication sur l'immigration.

Enfin, un plan stratégique pour comprendre et se positionner sur des valeurs, des repères communs, et pour évaluer les actions a été élaboré.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Afin de faire évoluer les représentations sur les salariés qui exercent les métiers de proximité, notamment des personnes d'origine étrangère ou des primo-arrivants, des actions de sensibilisation ont été mises en place. Ces actions ont été menées auprès, d'un côté, des salariés et des demandeurs d'emploi et, de l'autre, en direction des employeurs, des formateurs, des intermédiaires de l'emploi et des associations. Elles visaient à répondre à trois problématiques : comment reconnaître une discrimination vécue au domicile du particulier et quels outils pour réagir ? quelle posture professionnelle pour répondre à ces situations ? quel rôle peut jouer la communication interculturelle dans le dénouement de situation de conflit ?

Tout d'abord, un travail de collecte des situations de discriminations ou de malentendus culturels a été fait auprès de stagiaires en formation et d'employeurs des services de proximité. Cette matière a servi à écrire des scénarios qui ont été mis en scène et filmés.

Un kit a été réalisé pour servir de support pédagogique aux sessions de formation et de sensibilisation aux luttes contre les discriminations et à la dimension interculturelle de la relation de travail dans les métiers de proximité. Il propose plusieurs situations : du point de vue de la salariée, du point de vue du client et du point de vue de l'employeur. Il a été expérimenté auprès des employeurs des métiers de proximité en poste ou en formation et cela a permis d'aborder les questions liées à l'image des salariés dans ces métiers et aux méthodes et procédures à mettre en place en termes de management de la diversité dans ces entreprises et associations.

Equal Kores (FR-IDF-2004-44269)

Actions de formation

Les projets « acteurs locaux » ont testé différents types de formation afin de lutter contre les discriminations sur le marché du travail. Ces formations, souvent de type interculturel, visent toute la chaîne des acteurs locaux : missions locales, associations, travailleurs sociaux, accompagnateurs à l'emploi, conseillers en insertion, chargés de relations aux entreprises, formateurs, enseignants d'établissements professionnels, enseignants dans les lycées, autres intermédiaires de l'emploi... Un projet a mis en place des formations en direction du public cible pour former des médiateurs culturels.

► Sur la base de l'étude réalisée en début de projet ciblant la population chinoise et les expériences de terrain des différents partenaires du projet, le projet « Chinois d'Europe et intégration » a mis en place des formations en direction des acteurs de l'accueil et de l'insertion pour mieux faire connaître cette population. Les formations ont notamment impliqué les acteurs des missions locales et des associations, et les travailleurs sociaux. Ces formations, intitulées « Mieux communiquer avec des personnes issues de l'immigration chinoise », se sont déroulées sur trois jours et se sont articulées autour des axes suivants : les Chinois en Île-de-France, la démarche interculturelle avec le repérage des facteurs à l'œuvre dans les situations interculturelles avec des personnes d'origine chinoise et une rencontre avec des stagiaires chinois de la formation « Initiation à la médiation sur l'aire culturelle chinoise ». Trente-sept personnes ont suivi la formation à raison de trois sessions. Les échanges transnationaux avec l'Italie, dont notamment les visites réciproques des acteurs (chercheurs, formateurs, médiateurs...), ont permis d'enrichir ces formations en confrontant les expériences avec les homologues italiens. C'est ainsi que Pierre-Ducerf a

pu comparer les pratiques de médiation et de formations interculturelles en étant accompagné sur cette mission de bénéficiaires du projet et, ainsi, alimenter et améliorer les contenus des formations.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Les nouveaux arrivants ne peuvent pas toujours bénéficier au mieux des formations disponibles sur le territoire du fait des barrières linguistiques ou culturelles. Le projet a permis de réaliser et de mettre en place des formations, dispensées au niveau local pour répondre à la nécessité d'adapter les formations et les parcours de formation aux nouveaux arrivants sur le département :

- une formation de médiateur culturel anglophone pour l'obtention d'un certificat académique de compétence attestant la qualité de prestation du médiateur interprète. Ces personnes formées pourront répondre aux besoins locaux d'interprétariat et de traduction des institutions locales, des associations et des sites touristiques ;
- deux formations gratuites, d'une durée de trois jours à destination des porteurs de projet en milieu rural : « La découverte des métiers de l'agriculture en Creuse » et « Créer son activité dans le tourisme et la valorisation du patrimoine rural » ;
- une formation pour la sensibilisation à la création d'entreprise dans l'artisanat dispensée par une interprète bilingue à destination du public anglophone ;
- un module de formation portant sur les normes techniques et les procédures administratives pour les artisans anglophones installés dans le secteur du bâtiment.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► La transformation des représentations et des pratiques, sur le marché de l'emploi, implique tous les maillons de la chaîne dont les accompagnateurs à l'emploi, conseillers en insertion, chargés de relations aux entreprises, formateurs, enseignants d'établissements professionnels... Le projet SoliMar propose à ces professionnels :

- différents modules de formation ;
- un kit pédagogique, véritable mallette à outils de prévention des discriminations dans le monde du travail.

Sa conception prévoit une adaptation et une actualisation permanentes.

Les modules de formation visent à analyser et à comprendre la dimension globale, systémique, des discriminations, à repérer les spécificités des discriminations liées à l'origine sur le marché de l'emploi, à comprendre les formes et les mécanismes des discriminations et à interroger son propre système de représentations et sa pratique. Ils sont articulés autour de six axes pédagogiques : l'historique des discriminations ; le cadrage juridique ; les représentations, stéréotypes et préjugés ; le processus de construction identitaire des jeunes issus de l'immigration et/ou l'Islam et le monde du travail ; les manifestations des

discriminations ; face à l'expression des discriminations : comment agir ? Cette formation a concerné 254 intermédiaires de l'emploi. Le kit pédagogique est le fruit d'un travail collectif. Il a été conçu et réalisé par un groupe d'intermédiaires de l'emploi piloté par une psychologue du travail, un expert en matière de discriminations et une juriste. Destiné aux intermédiaires à l'emploi, ce kit aide à l'appréhension et au développement des attitudes professionnelles adéquates face aux situations de discriminations liées à l'origine auxquelles ils sont exposés. Il est composé, entre autres, de : un code de déontologie, un guide de l'usager, des études de cas, un cadre juridique, un guide d'aide au recrutement, des jeux de mise en situation, des principaux lieux d'information et d'un quiz. Le kit est disponible sous forme de CD-Rom ou téléchargeable sur le site www.solimar.fr.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► La dimension culturelle dans la communication et le travail est un élément très important sur lequel on met rarement les mots qu'il faut ; on en parle en négatif, on le passe même sous silence, on n'ose pas. Pour cette raison, le projet Kores a créé un module qui propose de parler en positif des savoir-faire culturels et de mettre l'accent sur ce que la diversité apporte comme « plus ». Pour répondre à ce défi, le projet propose une démarche de reconnaissance des richesses et des compétences acquises et développées en lien avec un milieu culturel donné. La formation interculturelle consiste à prendre conscience de sa propre culture et de la culture de l'autre dans un processus d'interaction qui permet de mettre en place les conditions d'un dialogue. Elle permet une prise de conscience de sa capacité de discriminer et de comprendre comment se construit un préjugé et comment le dépasser. Les stagiaires sont amenés à travailler sur les notions d'ethnocentrisme, d'acculturation, d'histoire des migrations, de colonisation, de décolonisation, d'esclavagisme... Le module introduit une méthodologie et une pédagogie qui favorise l'expérience de chacun. Il aide à rendre visible les mécanismes de pensées comportementaux et émotionnels.

Les formatrices ont développé des compétences dans le domaine de la communication interculturelle, dans le domaine des luttes contre les discriminations ainsi que de la valorisation des compétences en utilisant le logiciel See-K.

Plus d'une centaine de stagiaires ont été formés.

Equal Kores (FR-IDF-2004-44269)

► La sensibilisation et la formation de tous les acteurs de la chaîne discriminatoire sont essentielles mais insuffisantes. La formation a été conçue comme un levier pour permettre le changement des pratiques. Elle a concerné, dans les structures, tous les professionnels. Tous les intermédiaires de l'emploi du territoire, soit une centaine de professionnels, ont été formés de un à cinq jours, de même que l'équipe éducative d'un lycée professionnel. Les contenus de formation des intermédiaires de l'emploi comportent une généalogie de l'ap-

parition de la question des discriminations qui permet non seulement de bien comprendre les différences entre les valeurs, les principes et leur transcription en normes juridiques et leur mise en pratique, mais aussi les liens entre insertion, intégration et discriminations, ou encore les mécanismes de production des discriminations et la différence entre racisme et discriminations ; on y aborde aussi les outils juridiques et leur évolution depuis les directives européennes de 2000. Les employeurs ont été sensibilisés puis formés au droit de la non-discrimination. Les formations se font actuellement au sein des entreprises impliquées dans le projet.

Enfin, des conférences et des manifestations publiques ont été organisées soit sur des thèmes précis (port du voile, accès à l'emploi et antidiscrimination), soit dans l'optique de toucher le plus grand nombre (événement avec l'équipe de basket Asvel : 130 participants, débat organisé avec une association de lutte contre le racisme).

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Création de nouveaux rôles, services et instances

Afin de mieux accueillir les personnes issues de l'immigration dans les dispositifs d'emploi et d'insertion professionnelle et de lutter contre les discriminations liées à l'origine sur le marché du travail, plusieurs projets ont expérimenté la création de nouveaux dispositifs, instances, rôles et réseaux. Ceux-ci visent souvent à pallier les insuffisances constatées sur les territoires lors du diagnostic d'origine pour ce qui concerne l'offre aux publics.

Création de dispositifs adaptés pour des publics spécifiques, victimes de discriminations

Après une analyse approfondie des besoins de populations bien identifiées (groupe ethnique, victimes de discriminations...), certains projets ont ressenti le besoin de créer un nouveau dispositif en leur faveur. Ils ont ainsi expérimenté la mise en place d'une série de mesures et de dispositifs visant à apporter un service complet aux publics cibles.

- Face aux difficultés de création d'activité de la population anglophone installée ou arrivant en Creuse, le programme Creus'ac a permis la mise en place d'un dispositif important : des actions permettant à la fois d'améliorer l'accueil mais également d'adapter les formations au niveau local ont été élaborées.

Cela s'est traduit concrètement par :

- l'organisation de réunions collectives de sensibilisation et d'information sur la vie en France, au niveau local, sur divers points du territoire, afin de renforcer le dispositif de primo-accueil ;
- la réalisation et l'édition de brochures d'information générale bilingues sur le département, téléchargeables sur le site www.creuse.fr/creusac ;
- des stages de sensibilisation à la création d'entreprise pour le public anglophone ;
- des permanences dans les différents territoires creusois pour apporter un soutien aux porteurs de projets et proposer des stages spécialisés à la création d'activité pour les anglophones ;
- un glossaire bilingue (anglais-français) des termes techniques utilisés dans le secteur du bâtiment et un module de formation sur les normes en vigueur en France ;
- le recrutement de personnel (conseillers, formateurs...) bilingue et ayant une connaissance de la culture anglophone.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► Le projet ACCES Europe a entamé dès 2005 une réflexion sur la nécessité de mettre en place un service d'accès aux droits et d'accompagnement des victimes de discriminations : quels services, dans quelle forme, avec quels moyens? etc. Cette réflexion a été menée avec l'appui de leur évaluateur qui s'est chargé de réaliser un chantier spécifique sur cette action de préqualification des situations de discriminations et d'animation territoriale. Ce dispositif innovant d'accompagnement des personnes susceptibles de discriminations vers l'accès à l'emploi repose sur différentes actions :

- permettre la verbalisation de situations de discriminations (sur rendez-vous ou par téléphone : un numéro a été diffusé dans tous les lieux publics) ;
- informer sur la législation concernant l'égalité de traitement (sur rendez-vous ou par téléphone : un numéro a été diffusé dans tous les lieux publics) ;
- encourager la constitution d'un réseau d'employeurs engagés dans la promotion des démarches d'égalité de traitement dans l'entreprise ;
- accompagner/appuyer les victimes de discriminations dans leur démarche auprès des services juridiques de la Halde ;
- mettre en place un service de veille sur les offres d'emploi qui sortent sur le bassin d'emploi châtelleraudais ;
- informer sur le cadre juridique de la lutte contre les discriminations, le droit à l'égalité des chances et le risque juridique encouru par les entreprises qui ne respectent pas la loi au niveau des offres d'emploi (démarche pédagogique) ; depuis la mise en place de ce centre, il est intéressant d'observer que les personnes reçues recherchent principalement un lieu d'écoute pour s'exprimer sur leur vécu de situations discriminatoires, souvent récurrentes.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Parrainage

Certains projets ont revisité les dispositifs de parrainage afin d'y intégrer la prise en compte des discriminations liées à l'origine.

► Certaines études ont montré que le parrainage n'est pas en soi assez efficace pour lutter contre les discriminations ethniques en tant que telles (CEREQ). Les parrains, comme les intermédiaires, étaient peu conscients des phénomènes de discriminations vécus par les jeunes parrainés. Le parrainage mis en place par la mission locale de Villeurbanne a donc évolué afin que les parrains prennent en compte les discriminations vécues par les jeunes parrainés. Une vingtaine de parrains ont été formés sur les discriminations, et un groupe de parrains s'est réuni pour réfléchir collectivement à la façon de prendre en compte les discriminations dans leur activité grâce à la médiation avec les entreprises, à un rappel au droit si nécessaire et à une meilleure écoute sur cette question.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Médiateurs/assistants sociaux spécialisés

Afin de faciliter l'accès des immigrés au marché du travail, notamment les primo-arrivants connaissant peu la langue et les dispositifs français, un certain nombre de projets « acteurs locaux » ont expérimenté la mise en place de médiateurs. Spécialement formés et souvent d'origine immigrée, ceux-ci servent de « pont culturel » entre les immigrés et la communauté d'accueil. Au niveau local, ils connaissent l'ensemble des dispositifs et des services à la disposition du public cible et peuvent ainsi les aider dans leurs démarches.

► Afin de faciliter l'insertion professionnelle et sociale des personnes originaires de la Chine mais également de créer des passerelles avec la société d'accueil, le projet a mis en place des formations préqualifiantes de médiateurs franco-chinois. Les médiateurs qui ont suivi ce module sur six semaines étaient tous issus de la population chinoise parisienne. Deux sessions se sont déroulées s'articulant autour d'un apport théorique et d'un stage en immersion. Par exemple, M^{me} Xianglian Ren a suivi la deuxième session de formation organisée par l'Association franco-chinoise Pierre-Ducérf et a effectué un stage à la mairie d'Aubervilliers. Après la formation, elle a travaillé à mi-temps comme médiatrice à Aubervilliers. Elle effectue des médiations dans les maternelles et le collège, via une convention signée entre l'Association franco-chinoise Pierre-Ducérf et la ville d'Aubervilliers, dans le cadre de la réussite éducative des élèves chinois.

Sur la base du partenariat transnational avec l'Italie (Toscane), le projet français a pu échanger et confronter les questions sur les métiers de la médiation avec ce partenaire.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Afin de répondre aux difficultés spécifiques de certaines populations arrivant en Creuse, des actions innovantes ont été menées :

- face aux difficultés d'insertion de la population mahoraise, le programme Creus'Ac a créé un poste de médiateur culturel pour faciliter l'intégration de la population mahoraise étudiante et adulte. Son rôle est de caractériser cette population en identifiant au plus près les difficultés rencontrées et d'opérer un suivi et un appui individualisé avec l'ensemble des partenaires de l'Accueil en Creuse ;
- d'autre part, dans le cadre d'une coopération entre les missions locales de la Creuse et de la Réunion, une action a permis de développer un service au sein de la mission locale afin de trouver une meilleure adéquation entre les compétences des jeunes Réunionnais arrivant dans la Creuse et les besoins des entreprises. Un accompagnement spécifique a été mis en place en amont, sur l'île de la Réunion, pour la constitution d'un projet de mobilité vers la métropole, relayé ensuite en Creuse par la mission locale pour le suivi et l'accompagnement des jeunes en entreprise ;
- afin de faciliter l'insertion de la population anglophone, il a été conçu en partenariat avec un organisme de formation local un cursus de formation visant à sélectionner et à former douze médiateurs bilingues qui seraient ainsi qualifiés pour accompagner les anglophones dans leur installation en Creuse, que ce soit dans le cadre associatif ou dans un cadre marchand.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

Permanences juridiques

Les discriminations liées à l'origine demande parfois une réponse juridique. Afin de conseiller les victimes de discriminations et/ou les professionnels de l'insertion, un projet a établi une permanence juridique.

- Accede a mis en place une permanence juridique à la maison de justice et du droit afin de permettre aux personnes victimes de discriminations à l'emploi d'être informées, de les aider à qualifier les discriminations et de demander une médiation ou de rédiger un courrier de demande d'explication. Une permanence téléphonique juridique à destination des professionnels de l'accompagnement à l'emploi est aussi mise en place pour les aider à qualifier les cas de discriminations et les assister dans les actions qu'ils peuvent entreprendre (courrier, rappel au droit, signalement).

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Réseaux et chartes

Plusieurs projets ont expérimenté avec succès la mise en place de réseaux et de chartes, notamment pour les entreprises engagées dans la lutte contre les discriminations.

► À Marseille, le projet SoliMar a créé un réseau d'environ 200 entreprises et employeurs adhérant à une charte de lutte contre les discriminations professionnelles liées à l'origine, coproduite par l'ensemble des acteurs. Cette activité a permis de développer des services pour accompagner des actions concrètes de lutte contre les discriminations au sein de l'entreprise.

La démarche a consisté à organiser de façon mensuelle des conférences-débats reprenant le thème de la prévention des discriminations afin de sensibiliser et susciter un « déclic » chez les employeurs pour aller plus loin dans leurs pratiques. L'approche frontale (réduire les discriminations) tend à stigmatiser et culpabiliser l'entreprise, alors qu'une approche plus indirecte (repenser la gestion des RH) ou « victimisante » (« personne n'est à l'abri de telles pratiques ») semble plus pertinente. C'est pourquoi ces conférences se sont intitulées : « Mixité culturelle, un nouvel enjeu pour le management des ressources humaines ». Elles consistent à situer le contexte géographique, économique et social, à préciser les aspects juridiques, à définir des concepts, mettre en question les pratiques avant de proposer une offre de service adaptée aux besoins et à la problématique des employeurs. Le but final est de proposer aux entreprises volontaires un diagnostic, un état des lieux de leurs pratiques afin de mettre en place des outils adaptés de prévention des discriminations à l'emploi en leur sein.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► En partenariat avec le club d'entreprises FACE Hérault, membre de la fondation Agir contre l'exclusion, un plan d'action pour l'égalité de traitement a été signé par soixante-cinq entreprises du département de l'Hérault dans le cadre d'Equal. Les entreprises s'engagent sur sept points très concrets : désigner un responsable chargé de cette question à l'interne de l'entreprise, former la ligne managériale, communiquer auprès de l'ensemble des salariés, diagnostiquer les procédures ressources humaines, mettre en pratique les préconisations qui en découlent, évaluer les résultats et, pour les entreprises qui le souhaitent, obtenir le label « Égalité professionnelle hommes-femmes »...

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Une charte de l'accueil en entreprise a été élaborée dans le cadre du programme Equal de coopération transnationale « Meeting Point ». Cette charte a pour objectif de sensibiliser

les chefs d'entreprise et leurs salariés à la lutte contre les discriminations et au multiculturalisme dans le monde de l'entreprise. Les entreprises signataires de cette charte constituent alors un réseau d'entreprises pour l'emploi et la formation, sensible à la lutte contre les discriminations et à l'intégration de population de cultures différentes. Ces entreprises appartiennent au réseau d'entreprises pour l'accueil de nouveaux arrivants.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► Quinze employeurs, dont la ville de Villeurbanne, ont entrepris une démarche collective pour revoir leurs procédures de recrutement. Ils ont signé publiquement leur adhésion dans le club Ressources humaines pour l'égalité de traitement et se sont ainsi engagés à former leur personnel, revoir leurs procédures de recrutement et échanger afin de modifier leurs pratiques.

Depuis juillet 2006, le club RH leur a permis de réexaminer à l'aune de l'égalité de traitement toutes les phases du recrutement, de la définition du poste à l'accueil dans l'entreprise. Ce travail a permis de repérer très concrètement les pratiques à risque et de construire de nouvelles façons de procéder. Des changements de pratiques sont en cours, chacun progresse à son rythme. Les employeurs sont accompagnés au fil de ce processus par des formations internes, du conseil, des diagnostics... Ce travail sera capitalisé par un guide du recrutement non discriminatoire.

Les intermédiaires de l'emploi et le lycée Magenta ont eux aussi signé un engagement dans l'action : « La discrimination ne passera pas par nous » et se sont engagés à former tout leur personnel, à mettre en place des outils et des procédures de lutte contre les discriminations et à participer à un réseau territorial de lutte contre les discriminations.

Pour la phase de capitalisation, une charte pour l'égalité de traitement et la non-discrimination engageant pour l'avenir sera signée par la ville de Villeurbanne et d'autres collectivités locales parties prenantes au projet Equal Averroes porté par ISM-Corum.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Création d'incitations pour les entreprises

► Afin d'impliquer les acteurs de la sphère privée, le projet Égalité-Citoyenneté dans l'Hérault a mis en place des incitations pour les entreprises.

Le pôle universitaire européen a expérimenté une enquête anonyme en direction des entreprises, destinée à les questionner sur leurs pratiques et leur connaissance de la loi. Les entreprises enquêtées bénéficient d'une offre de formation.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Développement d'outils

Les outils sont un vecteur essentiel des messages et des méthodes utilisés dans le cadre des projets. Leur développement dans les projets du groupe « acteurs locaux » a été particulièrement riche. Ceux évoqués ci-dessous sont donc issus d'une sélection : pour découvrir davantage d'outils innovants, se reporter au chapitre « Produits ».

- ▶ Le projet porté par le conseil général de l'Hérault a créé toute une série d'outils à l'usage des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation :
 - un arbre des objectifs : cet arbre permet de visualiser et de classer les objectifs généraux, spécifiques et opérationnels en matière de lutte contre les discriminations, et ainsi de comprendre la stratégie globale. C'est aussi un outil de positionnement pour tous les acteurs du projet ;
 - un outil « référentiel évaluation », créé en collaboration avec un cabinet extérieur, afin de rapprocher ces problématiques aux politiques territoriales ;
 - outils de management/gestion des ressources humaines : recrutement, intégration, gestion des carrières, formation, rémunération, conditions de travail, sanctions et départs... ;
 - un kit à l'usage des acteurs locaux de l'emploi et de la formation adaptant des outils existants. Il comprend un outil de repérage des situations de discriminations, un guide d'entretien pour venir en aide à la personne discriminée, comment apporter une réponse à l'employeur discriminant, etc. ;
 - un outil « référentiel évaluation », créé en collaboration avec un cabinet extérieur, qui vise les gros projets de la direction du conseil général, le but étant de rapprocher ces problématiques des politiques territoriales.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

- ▶ À Paris, un guide « Chinois en Île-de-France : clés et repères » a été créé à destination des professionnels de l'accompagnement. Le guide, d'une trentaine de pages, comporte les portraits et donc le parcours de six femmes chinoises bénéficiaires du projet, les bonnes pratiques mises en œuvre en matière d'accompagnement des personnes d'origine chinoise et l'identification des lieux ressources à Paris et dans sa région.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

- ▶ Un groupe de professionnels de toutes les structures engagées a élaboré une procédure globale visant à rompre la chaîne de production des discriminations en redonnant au droit son pouvoir de régulation. Elles consistent en une information systématique des

employeurs et des demandeurs d'emploi par des fiches d'informations simples mais explicites. La procédure instaure un repérage systématique par un questionnement des demandeurs d'emploi et une vigilance des professionnels (des affiches ont aussi été élaborées). Les discriminations repérées sont enregistrées et donnent lieu à une réponse définie par la structure : information, argumentaires, rappel au droit, signalement... Enfin, ces éléments viennent alimenter un observatoire des discriminations qui permet à la fois l'évaluation du dispositif et l'adaptation de l'action publique locale. Une permanence téléphonique à destination des professionnels de l'accompagnement à l'emploi va être expérimentée.

Une permanence juridique à destination des personnes discriminées a été mise en place à la maison de justice et du droit. (Une plaquette d'information sur le droit et cette permanence a été élaborée.) Le travail du club RH sera capitalisé par un guide du recrutement non discriminatoire. Un groupe Rebond à destination des jeunes discriminés suivis par la mission locale a été mis en place. Sur la base d'un échange collectif, les jeunes partent de leurs vécus discriminatoires qu'ils peuvent analyser grâce à des apports de connaissances (sociologue et avocat) puis échangent ensemble sur les stratégies qu'ils peuvent adopter pour contrer les discriminations.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Actions de communication

Les actions de communication sont essentielles pour démultiplier et disséminer les expérimentations réussies. Les projets ont mené à une grande diversité d'initiatives à cette fin.

Valorisation de l'histoire de l'immigration

Afin de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, il est important de présenter la « vraie » histoire de l'immigration et ses apports sur le territoire concerné. L'un des projets du groupe a concentré d'importants efforts de communication autour des résultats d'une recherche de ce type.

- Afin de sensibiliser le grand public, mais aussi tous les acteurs locaux, et changer les représentations envers les personnes issues de l'immigration, le département de l'Hérault a participé à la rédaction d'un livre qui valorise les contributions de l'immigration sur le territoire. Ce livre, « *Sud-Ouest: porte des outre-mers* », cosigné par une dizaine d'auteurs, rassemble quelque 450 documents et photographies et retrace un siècle d'histoire colo-

niale et d'immigration des « Suds » (Extrême-Orient, Maghreb, Levant, Caraïbes et Afrique noire) dans le grand Sud-Ouest, du Midi à l'Aquitaine. Le livre est paru au mois de décembre 2006. Un colloque a lancé la sortie du livre réunissant experts, élus, scientifiques, professionnels de l'insertion et de l'emploi...

Égalité-Citoyenneté: entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Cycles de conférences

L'organisation de conférences est un moyen efficace pour diffuser les enseignements de certains des projets Equal de lutte contre les discriminations.

► Afin de diffuser les résultats du projet Equal, la ville de Paris et ses partenaires ont organisé un cycle de conférences (La Courneuve, Aubervilliers, Lyon et Paris). Ces conférences de sensibilisation ont notamment ciblé les acteurs de l'intégration, les élus, les travailleurs sociaux, le corps enseignant, les structures de la petite enfance. L'objectif était de faire connaître dans ces territoires (où la présence de la population chinoise est significative) l'expérience acquise et d'expliquer les méthodologies conduisant un public de migrants à des parcours d'insertion sociale et professionnelle réussis. Ces conférences ont suscité un grand intérêt, y compris de la part de la communauté chinoise, appréciant le fait qu'on parle d'elle. Il y a eu entre 40 et 50 participants à chaque conférence. La conférence finale à Paris en décembre 2006 a réuni plus de 150 acteurs.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► En décembre 2005, un séminaire sur les relations interculturelles a été organisé à l'université de la Réunion. Il avait pour objectif de définir la place de la personne migrante à la Réunion, vue par les migrants eux-mêmes et par les autochtones.

Ensuite, les acteurs locaux de l'insertion, des élèves, le corps enseignant, la presse et des représentants des principales institutions ont été réunis lors de la présentation des BD, pour parler des flux migratoires et de l'intégration, sociale et professionnelle, des personnes comoriennes, mahoraises et malgaches.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Plan de communication

La qualité de la communication est également une garantie de la réussite du projet. Ainsi, afin de communiquer de manière professionnelle, certains projets

font le choix d'adopter un plan de communication comprenant une stratégie globale et une charte graphique commune.

► Afin de viser le plus grand nombre d'acteurs sur le territoire, le projet situé dans l'Hérault a décidé de mettre en place un plan global de communication. Il s'agit de valider une charte graphique commune, de recenser l'ensemble des supports de communication utilisés par les partenaires autour du projet (plaquettes, newsletter, sites...) et le calendrier des événements prévus afin de coordonner les actions de communication. Une plate-forme extranet sera prochainement mise à disposition des partenaires.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Utilisation de la vidéo

L'image, et notamment les films vidéos sont des supports de communication de plus en plus utilisés. Plusieurs projets Equal ont fait le choix de réaliser des DVD afin de présenter leurs initiatives.

► La réalité des difficultés d'insertion professionnelle de la population chinoise, et plus particulièrement des femmes chinoises, est peu connue en France. Afin de pallier ce manque d'information et de mettre en avant la volonté d'insertion de ces femmes, un documentaire de vingt-six minutes intitulé *Sept femmes chinoises* a été réalisé. Il retrace les parcours de ces femmes (Qui sont-elles? Quels sont les apports du projet sur le plan professionnel et personnel?). Le film, sous-titré en chinois et au format DVD, a notamment été projeté lors des conférences et remis aux participants.

Ce support pédagogique a pour objectif de faire connaître et de valoriser des méthodologies d'accompagnement de bénéficiaires chinois vers des métiers atypiques pour cette communauté tout en assurant la qualification et la pérennité.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Pour communiquer auprès des institutionnels et du grand public, cinq films documentaires ont été réalisés et distribués:

- *Observations des lieux de vie*;
- *Floraisons à l'école (I)*;
- *Floraisons à l'école (II)*;
- *Le Concours de la photo*;
- *La Création d'entreprise par la personne migrante*.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Témoignages de migrants

► Dans le cadre du programme de coopération transnationale Meeting Point qui rassemble cinq partenaires, chacun a été invité à présenter des interviews de témoignages de personnes immigrées installées sur son territoire. Ces personnes témoignent de leur parcours, de leurs difficultés et de leurs réussites. Cinq portraits-témoignages ont été réalisés en Creuse, deux ont été choisis pour être intégrés dans un document final qui sera mis à disposition du public et des organismes œuvrant dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre les discriminations.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

Utilisation de la presse, des médias, d'Internet...

La presse et les médias (dont Internet) peuvent être de puissants vecteurs de communication avec le grand public, ou avec une cible spécifique (territoire, secteur, population linguistique...). Certains partenariats de développement Equal ont exploité ce potentiel afin de disséminer les résultats de leurs projets.

► Afin d'informer le public d'origine chinoise sur les activités du projet, mais également les acteurs clés de la population chinoise (acteurs de l'insertion et d'entreprise), une rubrique « Métiers à découvrir » a été créée dans le journal *Le Gong* diffusé à 30 000 exemplaires auprès de lecteurs chinois franciliens. Un numéro spécial bilingue a été tiré à 20 000 exemplaires pour présenter le projet, synthétiser les rubriques « Métiers à découvrir », faire découvrir quelques portraits de bénéficiaires et mettre en avant les bonnes pratiques dégagées.

Dans la collaboration établie avec le partenariat italien, le projet a également participé à la publication d'un article dans *Hommes et migrations* sur les migrants chinois qui se déplacent entre la France et l'Italie.

Les conférences, la diffusion du documentaire, le guide, *Le Gong*, tout comme les activités transnationales du projet, ont constitué un levier très important pour toutes les activités de communication du projet.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Tout au long du projet, un effort de communication a été fait par le biais de la presse écrite et de la radio tant lors de son démarrage, de la création d'activité par les migrants, de la venue des partenaires transnationaux, du lancement des BD que des premières intégrations professionnelles des femmes issues des bidonvilles. Le mois de novembre 2007, le projet s'affiche sur la seule bannière publicitaire de la page d'ouverture du premier site local : www.orange.fr. Les résultats du projet, les films, les B.D., les noms des sociétés

créées, les travaux transnationaux autour de la question de l'intégration seront accessibles à tous les internautes grâce à un lien direct sur le site du projet. Cette bannière est visitée par 80 000 personnes par jour (données Orange Business 2006).

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Les produits développés

Outils de sensibilisation/communication

► D'octobre à décembre 2006, un cycle de quatre conférences-débats sur le thème « Partageons nos savoirs » a été centré sur la sensibilisation et l'explication des méthodologies conduisant un public de migrants à des parcours d'insertion sociale et professionnelle réussis. Elles ont été animées par les membres du partenariat de développement avec l'appui de représentants chinois. Ces conférences ont été organisées dans des villes qui possédaient un intérêt pour les travaux réalisés en direction des Chinois en raison notamment d'une présence importante sur leur propre territoire de ces ressortissants. Ces conférences ont eu lieu à La Courneuve, Aubervilliers, Lyon. Paris accueillait la conférence de clôture du projet. Un documentaire de vingt-six minutes ouvrait ces conférences-débats autour des histoires de vie de *Sept femmes chinoises* bénéficiaires du projet. Il présentait des portraits de femmes ayant au travers d'un parcours personnel essayé ou réussi à s'insérer professionnellement dans des métiers nouveaux. Ce documentaire a servi de support lors de l'animation de conférences-débats et a permis de valoriser des méthodologies d'accompagnement de bénéficiaires chinois vers des métiers atypiques pour cette communauté. Chaque participant a pu bénéficier dans son dossier d'un DVD, du numéro spécial du journal *Le Gong* consacré aux métiers nouveaux pour la population chinoise et présentant les points forts du projet « Chinois d'Europe et intégration » et du guide *Chinois en Île-de-France : clés et repères*. Ces conférences ont permis de réunir plus de 250 participants.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► De courte durée, et à petit budget, les images permettent de comprendre, très rapidement, ce dont on parle. Les cinq productions (disponibles sur support DVD sur simple demande à floraisons@wanadoo.fr) apportent des éléments supplémentaires de compréhension des différentes composantes du projet : de la réalité complexe de la vie dans les bidonvilles pour l'accompagnement des femmes migrantes, de la méthodologie de réalisation d'ouvrages illustrés avec les personnels de l'Éducation nationale et des défis des porteurs de projets création d'activité.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

► Dans le cadre de l'action 3, le projet Accede réalise un film sur les discriminations à destination des jeunes. Ce film, *La Discrimination, parlons-en pour agir*, est réalisé selon la méthode d'automédiatisation de *Moderniser sans exclure* (Bernard Schwartz), à partir d'un groupe de jeunes demandeurs d'emploi mis en place par la mission locale de Villeurbanne. Il vise à permettre la

prise de conscience du phénomène de discriminations vécu par les demandeurs d'emploi et à donner un outil qui permettra de faire émerger le dialogue entre plusieurs acteurs, notamment les citoyens et les demandeurs d'emploi dans les centres sociaux, les MJC et les missions locales, mais aussi les syndicats de salariés, les entreprises et les institutions publiques.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► Le projet porté par le département de l'Hérault et ses partenaires a développé une démarche de formation-action, coordonnée par le GIP (Groupement d'intérêt public) de l'agglomération de Montpellier, qui a abouti à la création d'un kit d'outils comprenant trois volets : les outils d'information, les outils de repérage des situations discriminatoires et les outils d'intervention.

Parmi les outils d'information ont été mis au point en vue de leur diffusion :

- un code de déontologie : l'objectif est de formaliser les engagements des structures et de communiquer sur le positionnement adopté, de conditionner la mise en œuvre d'actions concrètes et de rappeler la responsabilité de chacun dans un cadre éthique. Le document décline sept articles formalisant le positionnement de la structure, des responsables et de l'ensemble du personnel ;
- une affiche : l'objectif est de faire connaître aux salariés, aux collaborateurs, au public ou aux clients l'engagement de la structure en matière d'égalité de traitement. Un document spécifique est destiné à l'affichage sur les lieux de travail ;
- une brochure d'information : l'objectif est de disposer d'un document clair à destination des demandeurs d'emploi, des partenaires et des entreprises pour donner une information juridique claire sur l'égalité de traitement.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Le projet Kores a développé un kit pédagogique de sensibilisation destiné à différents publics sur des situations concrètes de discriminations qui se passent au domicile en particulier. Ce kit est destiné aux stagiaires en formation, aux employeurs des métiers de proximité ainsi qu'aux intermédiaires de l'emploi.

Le kit sert de support pédagogique aux sessions de formation et de sensibilisation aux luttes contre les discriminations et à la dimension interculturelle de la relation de travail dans les métiers de proximité. Il propose plusieurs situations différentes : du point de vue de la salariée, du point de vue du client et du point de vue de l'employeur. Il a été expérimenté auprès des employeurs des métiers de proximité en poste ou en formation et cela a permis d'aborder les questions liées à l'image des salariés dans ces métiers ainsi que les méthodes et procédures à mettre en place en termes de management de la diversité dans ces entreprises et associations.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

► Pour fédérer le réseau des acteurs de proximité, le pôle emploi services de l'Hérault a travaillé à l'élaboration d'une plaquette présentant l'ensemble des structures œuvrant au plan local en faveur de l'égalité de traitement. L'UR CFDT (partenaire du projet) met en place des animations juridiques dans les sections locales et communique *via* son magazine régional.

Égalité-Citoyenneté: entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Outils pour les professionnels du marché de l'emploi

► Le projet Accede a développé, sur la base d'un schéma général d'intervention, une série de fiches de procédures destinées aux intermédiaires de l'emploi au niveau local (ANPE, missions locales). Ces fiches, construites avec les professionnels eux-mêmes, visent à leur apporter un appui dans l'information sur les discriminations liées à l'origine, dans leur repérage, dans l'enregistrement des situations de discriminations et dans la veille territoriale.

Un premier groupe de fiches fournit des informations sur les discriminations professionnelles aux entreprises souhaitant recruter et aux personnes à la recherche d'un emploi, d'un stage ou d'une formation. D'autres fiches visent à aider les professionnels à repérer les discriminations dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi et/ou dans les liens avec l'employeur. Ensuite, les partenaires du projet ont conçu une série de fiches permettant d'enregistrer les discriminations déclarées ou soupçonnées, ainsi qu'une procédure de signalement. Enfin, une fiche présente un dispositif de veille interne et territoriale sur les discriminations liées à l'origine. Ces fiches sont expérimentées en 2007 auprès de l'ANPE, de la mission locale de Villeurbanne et de huit autres structures locales.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► Un guide intitulé *Chinois en Île-de-France: clés et repères* a été publié en décembre 2006 à 1500 exemplaires dont une partie a été diffusée lors de la conférence finale à l'hôtel de ville de Paris. Il est destiné aux professionnels de l'accompagnement prenant en charge des personnes chinoises. Une partie recense les lieux ressources clés en Île-de-France et les deux autres parties sont réservées aux portraits de six Chinoises bénéficiaires du projet (qui ont suivi des formations à la médiation et à la petite enfance) et aux modalités d'accompagnement proposées et aux facteurs clés de succès.

Cet outil est utilement mobilisé lorsque ces professionnels sont amenés à conseiller ou à accompagner des personnes d'origine chinoise. Les lieux ressources sont ordonnés autour de sept rubriques: Médiation et accompagnement, soutien social; Accès à la langue; Conseil juridique; Santé; Emploi/Insertion; Action culturelle; autres. Il s'agit du recueil des contacts et des partenariats développés dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Au sein du kit d'outils développé par le projet du département de l'Hérault, la fiche d'identification d'une discrimination à l'emploi a pour objectif de mesurer quantitativement et qualitativement les situations de discriminations rencontrées par les intermédiaires de l'emploi. Le document est un instrument de travail quotidien qui permet en interne de travailler sur le repérage. En externe, il introduit une démarche pédagogique auprès du discriminant, il est aussi un outil de veille au sein du réseau des partenaires.

Dans le cadre de l'action 3, le pôle emploi services de l'Hérault cible le réseau national des plates-formes de service aux particuliers et les réseaux nationaux des organismes de service à la personne.

La mission locale des jeunes de l'agglomération de Montpellier cible le réseau des missions locales et communique sur l'engagement autour de la certification label AFNOR.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Outils pour les employeurs

► Le projet Accede a réalisé un *Guide du recrutement non discriminatoire: un recrutement efficace*. Ce guide rappelle le cadre juridique et les obligations légales, et aborde ensuite, d'une manière très concrète et pratique, chaque étape du recrutement en proposant à chaque fois les procédures minimales à respecter, les points de vigilance et les astuces (en se fondant sur des exemples de bonne pratique). De cette manière, le guide traite par exemple de la rédaction de l'offre d'emploi, du traitement des candidatures, de la gestion des refus avant entretien et de l'entretien d'embauche. Le guide a été réalisé en collaboration avec le groupe de quinze entreprises des secteurs public et privé (Le Club RH) participant au projet. Les entreprises participant au projet interviennent auprès de leurs pairs afin de diffuser le guide dans le cadre de cinq réunions d'une vingtaine d'entreprises.

Ce guide sera également adapté aux besoins des collectivités territoriales et diffusé à tous les cadres de la ville de Villeurbanne.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► Au sein du kit d'outils, deux sont directement destinés aux employeurs :

- le Pôle universitaire européen a mis au point une enquête dont l'objectif est de tester le positionnement des entreprises pour cibler les actions d'accompagnement, de sensibilisation et de formation et de développer un partenariat. Le document décline une série de questions objectives sur la nature de l'entreprise, le type d'emploi, et les critères de recrutement... Il introduit des propositions de rencontres ;
- l'argumentaire, outil d'intervention auprès des employeurs, est une grille d'entretiens permettant d'identifier avec précision les compétences nécessaires et les contraintes

liées à une mission et de développer une argumentation convaincante vis-à-vis de l'employeur en restant sur le strict domaine de l'emploi et de la légalité.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Outils pour les publics cibles (demandeurs d'emploi, stagiaires...)

► Afin que les demandeurs d'emploi ou les personnes recherchant un stage puissent identifier eux-mêmes les situations discriminatoires et en parler à leur conseiller d'orientation professionnelle, le projet Accede a produit des affiches. Celles-ci sont apposées dans les bureaux des agences pour l'emploi et visent à alerter les personnes aux situations discriminantes. Elles listent les critères illégaux pouvant être pris en compte par un employeur potentiel, mettant l'accent sur ceux qui concernent les discriminations liées à l'origine : l'origine, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les convictions religieuses et le patronyme. Ces informations ont également été reprises dans des plaquettes mises à disposition dans les structures d'accompagnement à l'emploi.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► Un outil d'intervention ciblant l'accompagnement des personnes discriminées a été intégré dans le kit élaboré par le projet porté par le conseil général de l'Hérault. Ce dernier permet d'aborder explicitement la question des discriminations avec les publics cibles et d'harmoniser les pratiques professionnelles centrées sur des démarches renforcées d'accompagnement à l'emploi. Le contenu du document est une grille d'entretien permettant de recueillir les propos et les impressions, de les vérifier, de soutenir la victime et de l'accompagner dans une nouvelle recherche d'emploi.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

► Un guide bilingue français-anglais a été élaboré et mis à disposition des nouveaux arrivants pour faciliter leur installation dans la Creuse. Ce guide de l'accueil porte sur différents thèmes de la vie quotidienne locale et permet aux nouveaux arrivants de se repérer dans l'administration française. Ce guide fournit également des conseils pratiques pour l'installation dans la Creuse et des coordonnées utiles

Dans le cadre de l'accompagnement à la création d'entreprise pour le public anglophone, la Fédération compagnonnique des métiers du bâtiment a travaillé à l'élaboration d'un glossaire technique bilingue des termes du bâtiment. Après avoir constaté qu'un écart subsistait entre les pratiques des artisans anglophones et francophones, l'utilité d'un glossaire technique des termes du bâtiment était utile afin d'harmoniser les compétences et les

pratiques des artisans anglophones. Ce glossaire technique est un document de référence bilingue pour accompagner les artisans anglophones du bâtiment installée dans la Creuse.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

Outils en direction des enseignants/de l'Éducation nationale

► Six écrivains, cinq dessinateurs professionnels, une douzaine d'enseignants et des centaines d'élèves ont élaboré, pendant neuf mois, six ouvrages pédagogiques illustrés. C'est ainsi que *Abder*, *Le Château des orphelins*, *La Guerre d'Izidine*, *Salim et nous*, *Une amitié venue de loin* et *Une incroyable amitié* ont été édités à 10 000 exemplaires. Traduits en langue créole et en anglais, ils ont été distribués aux élèves des écoles primaires et des collèges des zones prioritaires, c'est-à-dire là où la concentration des primo-arrivants est très élevée. Chaque histoire parle des préjugés, des stéréotypes, des différences et parfois des discriminations.

Tous les ouvrages traitent des immigrés, de leurs aventures et de leur insertion. Les élèves ont inspiré chaque page. Les écrivains, les enseignants et les dessinateurs ont rassemblé, reformulé et canalisé les idées, les récits et les pensées des enfants. C'est la première fois qu'un tel travail se fait. « *Nous n'avons pas voulu que les adultes traduisent ce qu'ils pensent à propos des discriminations, mais que les élèves fassent ressortir leur vision des choses et leurs idées de vie citoyenne* », dit Ali Sekkaki, le chef de projet de l'académie de la Réunion.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Chartes

► En partenariat avec le projet Averroes porté par l'ISM Corum, le projet Accede rédige une charte en faveur de l'égalité et de la non-discrimination pour les collectivités territoriales. La signature officielle de cette charte aura lieu dans le cadre d'un événement local rappelant les enjeux de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique et l'engagement des collectivités locales rhônalpines en la matière.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► Le projet héraultais propose, avec le plan du club d'entreprises FACE Hérault, un accompagnement des entreprises à partir d'une démarche d'adhésion à une charte engageant la structure dans un véritable plan d'action.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Outils d'évaluation des compétences

► Le travail de partenariat transnational du projet Floraisons a permis d'adopter et d'adapter une méthode de diagnostic des compétences individuelles intitulée « Flowers of Careers », déjà utilisée, avec des bons résultats, en République tchèque et au Royaume-Uni. L'efficacité est prouvée sur un public sans expérience professionnelle et sans diplôme. En quelques mots, il s'agit de retranscrire des récits d'activités de la vie quotidienne pour obtenir des traits de caractère du bénéficiaire. L'interaction avec les équipes encadrantes fait ensuite ressortir des postures que l'on met en adéquation avec les compétences nécessaires à occuper un emploi. On arrive ainsi à déterminer deux ou trois projets professionnels possibles.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Outils de communication

► Dans le cadre de leur coopération transnationale avec l'Espagne, le Portugal et la République slovaque, les projets Kores et Creus'ac sont en train de finaliser un outil vidéo sur les représentations des parcours migratoires. Cet outil, qui s'intitule « Migrants en Europe », contient des portraits de migrants dans les quatre pays membres du partenariat transnational. Cet outil donne une visibilité de la situation des migrants en Europe et de leurs représentations des discriminations. Cet outil va servir de support à des séquences de formation sur le thème des discriminations en Europe et aussi de support de communication lors de séminaires ou d'événements.

Kores (FR-IDF-2004-44269) et Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► Le conseil général de l'Hérault a initié une action de valorisation de l'histoire de l'immigration locale, à partir de la publication d'un ouvrage, *Sud-Ouest, porte des outre-mers*, assortie d'une conférence-débat, événement animé par des scientifiques marquant la sortie du livre.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Outils pour faciliter la compréhension des termes

► Dans le cadre de leur coopération transnationale avec l'Espagne, le Portugal et la République slovaque, les projets Kores et Creus'ac ont construit un glossaire commun sur les discriminations qui consiste à créer un ensemble de termes pour l'intégration et des définitions communes entre les différents membres du partenariat transnational afin de mettre en place un langage commun utile à l'accueil des étrangers en Europe.

Ce glossaire va servir de support de travail sur les discriminations en Europe avec différents publics (stagiaires en formation, étudiants, employeurs...).

Kores (FR-IDF-2004-44269) et Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

Démarches construites pour la mise en place et la coordination de réseaux d'acteurs

► Dans le cadre de l'action 3, le département de l'Hérault et ses partenaires modélisent les éléments d'une démarche construite pour la mise en place et la coordination de réseaux d'acteurs. Le conseil général Hérault a réalisé un arbre d'objectifs, une méthodologie d'évaluation et un référentiel d'analyse. Il s'agit d'accompagner le groupe d'acteurs dans la définition de son positionnement, de ses objectifs et de valider en commun les modalités de suivi et d'évaluation des actions.

De son côté, la mission locale des jeunes de l'agglomération montpellieraine a constitué un pôle de vigilance pour assurer les missions suivantes: observatoire, diffusion d'outils et ajustement des pratiques, formalisation des relais entre les partenaires, veille juridique et lien avec la Halde.

Égalité-Citoyenneté: entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Les difficultés rencontrées

Les difficultés principales rencontrées par les porteurs de projet dans la mise en place de leurs actions, notamment celles visant à faire évoluer les pratiques des acteurs locaux, étaient les suivantes :

L'absence de reconnaissance/connaissances du phénomène de discriminations liées à l'origine

L'absence de reconnaissance des discriminations ethno-raciales

En France, il existe, de la part de nombreux acteurs, aussi bien dans la sphère publique que privée, un déni de l'existence des discriminations liées à l'origine. Certains porteurs de projet ont souligné une résistance particulièrement accrue dans les institutions publiques, notamment l'Éducation nationale, mais le constat est globalement partagé pour l'ensemble des acteurs, institutions et individus. Les discriminations liées à l'origine sont souvent « dissimulées » ou « expliquées » par des discriminations sociales (lieu d'habitation, niveau de qualification...). Elles ne sont pas reconnues de la même manière que, par exemple, les discriminations envers les personnes handicapées ou les femmes. Ce déni est un obstacle important à surmonter pour les porteurs de projet Equal qui doivent lutter, auprès de chaque acteur, pour la reconnaissance de ce problème avant de pouvoir les faire accepter de travailler sur cette question. Puisque les approches mises en œuvre par les projets « Acteurs locaux » sont par nature multi-acteurs, cette difficulté peut freiner et retarder les activités de manière importante.

La méconnaissance du phénomène des discriminations liées à l'origine et du droit à la non-discrimination

En raison de l'absence de reconnaissance de ce problème (voir point précédent), il existe chez la plupart des acteurs une connaissance très limitée de cette problématique et une absence de cadre d'analyse de la question. Cela implique que, pour pouvoir travailler efficacement avec les différents acteurs, il faut prendre le temps en amont pour définir ce que sont les discriminations liées à l'origine et pour former et sensibiliser les acteurs.

L'amalgame des concepts

Certains acteurs ont constaté que les concepts de « diversité » et d'« égalité des chances » peuvent embrouiller le cadre d'action pour les acteurs publics et privés sur le terrain. Bien que ces concepts soient importants et qu'ils aient leur place, il ne doivent pas être utilisés comme des euphémismes ou en remplacement des actions de lutte contre les discriminations liées à l'origine basées sur le droit. Parfois, les porteurs de projet ont pu constater que les acteurs sur le terrain font un amalgame de ces concepts, ce qui peut freiner l'action et nécessite un travail de réappropriation des concepts.

Pénurie de consultants compétents dans ce domaine

Certains porteurs de projet, notamment les acteurs territoriaux, ont souhaité faire appel à des consultants pour appuyer leurs actions mais ont constaté une pénurie de consultants compétents dans le domaine.

La difficulté d'intégrer les données économiques dans la lutte contre les discriminations

Il n'y a aucune étude en France (à la connaissance des porteurs de projet) sur l'apport économique de l'immigration dans notre pays et sur le codéveloppement dans les pays d'origine.

La mobilisation et le travail en commun avec différentes catégories d'acteurs

L'absence d'une réponse collective

Ayant constaté des discriminations d'accès à l'emploi des personnes d'origine étrangère sur certains porteurs de projet ont été confrontés à l'absence de réponse collective et complémentaire des acteurs territoriaux.

Les difficultés pour mobiliser les entreprises

Certains porteurs de projet ont signalé leur difficulté à impliquer les entreprises dans les actions du projet Equal. Cette implication n'a pas été facilitée du fait que, dans certaines régions, les financements privés n'étaient pas éligibles aux projets du thème B d'Equal (lutte contre le racisme et la xénophobie sur le marché du travail). À l'inverse, dans d'autres régions, où les financements privés étaient non seulement éligibles mais obligatoires, il a été très difficile de trouver des financements privés suffisants.

Les difficultés pour mobiliser les intermédiaires de l'emploi et de la formation (IEF) avec des injonctions contradictoires de leur hiérarchie

Certains porteurs de projet ont souligné les difficultés pour mobiliser les IEF, au niveau local, dans les projets. Bien que volontaires, les IEF étaient souvent enfermés dans des logiques de productivité, avec peu de temps au quotidien pour se consacrer aux activités du projet Equal. Il leur a souvent été difficile de concilier les injonctions contradictoires de leur hiérarchie : il faut produire davantage, mais en même temps travailler sur les discriminations liées à l'origine. En absence d'une priorité claire de la hiérarchie (direction nationale de l'ANPE, des missions locales, mais aussi la direction des IEF du secteur privé), il est difficile pour les acteurs de terrain de consacrer le temps nécessaire à ces activités.

La mobilisation difficile des services DRH et autres services internes des structures territoriales mettant en œuvre les projets Equal, notamment pour réfléchir aux procédures telles que le recrutement

Ceux-ci ont, dans certains cas, considéré que leurs pratiques étaient non discriminatoires et que leur implication dans les activités du projet n'était donc pas nécessaire.

La complexité de l'approche multiacteur

Bien que l'approche multipartenaire imposée par le programme Equal soit reconnue par les porteurs de projet comme étant l'une des clés de réussite des stratégies de lutte contre les discriminations liées à l'origine, notamment au

niveau local, sa mise en œuvre est complexe. Quasiment tous les porteurs de projet ont souligné les difficultés pour concilier et faire coexister les logiques et pratiques de plusieurs sphères et acteurs très divers, afin de trouver une culture ou une « bannière » commune.

Des clashes entre la volonté politique et la volonté administrative

Sur certains territoires dans lesquels les projets de lutte contre les discriminations ont été mis en place, des difficultés sont survenues dans la transposition de la volonté politique des élus territoriaux en action de l'administration.

Les financements

Difficultés de trouver des cofinancements pour les actions

La recherche des contreparties financières pour les projets Equal dans ce domaine a souvent été problématique, mise à part l'implication financière importante des collectivités territoriales et, pour certains, de la politique de la ville.

Absence de financements permettant une « approche transversale »

Les financements pour des projets de lutte contre les discriminations liées à l'origine sont souvent liés au public cible (nombre de demandeurs d'emploi accompagnés). Il est donc très difficile de trouver des lignes de financement pour les actions transversales, visant à lutter contre les discriminations liées à l'origine de manière générale (formations, création d'outils...), ou pour des actions visant les acteurs (accompagnateurs, IEF, intervenants, acteurs locaux...). Même dans le programme Equal, les indicateurs demandés font référence au nombre de bénéficiaires (public cible).

Certains projets « Acteurs locaux » ont réussi à financer leurs actions dans le cadre de la politique de la ville, mais celle-ci finance des actions selon le lieu d'habitation (quartiers sensibles...), ce qui n'est pas non plus nécessairement pertinent par rapport aux discriminations liées à l'origine: cette discrimination touche aussi les personnes habitant dans les quartiers moins sensibles.

Le public cible

Des problèmes juridiques par rapport à des publics cibles

Un certain nombre d'acteurs ont été confrontés à des problèmes insolubles concernant la situation légale des bénéficiaires en situation irrégulière. Cela a été particulièrement difficile par rapport aux mineurs isolés.

Les progrès constatés

Reconnaissance/connaissance des discriminations

► Grâce aux activités réalisées (formations, travaux collectifs...) dans le cadre du projet Accede, les différents acteurs impliqués (acteurs locaux des sphères publique et privée) ont fait des progrès importants par rapport à la reconnaissance et à la compréhension des discriminations liées à l'origine.

Par exemple, au démarrage du projet, lorsque les chefs d'entreprise locaux impliqués dans le projet étaient interrogés sur les discriminations liées à l'origine, ils racontaient souvent les mauvaises expériences qu'ils avaient eues par le recrutement de personnes issues de l'immigration. Après une année d'activité du projet, ces mêmes chefs d'entreprise ont réussi à construire des discours sur les discriminations liées à l'origine, comprenant des arguments juridiques et économiques. Ils ont par ailleurs l'envie et la capacité de diffuser cette expérience auprès de leurs pairs.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► Creus'ac a mis le doigt sur des situations de discriminations vécues dans la Creuse.

Le programme a permis dans sa globalité une meilleure connaissance des publics cibles et une identification plus fine des discriminations qu'ils peuvent rencontrer. Ces éléments ont favorisé une meilleure appréhension des problématiques liées aux situations de discriminations et un meilleur « traitement » par les acteurs locaux.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► Dans l'Hérault, les membres du partenariat de développement ont été accompagnés par l'Institut social coopératif de recherche appliquée dans la définition de leur positionnement et la formulation de leurs objectifs.

Ce travail s'est opéré autour d'une exploration collective des représentations dans une approche systémique des discriminations, il a permis de progresser vers une relecture des problématiques et une mise en question des pratiques professionnelles.

Égalité-Citoyenneté : entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Changements de pratiques dans les entreprises locales

► Dans le projet Accede, les entreprises impliquées ont peu à peu changé leurs pratiques. Aujourd'hui, par exemple, lorsqu'elles répondent aux candidats ayant postulé pour un poste, elles prennent le temps d'expliquer par écrit pourquoi la personne n'a pas été retenue. De plus, elles ont construit des argumentaires auprès des clients ou des sous-traitants pour lutter contre les réflexes discriminatoires qui peuvent être présents: elles parlent des compétences pour justifier le recrutement de telle ou telle personne, et non pas de leurs origines. Elles connaissent aujourd'hui le droit concernant les discriminations: comment l'utiliser et comment ne pas discriminer. **Accede (FR-RAL-2004-41991)**

► Le club d'entreprises FACE Hérault a permis à 65 entreprises du département de signer un plan d'action concret visant l'égalité de traitement et a mis en place des outils de management et de gestion des ressources humaines.

Égalité-Citoyenneté: entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Progrès pour les personnels de l'Éducation nationale

► Depuis plusieurs années, l'académie de la Réunion invite les enseignants à réaliser des projets pédagogiques et artistiques pendant les heures de cours. En tirant parti de cette possibilité, dans le contexte inédit du partenariat Floraisons, dix classes de primaire et huit classes de collège ont travaillé avec des écrivains et des dessinateurs pour réfléchir sur la connaissance de l'autre, les discriminations ou les stéréotypes dont peuvent être victimes les enfants des populations récemment arrivées à la Réunion. À partir de ces échanges et de ces réflexions, six ouvrages illustrés, dont quatre bandes dessinées, ont été réalisés. Ces travaux ont permis aux enseignants de réfléchir sur leurs pratiques professionnelles pour une meilleure éducation citoyenne en milieu multiculturel et en présence de nouveaux migrants des îles du sud-ouest de l'océan Indien et de l'Hexagone. L'analyse des apports de cette action est prévue en 2007 afin d'en tirer les enseignements pour la diffusion en 2008.

Floraions (FR-REU-2004-40949)

► Le projet Accede a travaillé avec un lycée professionnel villeurbannais afin, notamment, d'assurer un accès non discriminatoire aux stages proposés. Le lycée applique aujourd'hui différentes pratiques afin de lutter contre les discriminations qui ont pu exister dans le passé: justification de l'envoi du candidat pour ses compétences seules ou envoi d'un seul candidat en fonction de ses motivations et non de ses origines.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

Changements de pratiques par les intermédiaires de l'emploi

► Les intermédiaires de l'emploi villeurbannais sont en capacité de parler avec les demandeurs d'emploi des discriminations. Les professionnels orientent les demandeurs d'emploi discriminés vers la permanence juridique. Certaines structures sont plus en pointe que d'autres et ont fait des signalements à l'inspection du travail. Mais le réel changement des pratiques est attendu avec l'expérimentation des procédures de juillet 2007 à mars 2008.

Accede (FR-RAL-2004-41991)

► La formation-action mise en place par le GIP de l'agglomération de Montpellier dans le cadre du projet héraultais a généré la création d'outils de repérage et de traitement des situations discriminatoires. Ces outils ont été expérimentés puis essayés au sein des réseaux d'acteurs représentés dans le PDD: missions locales, pôle emploi services Hérault, Pôle universitaire européen.

Égalité-Citoyenneté: entreprendre pour la diversité (FR-LGR-2004-43571)

Lutter contre les discriminations: une priorité transversale

► Dans la ville de Châtelleraut, le contrat urbain de cohésion sociale, qui a été mis en place dans le cadre de la politique de la ville en 2007, a comme priorité transversale la lutte contre les discriminations dans toutes les actions.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Intégration transversale du thème des discriminations

► Les villes impliquées dans le projet Kores, situées dans le Val-de-Marne, ont intégré le thème des discriminations dans les autres programmes menés par elles, par exemple le PLIE et la Maison de l'emploi. Elles ont créé notamment des programmes d'accès et de retour à l'emploi et de sensibilisation des acteurs.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

Mise en place d'une dynamique partenariale

► Conformément à l'esprit du programme Equal qui veut que, face à une problématique identifiée, des partenaires d'horizons différents mutualisent leurs compétences et

connaissances pour travailler ensemble et proposer des réponses nouvelles, l'ensemble des activités mises en place dans le cadre du programme s'est articulé autour de la mobilisation de différents niveaux de partenaires: une collectivité territoriale (la ville de Paris/DPVI Mission intégration), un centre de formation d'apprentis (Cifap), un spécialiste de l'orientation des jeunes (mission locale Paris-Centre) et des associations franco-chinoises ou spécialistes de projets internationaux (ASLC, Pierre-Ducerf et Batik International). C'est une nouvelle démarche qui a été adoptée pour faire travailler ensemble pour la première fois ces acteurs. De cette démarche est née une véritable dynamique partenariale, toujours active.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Le programme Creus'ac a rassemblé des acteurs locaux aussi bien publics que privés et a permis de travailler ensemble vers un objectif commun visant à lutter contre les discriminations. Les axes communs de travail ont été d'améliorer l'accueil des nouveaux arrivants en favorisant l'intégration sociale et professionnelle des publics cibles.

Ainsi, l'ensemble des partenaires ont pu mutualisé leurs connaissances des différents publics et échanger sur les bonnes pratiques à adopter. Un système d'information et de pilotage (SIP) prenant la forme d'une plate-forme extranet accessible à l'aide de code d'accès a permis aux partenaires de partager des informations et des documents de travail ainsi que de suivre l'avancée de différentes actions inscrites dans le cadre de Creus'ac et d'identifier des personnes ressources selon les thématiques traitées.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

Implication de nouveaux acteurs dans la lutte contre les discriminations

► Les acteurs locaux (délégations départementales du travail et de l'emploi, services économiques des villes, formateurs...) ont participé aux journées de formation de lutte contre les discriminations organisées avec l'Acse (ex-Fasild). Les services économiques des villes ont participé aux actions du projet.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

Progrès pour les publics cibles

► L'hypothèse de départ du projet reposait sur l'idée que, en promouvant une diversification des orientations professionnelles de la population chinoise et en l'accompagnant ainsi

vers des parcours professionnels non investis par le milieu sino-chinois et correspondant à des besoins de la société d'accueil, on parviendrait à poser des jalons favorisant une meilleure intégration de ces Chinois et par là même on parviendrait à mieux lutter contre les discriminations à l'emploi. Pour accompagner la population chinoise vers des métiers différents, il s'agissait au préalable de mettre en place les outils lui permettant d'accéder à de l'information et de suivre des parcours de formation professionnalisants.

Le bilan effectué à l'issue du projet a très largement souligné que le taux d'accessibilité des Chinois à l'information portant en particulier sur la formation professionnelle avait fortement progressé. Il est également intéressant de remarquer que les quelques mises à l'emploi, en particulier celles autour de la petite enfance, témoignent de la volonté des femmes de s'insérer professionnellement dans des milieux mixtes et francophones. Le travail d'initiation à la médiation de personnes chinoises a, quant à lui, confirmé à la fois l'intérêt des Chinois et les besoins des acteurs de terrain, qu'ils soient associatifs ou institutionnels.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Un des progrès significatif obtenu par l'intermédiaire du programme Creus'ac est de pouvoir désormais proposer des dispositifs d'accompagnement mieux adaptés en tenant compte de la diversité culturelle des nouveaux arrivants.

Pour exemple, plusieurs actions sont menées pour soutenir les anglophones vers la création d'entreprises, notamment dans l'artisanat: elles ont permis de mettre en place de nouveaux dispositifs adaptés aux spécificités culturelles des anglophones afin de faire le lien entre la création d'entreprise en France et en Grande-Bretagne.

Creus'ac (FR-LIM-2004-41977)

► L'objectif général du projet était de favoriser une meilleure intégration des Chinois vivant à Paris. Cela nécessitait donc d'opérer un rapprochement entre la population chinoise francilienne et la société d'accueil.

C'est ainsi que des actions ont été menées auprès de la population chinoise pour favoriser la connaissance et la compréhension du milieu d'accueil en développant plus spécifiquement un axe en matière d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles (PFAM, rubrique « Métiers à découvrir » dans *Le Gong* ou encore des visites dans le centre d'apprentis de Pantin).

Pour les bénéficiaires de la société d'accueil, il s'est agi de leur apporter une meilleure connaissance des Chinois, ce qui a été possible avec la recherche action réalisée en début de projet ou encore au travers de la formation portant sur « l'aire culturelle chinoise ».

Au terme du projet, le développement de liens entre la population chinoise et la société d'accueil s'est traduit par l'emploi d'une médiatrice chinoise dans une collectivité territoriale ou encore par

la présence dans un jardin d'enfants ou dans la crèche franco-chinoise de femmes chinoises, bénéficiaires du projet et insérées dans le domaine professionnel de la petite enfance.

Chinois d'Europe et intégration (FR-IDF-2001-10693)

► Pour les femmes issues des bidonvilles, les actions du projet Floraisons ont permis une vraie rupture entre la tradition et la modernité. Les principaux constats sont les suivants :

- social : ces femmes, tout le temps enfermées dans leur milieu de vie, se sont risquées un jour à en sortir afin de s'inscrire dans un projet. Elles se sont familiarisées avec un environnement nouveau et ont découvert sous un autre jour la société réunionnaise. Venant tous les matins en formation, elles se sont créées une vie sociale, inexistante avant.
- vestimentaire : une grande partie des femmes ont troqué peu à peu leurs habits traditionnels pour un style plus moderne et discret. Ce travail sur elles-mêmes s'est fait de façon lente et progressive, sans qu'elles tombent dans l'excès ou le rejet de leur culture.
- économique : il est évident qu'avec un salaire tous les mois il y ait des changements dans le niveau de vie. Il apparaît un certain confort matériel, une amélioration du mode de vie et donc du mode de penser.
- vision nouvelle : les progrès les plus flagrants restent sans équivoque, ceux qu'elles ont effectué sur leur propre personne. Elles portent un nouveau regard sur le monde qui les entoure. Ces femmes ont des perspectives d'avenir, elles se projettent et prennent une place non négligeable au sein la société et de l'économie réunionnaises. Elles retrouvent confiance en elles et deviennent actrices.

Floraisons (FR-REU-02004-40949)

Sensibilisation des acteurs locaux au potentiel de création d'activité des migrants

► Le potentiel de création d'activité, notamment de microentreprises, par les migrants du sud-ouest de l'océan Indien, à l'île de la Réunion est peu connu des acteurs du monde de l'entreprise. Cela pose des problèmes, par exemple pour l'obtention des prêts bancaires. Pour sensibiliser les acteurs locaux à ce potentiel, le partenaire de développement Global Ressources, en partenariat avec la chambre de métiers, a mis en place un groupe de travail afin de valoriser les compétences et savoir-faire traditionnels portés par ces personnes, susceptibles de leur permettre de développer des activités économiquement viables (par exemple, un salon de coiffure). Après dix-huit mois, la démarche a permis la création de trois entreprises et a démontré que la création d'entreprise était possible, notamment pour les Mahorais. Néanmoins, elle peine à faire tache d'huile car ce service est confronté à l'insuffisance de candidats.

Floraisons (FR-REU-2004-40949)

Introduction de nouveaux modules de formation

► Grâce aux activités réalisées dans le cadre du projet Kores, une formation interculturelle a été intégrée dans les actions de formation professionnelle dans le secteur des métiers de proximité ou à la création d'entreprise. Plus d'une centaine de personnes ont déjà été formées.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

Les recommandations

Pour améliorer les actions de lutte contre les discriminations

- Marier deux approches:
 - l’approche « légaliste » : faire respecter le droit en matière de discriminations liées à l’origine;
 - casser les stéréotypes : un travail sur les représentations.

- Travailler en réseau/partenariat sur un territoire spécifique a une réelle valeur ajoutée, un impact certain et un effet démultiplicateur sur les actions de lutte contre les discriminations liées à l’origine. Pour réussir :
 - le réseau/partenariat local doit comprendre les représentants significatifs sur le territoire, spécialistes dans leur domaine et/ou têtes de réseaux clés;
 - les partenaires doivent être complémentaires, et non pas en concurrence;
 - la coordination du réseau/partenariat local est cruciale : l’implication d’une administration/collectivité territoriale peut avoir une forte valeur ajoutée.

- Mettre en place un cadre (ou des cadres) permettant un échange régulier sur les pratiques en matière de lutte contre les discriminations liées à l’origine : au niveau français, au niveau européen, mais aussi entre acteurs du même type.

- Poursuivre et renouveler les activités de veille et d’observation (observatoires, diagnostics...) de la réalité des discriminations liées à l’origine et des situations des publics cibles.

- Associer les bénéficiaires, autant que possible, aux actions mises en place.

- Créer des instances spécifiques afin de lutter contre les discriminations, dont l’utilité sur les territoires a été démontrée :
 - guichets d’accueil;
 - comités de vigilance;
 - dispositifs d’observation;
 - instances pour la modification des pratiques professionnelles.Mutualiser les enseignements de ces différentes instances.

■ Trouver une manière de mieux impliquer les ANPE/missions locales dans les initiatives au niveau local.

Pour généraliser la lutte contre les discriminations

■ Appliquer une « approche intégrée territoriale » par rapport à la lutte contre les discriminations liées à l'origine, ce qui comprend par exemple :

- l'intégration de l'obligation de réaliser des actions de lutte contre les discriminations dans tous les appels d'offres mis en œuvre par les collectivités territoriales. Cette obligation doit être incarnée dans les conventions passées ;
- l'intégration de la question des discriminations dans tous les dispositifs d'insertion sur le territoire.

■ Demander aux différents acteurs « de ne pas faire plus, mais de faire autrement ».

Pour faciliter la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations

■ Mettre en place des formations de formateurs au niveau national afin de former davantage de consultants et de formateurs compétents en matière de lutte contre les discriminations liées à l'origine. Il existe actuellement une pénurie d'experts dans ce domaine. Il s'agirait notamment de former les consultants qui interviennent auprès des entreprises (par exemple les conseillers de l'Agefos-PME). Une expertise sur les discriminations devrait être un critère obligatoire dans les appels d'offres sur la formation mis en place par les collectivités territoriales, afin que cette sensibilité soit intégrée à l'ensemble des formations réalisées.

■ Trouver des lignes de financement pour les actions transversales, visant à lutter contre les discriminations liées à l'origine de manière générale (formations, création d'outils...), ou pour des actions visant les acteurs (accompagnateurs, IEF, intervenants, acteurs locaux...). Les financements pour des projets de lutte contre les discriminations liées à l'origine sont souvent liés au public cible (nombre de demandeurs d'emploi accompagnés). Il faudrait ouvrir davantage

de lignes de financement permettant une approche transversale des discriminations et rendre plus visibles celles qui existent actuellement (Acse, FSE...).

Pour sensibiliser sur les discriminations et casser les stéréotypes

- Pour casser les stéréotypes/modifier les représentations, il faut :
 - échanger les pratiques;
 - montrer des exemples;
 - valoriser l’histoire de l’immigration.
- Adapter les actions de sensibilisation mises en place en fonction des différents types d’acteurs (employeurs, intermédiaires de l’emploi, partenaires sociaux...) afin de faire évoluer leurs pratiques.
- Mettre en œuvre une campagne massive d’information pour le grand public sur la prévention des discriminations liées à l’origine.
- Davantage valoriser l’apport des immigrés en France et réaliser un travail de mémoire (exemples: la Cité nationale de l’histoire de l’immigration ou la Maison des civilisations à la Réunion).
- Harmoniser la terminologie utilisée afin de faciliter une compréhension partagée des termes utilisés.

Pour améliorer les services en direction des bénéficiaires

- Mettre en place des services d’accompagnement spécifiques et des actions positives en faveur des femmes migrantes.
- Instaurer une meilleure coordination des actions menées par les acteurs, parties prenantes de l’accompagnement des publics cibles. A cet égard, les administrations sont parfois un levier pour débloquer les chances de réussite des bénéficiaires dans leur parcours d’insertion.
- Rechercher de nouvelles mesures d’accompagnement financier des bénéficiaires. Actuellement, l’absence de rémunération demeure un frein non négligé.

geable pour les personnes qui participent en tant que bénéficiaires aux actions, mais dont la nécessité de consommer est une réalité. De plus, pour certaines d'entre elles, les difficultés du quotidien reprennent très vite le dessus par rapport à leur projet professionnel. En effet, les problèmes liés au logement, aux papiers d'identité ou à la santé, avec la couverture maladie, sont des points récurrents qui freinent la bonne réalisation de ces projets. Il serait donc judicieux que des solutions soient prévues pour les personnes ayant un projet professionnel et une envie de s'inscrire dans l'économie locale.

■ Mettre en place une mesure d'accompagnement pour les entreprises qui embauchent des personnes migrantes. En effet, lorsque dans un bassin d'emploi le taux de chômage est très élevé, les chances d'accès de publics migrants éloignés de l'emploi se révèlent généralement plus faibles. Sans action positive, le risque est tout simplement que des personnes qui ont un véritable projet d'intégration n'aient jamais la chance d'avoir une première expérience pour une insertion professionnelle.

Pour pérenniser les actions expérimentales mises en place

■ Ouvrir des lignes de financement supplémentaires et faciliter l'accès aux crédits.

■ Réaliser davantage de travaux de capitalisation aux niveaux français et européen afin d'identifier et de faire connaître les bonnes pratiques.

■ Intégrer les pratiques développées dans les propres pratiques des organismes partenaires des différentes initiatives.

■ Mieux identifier les points de réussite, ou les actions les plus bénéfiques, dans les expérimentations. Pour cela, il faudrait développer davantage d'indicateurs pertinents.

■ Créer, sur la base des expérimentations réussies, des « prototypes » qui pourraient être transposés.

■ Identifier les bonnes cibles et réaliser des actions de communication en leur direction par rapport aux « prototypes » développés.

Associations et ONG



La participation des associations à la prévention et à la lutte contre les discriminations est une question complexe pour des raisons historiques mais aussi de légitimité à intervenir sur ces champs.

Trois premiers éléments de contexte sont intéressants à relever

Une approche spécifique en porte-à-faux avec celle des institutions

Contrairement à d'autres pays européens comme l'Allemagne ou l'Italie, la France a choisi de travailler, en priorité, sur la systémie discriminatoire (intermédiaires, entreprises) plutôt que sur l'accès des publics aux dispositifs. En France, à travers des diagnostics, une des bonnes pratiques a été identifiée. Elle consiste à « regarder » sa part de coproductions, notamment pour le service public de l'emploi et le travail temporaire, c'est-à-dire à identifier dans quelle mesure des actions menées peuvent générer des discriminations. Les associations se sont trouvées prises en porte-à-faux par rapport à cette approche, car elles estimaient n'avoir

aucun rôle de coproducteurs. Méthodologiquement, elles travaillaient « sur » et « avec » les populations. Elles adoptaient donc une « approche spécifique », alors que les institutions défendaient plus une « approche de droit commun ».

Les associations ont besoin de se professionnaliser

Parallèlement, la France a développé une approche par le droit. Or le droit exige des compétences « pointues » dont ne disposaient pas nécessairement les associations. Ainsi, la prévention et la lutte contre les discriminations sont devenues une « affaire de professionnels ». Pour certaines associations, cette évolution a accéléré une professionnalisation (ainsi SOS-Racisme « commercialise » des actions de formation aux entreprises), tandis que d'autres se sont senties disqualifiées. Bien souvent, il a été observé que la montée en compétence des institutions (notamment du service public de l'emploi [SPE]) a abouti au passage de relais des associations.

Les projets Equal se sont mis en place au moment même où l'Acse (ex-Fasild) passait de la subvention à la logique des marchés publics

Cette évolution a considérablement ébranlé les associations susceptibles d'agir sur les discriminations (qui étaient souvent celles qui œuvraient dans les formations linguistiques). Les changements institutionnels (création du contrat accueil et intégration, de l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations) ont fragilisé les associations. Pour certaines, la montée en compétence sur les discriminations a été une opportunité. Pour d'autres, elle a conduit à un « retrait ».

Il résulte de tout cela que la plupart des associations ont rencontré des difficultés à intégrer la question des discriminations. Pourtant, elles sont, originellement, les principaux vecteurs du portage politique européen dans les années 1990 jusqu'aux directives Race et emploi.

Dans ce contexte, analyser le rôle joué par les associations, qu'elles soient têtes de liste ou partenaires, d'un projet Equal, thème B, n'a pas été aisé. Tout d'abord, il faut souligner que même si cela peut paraître étrange à première vue, les associations engagées dans les projets Equal qui visent à lutter contre les discriminations professionnelles liées à l'origine ne sont pas les grandes associations de lutte

contre le racisme. Les associations que l'on retrouve sont plutôt des structures qui travaillent sur l'insertion et l'intégration. Elles mènent donc des actions visant à vaincre l'exclusion des migrants et des gens du voyage par exemple, tout en intégrant parallèlement un travail sur les représentations des acteurs, mais elles n'agissent pas de prime abord dans une logique de lutte contre les discriminations. Pour illustrer ce propos, le témoignage de Forum Réfugiés est éloquent: « Le projet Accclair a davantage privilégié le développement d'actions directement génératrices d'insertion pour les publics que des actions orientées spécifiquement vers la lutte contre les discriminations. » C'est une des grandes caractéristiques des projets Equal menés par le milieu associatif français et donc une des principales difficultés.

Par conséquent, l'ensemble « associations » est très hétérogène, dans le sens où les projets ayant contribué à ce chapitre touchent des publics, certes victimes de discriminations, mais tout de même très différents. En effet, tandis la structure associative Fete de Dijon, œuvrant depuis une dizaine d'années pour l'égalité professionnelle, a récemment développé des actions en direction des jeunes femmes issues de l'immigration, la Fnasat a engagé un projet pour les gens du voyage, tandis que Génériques entendait développer la connaissance de l'histoire de l'immigration en France pour changer les représentations de la société sur les populations immigrées. On le constate: les publics, les objectifs, les approches sont très différents.

Nous ne pouvons donc faire l'économie de relater ces difficultés.

Pour autant, sur la base de l'analyse d'Anne Audouin (personne ressource) et de l'expérience des huit projets Equal, thème B, ayant participé à l'atelier Associations, l'accent sera mis sur les actions de sensibilisation et de formation visant à faire évoluer les pratiques et les mentalités des autres acteurs.

Les défis visés

Huit associations et une personne ressource se sont positionnées dans le cadre de l'atelier «Associations et ONG». Ensemble, elles ont identifié trois grands défis. Tout d'abord, il faut agir sur les acteurs, notamment en les sensibilisant et en les formant à la lutte contre les discriminations. Mais du fait même du rôle des associations, un accompagnement des publics est également nécessaire. Enfin, qu'il s'agisse des acteurs ou des publics, la notion d'*Empowerment* semble la clé pour sortir de la logique paternaliste d'autrefois.

Agir sur les acteurs

En France, la loi du 16 novembre 2001 est venue renforcer les dispositions sur les discriminations en matière d'emploi. Désormais, la définition du célèbre article L.122-45 du Code du travail est élargie. Aux motifs de discriminations prohibées comme l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, les activités syndicales ou les convictions religieuses se sont ajoutés d'autres motifs, dont l'apparence physique et le patronyme. Toutefois, la loi est souvent mal connue et même si certains acteurs se pensent non discriminants, ils peuvent parfois être en infraction. Il y a donc tout un travail de pédagogie à faire en ce sens.

Sensibiliser et former des acteurs à la lutte contre les discriminations

► Appréhender les discriminations de manière globale pour sensibiliser et agir sur les pratiques professionnelles

Le principe central du projet Lucide est de prôner une approche commune pour lutter contre tous les types de discriminations au nom du refus de la possibilité d'un traitement différencié des personnes sur quelque critère que ce soit. Il propose donc une approche globale de la question des discriminations dans la vie quotidienne en partant du principe que la question de l'accès à l'emploi est liée à d'autres domaines: le logement, la santé, l'éducation, la formation et aussi la communication. Ainsi le projet comporte six volets correspondant à ces six champs clés de la vie quotidienne qui influent sur l'insertion professionnelle.

Le projet s'appuie sur une approche participative dans laquelle l'investissement des

acteurs est considéré comme fondamental. L'enjeu est de parvenir à mobiliser l'ensemble des acteurs du terrain pour que chacun, au-delà de la prise de conscience de l'ampleur du phénomène des discriminations, engage à son niveau et dans son champ d'action les transformations nécessaires (en termes de pratique et de politique) pour permettre collectivement d'enrayer le problème. Il s'agit pour Lucide de responsabiliser les acteurs afin de créer une synergie à partir du désir d'agir des différents acteurs du territoire (services de l'État, associations, entreprises, collectivités territoriales).

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

► Le travail de sensibilisation et de formation des acteurs de l'emploi est un des axes majeurs de l'action développée par Féminin technique (Fete) « pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration ». Il s'inscrit dans la durée et passe par la mobilisation de chaque maillon de la chaîne de l'emploi, des femmes jusqu'aux entreprises au sein d'un réseau.

Fete accompagne ainsi de manière concrète les femmes et travaille au quotidien avec les acteurs de l'emploi (centres d'orientation, de formation, de conseils...) et les entreprises, en suscitant une mobilisation puis une évolution des représentations et des pratiques.

Les organismes de suivi, de placement et de formation contactés par Fete ont été sensibilisés essentiellement dans l'opérationnel parce qu'une collaboration semblait possible ou indispensable pour orienter des jeunes femmes, leur soumettre des offres d'emploi, leur procurer des accès Internet, etc.

Progressivement, Fete s'est concertée avec un nombre conséquent de partenaires intermédiaires de l'emploi. Une soixantaine de structures ont été contactées et informées du projet, certaines d'entre elles ont entrepris une collaboration avec Fete dans le cadre du programme. Les acteurs se sont intéressés au projet, à ses objectifs, à sa raison d'être et ont été sensibilisés dans l'action. Un réseau s'est créé, utile et nécessaire au programme, car Fete ne peut travailler seule, notamment sans les apports de professionnels en relation avec les jeunes femmes ou les entreprises.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Objectif 3

► Sensibiliser et mobiliser les employeurs autour de la question des discriminations à l'emploi permettra de réaliser des processus de recrutement permettant aux entreprises de mieux refléter à travers la structure de leurs effectifs la diversité qui caractérise aujourd'hui la société.

Dans le cadre du déploiement du projet « Atout interculturelité », des démarches et des méthodologies permettant de promouvoir la diversité dans le monde du travail ont pu être expérimentées et validées.

Les actions de sensibilisation conduites auprès des responsables ressources humaines des grandes entreprises industrielles et tertiaires ne visaient pas seulement à susciter une prise de conscience quant aux injustices sociales qu'avaient pu générer les pratiques actuelles de recrutement, mais s'attachaient également à faire la preuve qu'en élargissant leurs cibles de recrutement les entreprises rompaient avec des routines les empêchant de s'ouvrir à de nouveaux talents.

Atout Interculturalité (FR-IDF-2004-11255)

► Faire un travail de mémoire pour changer les représentations mentales à l'égard des populations immigrées

Avec la création de la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, les pouvoirs publics ont clairement démontré leur volonté d'agir pour une meilleure connaissance de l'histoire et de l'apport des populations étrangères à l'histoire de la France. Des projets locaux allant dans ce sens se multiplient depuis quelques années, notamment dans le cadre de programmes de réaménagement urbain, sans toutefois répondre de manière rigoureusement scientifique aux besoins ni initier des projets de grande visibilité.

La multiplication de projets sur la mémoire de l'immigration témoigne du besoin de sa réappropriation afin de renforcer les bases sur lesquelles se construit l'avenir. La connaissance de leur propre histoire par les populations immigrées, notamment par les jeunes, est un des facteurs incontournables d'un processus d'intégration, y compris dans le champ du marché du travail. En outre, une meilleure connaissance par la société française de la place des populations immigrées dans l'histoire économique, politique, culturelle et sociale du pays peut contribuer à changer les représentations et donc à limiter les comportements discriminatoires.

Génériques a donc souhaité développer un projet visant à élaborer une méthodologie pour la conception et la réalisation de projets sur l'histoire et la mémoire.

Odysées (FR-IDF-2004-43031)

► Sensibiliser les pouvoirs publics à tous les niveaux

La loi 2005-32 du 18 janvier 2005 du programme pour la cohésion sociale a donné mandat au représentant de l'État dans la région d'élaborer un Programme régional d'intégration des populations immigrées (Pripi).

Le Pripi doit constituer un programme régional de référence visant à favoriser les conditions d'une intégration sociale et professionnelle des publics issus de l'immigration récente ou plus ancienne ou encore des générations issues de l'immigration.

La direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Île-de-France a souhaité mettre en œuvre les différentes mesures du Pripi en synergie avec les projets Equal déployés dans la région et, à ce titre, le projet Atout interculturalité a été expérimenté par les différents partenaires.

De même, pour répondre à ces défis et poursuivre les actions déjà engagées sur la voie du partenariat et de l'échange de savoir-faire, la plate-forme Migrants et citoyenneté européenne s'est constituée en réseau de lobbying auprès de la société civile du Conseil de l'Europe. L'objectif de l'action est la mise en œuvre de stratégie d'intervention auprès des décideurs politiques au niveau central, régional et local.

Atout interculturelité (FR-IDF-2004-11255)

► **Informers les jeunes victimes ou potentiellement victimes de discriminations**

Par des journées de pédagogie active dans les établissements scolaires, les jeunes, qui auraient été victimes ou qui seraient potentiellement victimes de discriminations, sont informés de leur droit et de leur devoir de citoyen dans ce changement sociétal qui doit advenir pour mettre fin aux discriminations de tout type.

Même si, bien évidemment, tous ne sont pas complètement sensibilisés, tous comprennent les problèmes que cela peut engendrer. Ils sont alors libres de s'engager pour lutter contre les discriminations ou de propager le discours.

Projet Transfert, Association Léo-Lagrange (FR-2004-NAT-41074)

Gérer la diversité dans les entreprises

Les différents constats réalisés font apparaître que la faible représentation des minorités dans le monde du travail tient à une inadaptation des logiques de fonctionnement des entreprises aux nouvelles réalités de leur environnement. Cette inadaptation s'exprime aux plans :

- éthique: l'environnement attend une plus forte responsabilisation sociale des opérateurs économiques,
- commercial: à la diversité des consommateurs, l'entreprise doit répondre en interne par la diversité de ses salariés.
- développement: la mondialisation des échanges exige de disposer de ressources et de compétences interculturelles.
- en regard de ces enjeux, la diversité constitue aujourd'hui un véritable défi pour les entreprises françaises.

À ces impératifs externes, il faut ajouter un impératif interne lié à la situation démographique des entreprises aujourd'hui.

Du fait de la pyramide des âges, plus de 50 % des effectifs au travail devront être renouvelés entre 2008 et 2015.

Or aujourd'hui, 25% des jeunes de moins de 18 ans sont issus de l'immigration, toute origine confondue.

La conjonction de ces deux faits permet de penser que la diversité s'imposera à terme dans les entreprises.

Il s'agit donc d'anticiper cette réalité à venir. En effet, pour ne pas être en situation de « subir » la diversité, l'entreprise doit d'ores et déjà :

- faire évoluer ses politiques ressources humaines et ses pratiques de recrutement ;
- préparer ses managers à intégrer et à tirer le meilleur parti de la diversité culturelle des équipes.

► Les grands groupes

En 2001, lors de l'émergence du projet Atout interculturelité, le monde du travail était encore largement dans le déni du fait discriminatoire. Aussi, tout en s'appropriant sur les approches visant à dénoncer ces pratiques de recrutement et à mettre en avant la responsabilité sociale des entreprises, les partenaires du projet ont choisi une stratégie de sensibilisation visant à montrer les avantages et les bénéfices de la diversité culturelle.

Il s'agissait de positionner la diversité culturelle au cœur de la réussite à la fois des migrants et des opérateurs économiques et pour cela il y avait lieu :

- d'une part, de faire la preuve que l'expérience multiculturelle permet de développer des aptitudes particulières et qu'il est possible, par une pédagogie innovante, de mobiliser ces acquis de l'expérience multiculturelle comme des savoirs, des savoir-faire et savoir être spécifiques qui vont permettre au migrant d'aborder plus positivement le marché du travail ;
- d'autre part, de convaincre les recruteurs potentiels que les nouvelles réalités sociodémographiques de la France imposent de réajuster les politiques de recrutement, que la diversité culturelle des équipes constituera à terme un levier de développement et que les minorités culturelles porteuses d'une expérience de vie multiculturelle détiennent des ressources spécifiques qui peuvent apporter un plus dans la tenue du poste.

Les politiques et les pratiques de recrutement peuvent évoluer en construisant et en mettant en œuvre des outils de communication et de sensibilisation permettant d'amener les dirigeants d'entreprise et les recruteurs à reconnaître la diversité comme vecteur de performance et à valider l'interculturalité comme compétence exigible.

Ce dispositif de sensibilisation vise à susciter une prise de conscience des chefs d'entreprise et leur engagement à relayer les dispositifs européens et nationaux de lutte contre les discriminations à l'emploi en :

- faisant de la diversité une valeur forte de la culture d’entreprise;
- mettant en œuvre une politique de recrutement qui s’ouvre à la diversité;
- valorisant l’intelligence interculturelle comme un savoir-faire différenciateur de l’entreprise;
- reconnaissant l’interculturalité comme compétence différenciatrice dans l’accès à l’emploi et la tenue des postes;
- admettant que l’expérience multiculturelle peut être porteuse d’acquis susceptibles d’être validés comme compétences interculturelles.

Atout interculturelité (FR-IDF-2004-11255)

► L’artisanat

Le chômage des publics immigrés ou issus de l’immigration repose principalement sur la problématique des discriminations liées à l’origine. Le secteur qui embauche le plus aujourd’hui est celui de l’artisanat. Nous savons que ce secteur regroupe une diversité de métiers, de compétences et de niveaux de qualification. Pourtant le recrutement semble de plus en plus difficile et le manque de main-d’œuvre commence à se faire sentir. L’Upa Champagne-Ardenne souhaite favoriser l’intégration des publics immigrés dans son réseau d’entreprises et pour ce faire s’associe avec l’Aefti Marne, centre de formation accueillant près de 1 300 stagiaires à l’année et le Ciam qui regroupe les douze communautés étrangères les plus représentées sur le territoire. L’objectif était de mettre en place un service spécifique pour l’emploi, opérer un rapprochement entre l’offre et la demande et favoriser la non-discrimination par la formation des artisans. La diversité culturelle dans l’entreprise est une richesse où les différences sont des compétences. Il s’agit donc de travailler au plus profond des représentations de chacun pour apporter la preuve que la diversité culturelle ne réduit en rien la capacité de développement économique d’une entreprise.

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

Agir sur les publics

Favoriser l’accès à l’emploi des publics discriminés

► Les publics migrants

Il s’agit en premier lieu de repositionner les publics en situation d’exclusion du marché du travail dans une dynamique positive en les aidant à rehausser leur estime de soi. Afin de prévenir et de corriger les réactions induites par un environnement discriminant qui incite les publics migrants à s’inscrire dans des postures de victimisation ou de repli, il est essentiel de les amener à porter un regard constructif sur leur histoire migratoire. Cette nouvelle

posture leur permet de mieux aborder le marché de l'emploi et de mieux vivre leurs spécificités culturelles au sein des collectifs de travail.

Atout interculturelité (FR-IDF-2004-11255)

► Les gens du voyage

Favoriser l'insertion professionnelle des gens du voyage a d'abord signifié légaliser leurs activités. Cette étape est accompagnée par les associations. Elle consiste à inscrire au registre du commerce ou des métiers les activités commerciales et artisanales des gens du voyage. Cette inscription n'est pas sans difficulté, car si les gens du voyage sont dotés de savoir-faire, ils n'ont pas souvent les diplômes équivalents qui autorisent à la fois l'inscription et l'exercice de leurs activités, notamment pour leurs activités artisanales. De plus, il est rare qu'un voyageur exerce une seule activité. Ils sont souvent à la fois commerçants et artisans. Par la suite, les associations accompagnent les travailleurs indépendants dans la gestion de leur entreprise. Or les gens du voyage sont souvent illettrés. Les associations ont donc développé des outils pédagogiques et méthodologiques pour les aider à développer leurs activités, à suivre leur clientèle, à tenir leur comptabilité, etc. Parfois, les associations ont également mis en place des formations courtes et adaptées pour compléter leurs connaissances. Par ailleurs, elles ont développé des partenariats avec les Afp, les centres de formation, les conseils régionaux pour accompagner des artisans sur la procédure VAE. Enfin, les associations travaillent à l'extension du statut du conjoint collaborateur aux concubins et pacés afin de faire reconnaître le rôle des femmes dans l'entreprise familiale.

Codipe (FR-NAT-2004-10716)

► Des passerelles à bâtir pour permettre aux réfugiés d'accéder au droit commun

Une fois l'obtention de leur statut, les réfugiés doivent accéder aux dispositifs de droit commun car ils ne bénéficient d'aucune politique spécifique en matière d'insertion, hormis certaines initiatives telles que le projet Accelair de Forum Réfugiés (qui a débuté dans le cadre du PIC Equal - 2002-2004) dans le Rhône ou le projet Reloref de France Terre d'asile (Île-de-France).

Leur accompagnement socioprofessionnel se fait au sein des dispositifs de droit commun qui ne prennent qu'imparfaitement en compte la spécificité de leur parcours et de leurs besoins. Même si les réfugiés n'ont que peu de spécificités au regard d'autres migrants, il n'en reste pas moins qu'ils font face à certaines difficultés particulières qui les freinent ou les handicapent dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, notamment une maîtrise partielle de la langue française, l'absence de reconnaissance des diplômes étrangers en France et pour certains une souffrance psychique liée aux persécutions vécues. Les réfugiés se trouvent alors souvent désarmés à l'issue de la procédure d'asile qui a focalisé toute leur énergie ; ils doivent rapidement remobiliser leurs ressources pour s'in-

sérer dans un monde socio-économique qu'ils connaissent mal, faute de passerelles suffisantes avec notre société durant leur demande d'asile.

Les actions proposées dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration (qui s'est progressivement généralisé depuis 2003) ne s'avèrent pas toujours adaptées aux réfugiés: ainsi, les formations FLE (français langue étrangère), même si elles sont utiles en termes d'intégration, s'avèrent relativement peu efficaces en ce qui concerne l'accès à un emploi par rapport à d'autres formations telles que les FLE Métiers qui permettent l'apprentissage d'un vocabulaire directement applicable à un métier.

Par ailleurs, les dispositifs de droit commun s'adaptent peu aux difficultés linguistiques de ces publics. À titre d'exemple, les réfugiés ont rarement un niveau de langue suffisant pour intégrer les formations qualifiantes, ce qui les oblige à se déqualifier alors même que nombre d'entre eux ont eu une qualification et une expérience professionnelle dans le pays d'origine. De même, le renforcement du service public de l'emploi observé ces dernières années dessert particulièrement les réfugiés qui se repèrent difficilement dans le dédale administratif français; leur méconnaissance de la langue française les handicape fortement dans leurs démarches et beaucoup se retrouvent radiés de l'ANPE sans en comprendre le sens ni les implications.

Ainsi, le programme Accelair se donne pour mission d'agir en parallèle sur les différents leviers que sont le logement, l'emploi, la formation et bientôt la santé et s'attache à créer les passerelles qui peuvent manquer avec le droit commun en proposant, au début du parcours d'insertion, des ateliers de recherche d'emploi dans la langue d'origine en partenariat avec l'ANPE, en assurant un accompagnement individualisé tout au long du parcours, en essayant de développer l'orientation vers les FLE Métiers, en développant des outils d'accès à l'information pour les publics dans la langue d'origine, en somme en comblant un delta permettant aux réfugiés d'accéder effectivement au droit commun.

Accelair (FR-RAL-2001-10818)

Lutter contre la double discriminations

La notion de double discriminations

Par «double discriminations» on entend généralement une situation de discrimination qui se fonde sur deux motifs illégaux, à savoir le sexe (en tant que femme) et l'origine (en tant qu'«étrangère» réelle ou supposée): la double discriminations réside parmi les obstacles que certaines «femmes d'origine étrangère» peuvent rencontrer dans leur insertion professionnelle, comme si elles cumulaient des handicaps sociaux. À cela s'ajoute parfois une certaine pression émanant de la famille, synonyme de contraintes supplémentaires au

détriment de la vie professionnelle, car elle attribue à la femme la responsabilité naturelle des tâches du foyer, du *Care* familial; elle est la résultante de « codes sociaux inégalitaires entre les femmes et les hommes », l'héritage de l'état d'esprit d'une culture à un moment donné.

« La double discriminations subie par les femmes issues de l'immigration a été très longtemps déniée, pour deux raisons. D'abord historique, puisque l'immigration en France a initialement été masculine, puis symbolique, après la féminisation des flux migratoires, le "cliché de la femme retrouvant son mari pour être cantonnée dans la vie domestique" ayant toujours la vie dure » : la double discriminations est un « impensé théorique » qui n'est devenu légitime, comme objet d'étude et comme priorité d'action, que récemment. Ainsi, un petit nombre d'enquêtes mettent en évidence les difficultés rencontrées par les femmes d'origine étrangère face à l'emploi. En dépit de l'obstacle constitutionnel concernant l'établissement de statistiques ethnoraciales, des études permettent de préciser la nature des obstacles rencontrés par ces femmes dans le champ professionnel, au rang desquels figurent les discriminations. Il apparaît en effet que le taux d'activité des femmes immigrées reste inférieur de 4,5 points à celui des femmes dans leur ensemble. Elles occupent plus souvent un emploi temporaire (CDD, emploi intérimaire), le taux de chômage des femmes « immigrées » reste plus fort que la moyenne nationale puisqu'il s'établit à 25% (contre 20% pour leurs homologues masculins), « ces femmes sont reléguées dans des emplois peu qualifiés, souvent précaires [...] Les femmes "immigrées" sont plus souvent au chômage que le reste de la population, et cela quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle ».

Ainsi, l'intuition comme les enquêtes de terrain pourraient laisser croire que ces femmes se heurtent à des comportements et des pratiques discriminatoires sur le marché de l'emploi, non seulement en tant que femmes, mais également en tant qu'« immigrées » réelles ou supposées. À vrai dire, peu importe que leur origine étrangère soit avérée ou non, le discriminant se fonde sur des préjugés qui amènent à penser que « cette personne EST étrangère ». C'est pourquoi on utilisera le terme générique de « femmes d'origine étrangère » dans cette présentation, par souci de simplification; les guillemets seront cependant toujours conservés, pour rappeler la réelle diversité de ces femmes au regard de nombreux critères (nationalité, origine « ethnique », âge, niveau d'études, situation familiale, date de l'arrivée en France...) et la diversité des insertions professionnelles qui en résulte.

Les associations dans la lutte contre la double discriminations

Les organismes associatifs qui mènent des actions en matière de lutte contre la double discriminations sont principalement des associations féminines, ou féministes, et des associations de migrants qui ont constaté une sous-représentation, voire une absence, de « femmes d'origine étrangère » au sein des activités qu'ils proposaient. Par ailleurs, ces associations sont dans leur grande majorité des structures qui ont choisi de combiner leur travail en faveur de l'insertion professionnelle avec une lutte contre les discriminations particulières subies par les « femmes d'origine étrangère ».

En effet, les représentations collectives stéréotypées auxquelles se confrontent ces femmes sont d'une nature bien spécifique, comme le montre certains témoignages: par exemple, lors des entretiens d'embauche, les jeunes « femmes d'origine étrangère » ont souvent à subir des questions portant sur leurs pratiques religieuses ou sur leur sexualité, alors que les recruteurs ne se permettent pas ce type d'intrusions face aux jeunes hommes d'origine étrangère ou aux autres jeunes femmes. Par conséquent, le travail des associations passe par un accompagnement qui lie étroitement les dimensions individuelle et collective, sous la forme de « coaching ».

L'accompagnement du public ciblé se centre sur l'examen de la faisabilité du projet professionnel au regard des compétences personnelles proprement évaluées et des débouchés envisageables. Au sein d'ateliers portant sur les techniques de recherche d'emploi, un suivi individuel ET collectif permet notamment de travailler sur l'image renvoyée et le langage utilisé (car la méconnaissance des « codes » dans les rapports professionnels peut mettre les « femmes d'origine étrangère » à la merci de leur employeur); il favorise non seulement la connaissance des services et du milieu de l'emploi, mais aussi la connaissance de soi et de l'autre pour lever les préjugés, la prise de conscience de ses propres freins à l'emploi; il permet enfin de mutualiser les expériences et bonnes pratiques, de se doter d'outils pour agir sur ces freins. Ainsi, le travail collectif semble particulièrement approprié pour aborder le positionnement personnel face à l'emploi et les vécus discriminatoires, puisque, seule, il est difficile d'objectiver les attitudes discriminatoires: un espace de parole et d'écoute offre la possibilité à ces femmes de prendre conscience des éventuelles discriminations, de les reconnaître et de se préparer à les affronter¹.

1. Contribution d'Anne Audouin.

► **Mettre en évidence l'existence et l'ampleur de la double discriminations**

Les femmes sont, quelle que soit la conjoncture, plus en difficulté sur le marché du travail que les hommes: elles sont davantage au chômage, en temps partiel subi, en emploi précaire, moins payées... Cette situation se produit dès le premier emploi, indépendamment du niveau et du domaine de qualification.

Parmi elles, les études (notamment l'enquête Génération 98 du Cereq) montrent très clairement que ce sont les jeunes femmes issues de l'immigration les plus touchées par les difficultés d'insertion professionnelle. Ce constat rejoint celui plus général de l'inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes avec un paramètre d'inégalité supplémentaire: celui de l'origine. On parle de double discriminations.

Ces difficultés se renforcent pour les femmes originaires du Maghreb qui rencontrent davantage de difficultés encore dans leur insertion professionnelle que les jeunes hommes de même origine et que les jeunes femmes françaises d'origine. Elles sont davantage au chômage et pallient l'inexistence de réseau d'accès à l'emploi par le recours à des contrats aidés, des « petits boulots » ou des contrats précaires.

Lever ces obstacles à l'emploi est le pari sur lequel l'association Féminin technique (Fete) s'est engagée. En effet, depuis 1991, elle travaille sur toute la région Bourgogne pour faire avancer l'égalité et la mixité professionnelles.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Objectif 3

Empowerment des publics et des acteurs

Définition du concept

L'*Empowerment*, terme anglais qui peut être traduit par autonomisation, est la prise en charge de l'individu par lui-même, de sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale. L'*Empowerment*, comme son nom l'indique, est le processus d'acquisition d'un « pouvoir » (*Power*), le pouvoir de travailler, de gagner son pain, de décider de son destin de vie sociale en respectant les besoins et termes de la société.

La problématique de l'*Empowerment* est transversale à l'ensemble des projets, tant dans les actions sur les publics qu'au niveau des acteurs. En effet, l'évolution remarquable dans ce domaine est le passage d'une approche paternaliste à une approche d'*Empowerment* dans l'accompagnement. Il ne s'agit donc plus de « faire à la place de », mais bien de donner aux gens les moyens d'agir eux-mêmes. Cette approche permet alors de mettre en exergue le potentiel des individus et des « collectifs » plutôt que de stigmatiser leurs difficultés.

Illustrations

► Les associations solidaires avec les gens du voyage jouent un rôle de passerelle, d'intermédiaire entre les gens du voyage et les institutions en charge des dispositifs de droit commun (mairie, école, Caf, chambre de métiers, missions locales...).

Le dialogue, la médiation, la formation sont autant de canaux pour assurer le lien entre le public bénéficiaire et les acteurs sociaux.

Ce rôle se manifeste également par un accompagnement physique des associations ou un suivi régulier des personnes dans leurs démarches.

La reconnaissance des savoir-faire des gens du voyage est une voie d'entrée vers le droit commun.

En effet, bien que les gens du voyage soient polyvalents, mobiles et compétents dans nombre de métiers d'artisanat, de service et de commerce, ils ne sont pas diplômés. Or, de plus en plus, l'exercice d'activités professionnelles fait l'objet de réglementation et nécessite un diplôme.

La Validation des acquis de l'expérience (VAE) est donc intéressante pour les travailleurs indépendants non qualifiés. Les associations accompagnent ces personnes qui souhaitent mener la procédure. Cet accompagnement est important, car la procédure est assez longue et elle est souvent freinée par la situation d'illettrisme des personnes. Cet accompagnement consiste à mener un dialogue avec l'Afpa, à dialoguer avec le travailleur, à accompagner les personnes lors des entretiens, à rechercher le financement de la procédure ou le complément de formation, à préparer le travailleur pour les entretiens, à constituer le dossier...

Accompagner une personne ou un groupe en situation vulnérable, c'est parfois risquer de faire à sa place. Il est important que la personne ou le groupe participe à la définition de son projet, à sa mise en œuvre et à son évaluation. Le rôle de l'accompagnateur est de donner au groupe le pouvoir d'agir, de lui donner la parole ainsi qu'un rôle dans son projet.

Codipe (FR-NAT-2004-10716)

► Dans le cadre du projet Fete, un des défis consistait à accompagner dans l'emploi un public de jeunes femmes issues de l'immigration en suscitant une mobilisation de leur part. En effet, pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration, il est nécessaire de les accompagner, mais également de créer des lieux/espaces de rencontre pour qu'elles puissent échanger et se mobiliser ensemble.

Un effort de mobilisation des acteurs de la formation et de l'emploi est également à fournir, car ce sont eux qui permettront aussi une meilleure insertion professionnelle des femmes.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► En prenant le « flambeau » de la lutte contre les discriminations, les jeunes, que le programme forme, sont valorisés en classe et vis-à-vis des acteurs institutionnels. Ils

côtoient aussi des personnes de différents horizons, tous unis autour des valeurs de fraternité. Cela les aide à ne pas tomber ou à sortir de la position victimaire et leur donnent confiance en eux. *L'Empowerment* se fait alors naturellement: ils possèdent quelques clés pour comprendre ce qu'ils ont vécu et quelques pistes sur la meilleure manière d'y répondre si cela se reproduisait.

Transfert, Association Léo-Lagrange (FR-2004-NAT-41074)

► Dans un logique d'*Empowerment* des publics, le groupe de travail Lucide Santé a mis en place deux modules de quatre séances dont l'objectif est de sensibiliser et de former les jeunes de 15 à 25 ans sur le sujet des discriminations hommes-femmes. Il s'agit de faire prendre conscience aux jeunes que certaines attitudes, comportements ou habitudes culturelles peuvent produire des discriminations sexistes et conduire à l'autodiscrimination. Ces phénomènes ont des incidences et un impact patent sur la santé physique, psychologique et sociale des personnes. Le travail réalisé dans les modules vise à responsabiliser les jeunes afin qu'ils deviennent ambassadeurs(trices) de la lutte contre les discriminations sexistes, en particulier dans l'exercice de leur future pratique professionnelle.

Lucide (FR-HNR-2001-43846)

Les solutions proposées

Identification des discriminations

Un des préalables à toute action est de définir précisément le concept de discrimination. Dans le cadre de sa mission (monter une base de données de bonnes pratiques), Anne Audouin explique qu'elle a dû prendre en compte autant les chiffres et les constats de l'administration que les références sociologiques en la matière. À partir de ces travaux, elle a élaboré un « Tour de France » des actions menées en termes de lutte contre la double discriminations à l'emploi, puis constitué un tableau comprenant une typologie des actions possibles.

Les projets Equal ont également dû effectuer ce travail d'identification et de définition des discriminations.

► Au cours des actions, il a été constaté que la plupart des personnes ont une perception limitée de la problématique des discriminations. Sur la nature même des discriminations, on a tendance à penser d'abord à celles liées à l'origine ou au handicap, mais celles sur l'apparence physique, l'orientation sexuelle, par exemple, sont souvent négligées. L'approche « toute discrimination » (sur les 17 critères) de Lucide permet aux acteurs de les identifier clairement sans les hiérarchiser. De plus, il est important de bien définir les discriminations comme un acte délictueux qu'il faut savoir distinguer des inégalités sociales ou des convictions (racisme, sexisme, homophobie, etc.) L'accompagnement des professionnels tend à apporter cet éclairage conceptuel.

Naturellement, les discriminations conscientes et directes sont les premières repérées, même si elles sont encore trop peu dénoncées. Les discriminations directes sont par exemple identifiées par les acteurs dans le domaine de l'éducation (inégalités dans l'accès aux stages, orientations prédéterminées) ou de la formation professionnelle (métiers sexués par exemple). En revanche les discriminations dites « indirectes » sont importantes et restent trop souvent peu repérées et identifiées en tant que discrimination par les acteurs. L'un des objectifs centraux de Lucide est de mettre l'accent sur les autres discriminations: les discriminations invisibles, indirectes et inconscientes. Les diagnostics réalisés dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'éducation, au-delà de l'état des lieux sur les pratiques, ont tenté de révéler les représentations dans lesquelles elles s'ancrent, de mettre en valeur l'éventuel « conditionnement » et les phénomènes qu'elles peuvent générer (l'autodiscrimination par exemple). Les discriminations inconscientes sont plus difficiles à repérer puisqu'elles sont intrinsèquement liées à la

question des stéréotypes et des représentations de chacun. Elles sont le produit de règles, de processus et de pratiques qui, considérés individuellement, ne sont pas porteurs de discriminations mais qui, restitués dans un contexte particulier et confrontés à d'autres règles et pratiques, aboutissent à des discriminations qualifiées « d'indirectes ».

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

► Pour mieux « défaire » les discriminations, il est important de les comprendre et de mieux cerner les mécanismes en jeu. En effet, on constate que les discriminations revêtent différentes formes et peuvent être relayées à de nombreuses occasions.

Elle peut être explicite – un chef d'entreprise déclarant qu'il refuse d'embaucher « des personnes de couleur » – mais ces situations ne sont manifestement pas les plus répandues. Ce sont les gestes, les paroles, les attitudes de chacun qui peuvent, souvent inconsciemment, produire et reproduire les discriminations. Dans la majorité des cas, les discriminations sont implicites, pernicieuses et systémiques.

À leur arrivée, certaines jeunes femmes du groupe ont exprimé leur sentiment de parfois « ne pas être considérées de la même manière que les autres », de devoir « en faire plus », parce que les personnes qu'elles ont en face d'elles doutent à la fois de leurs compétences et de leur capacité à s'intégrer dans une équipe.

Un travail en groupe a été réalisé en présence d'une partie des jeunes femmes suivies. Le thème de cette rencontre était « les représentations » auxquelles elles ont dû se confronter sur leur parcours de recherche d'emploi et en situation de travail. Ces représentations sont celles de conseillers, d'employeurs, de collègues et de toute autre personne rencontrée sur leur chemin...

Ce travail d'identification des discriminations et des représentations liées aux femmes issues de l'immigration est un axe de réflexion indispensable qui a été développé en amont et pendant les actions du dispositif.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

Constitution de partenariats et mise en réseau

Constitution de partenariats

► La mise en place d'un partenariat institutionnel et opérationnel était indispensable pour développer le projet en lui donnant une crédibilité et des moyens.

Les partenaires institutionnels de l'action sont le Fonds social européen (FSE), le conseil régional, l'Acisé, le Grand Dijon et la mairie de Dijon.

Un partenariat opérationnel local, constitué en groupe de pilotage a été rapidement formé d'un noyau de professionnels investis dans une collaboration étroite avec Fete. Il est

impliqué dans les analyses, le placement des jeunes femmes, les productions et la mise en place des actions. Ces partenaires sont la mission locale, le service emploi de la mairie de Longvic, la CGPME, la chambre de métiers et de l'artisanat de Côte-d'Or et l'entreprise de travail temporaire Synergie.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► Les témoignages des gens du voyage démontrent quotidiennement les discriminations dont ils font l'objet. Ces difficultés expliquent pourquoi nombre d'associations sont présentes sur le territoire français pour agir solidairement avec les gens du voyage. Le dilemme, devant lequel se trouvent nombre d'associations, est qu'aujourd'hui elles sont devenues l'interlocuteur de droit commun des gens du voyage à la place des services sociaux. Désormais, les services publics d'intérêt général ont une nette tendance à renvoyer cette population vers les associations alors qu'il relève de leur mission de prendre en charge ces personnes. Il est donc souvent difficile de voir où commence et où s'arrête les discriminations.

Pour cette raison, il est important de préciser qu'en ce qui concerne les gens du voyage, les législations nationales sont en cause. Pour cette raison, les associations effectuent un travail quotidien auprès des pouvoirs publics, notamment par l'intermédiaire de la Fnasat, pour promouvoir l'amélioration, voire l'abrogation des lois spécifiques et donc discriminantes à l'encontre de cette population.

Dans le cadre du projet Equal Codipe *stricto sensu*, l'accent a moins été mis sur les discriminations que sur la mise en place de partenariats avec différentes institutions afin de créer des passerelles vers les dispositifs de droit commun dont les gens du voyage étaient exclus. Néanmoins, un travail en partenariat avec le Conseil de l'Europe, la chambre de commerce et d'industrie de Paris et la Halde sur un projet d'amélioration du statut du conjoint collaborateur a été réalisé. Ce régime juridique est le plus utilisé par les entreprises individuelles familiales, mais est réservé aux couples mariés. Ainsi, nombre de femmes qui contribuent activement à l'activité de l'entreprise ne sont ni reconnues ni protégées par le droit. Pourtant, le même régime juridique existe pour les exploitants agricoles en concubinage ou pacésés. L'objectif est donc de supprimer cette discrimination qui est, de plus, attentatoire à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Codipe (FR-NAT-2004-10716)

► Pour atteindre pleinement les objectifs fixés, il s'est agi de s'appuyer sur un réseau solide, constitué d'associations issues de l'immigration avec la Faceef (Fédération des associations et centres d'Espagnols émigrés en France), d'associations de formation des populations immigrées avec la Fédération Aefti (Fédération des associations pour l'enseignement et la formation des travailleurs immigrés et de leurs familles), d'organismes inté-

grés au dispositif institutionnel public avec le CRPVE (Centre ressources politique de la ville en Essonne) et d'un organisme scientifique et universitaire avec la BDIC (Bibliothèque de documentation internationale contemporaine). Chacun vient enrichir le partenariat par des apports en compétences et en expertise. Ces réseaux constituent la base à partir de laquelle cette expertise pourrait essaimer.

Odyssees (FR-IDF-2004-43031)

► Les partenariats sur le projet sont principalement locaux: conseil général, conseil régional, politique de la ville (Cucs), inspection académique et Acse qui sont non seulement financeurs, mais également acteurs. Un dialogue régulier s'articule donc à l'initiative de l'Association Léo-Lagrange, qui les consulte trimestriellement en comité de pilotage sur les objectifs du programme, les zones et les acteurs à sensibiliser en priorité dans le cadre du programme.

Cela permet aussi d'échanger autour des propos ou des problèmes rencontrés sur le terrain, des réactions de la jeunesse et des écueils de la lutte contre les discriminations.

Projet Transfert, Association Léo-Lagrange (FR-2004-NAT-41074)

Mise en réseau au niveau européen

► L'Aeeti a souhaité saisir l'opportunité d'utiliser ce programme comme un outil permettant de développer des actions et des partenariats de longue durée qui se pérennisent au-delà de la durée du programme. L'idée est de construire une entité juridique composée d'organisations au sein du partenariat transnational qui soit capable de présenter à la Commission européenne des projets, des études et des orientations pour que l'Europe politique soit aussi celle des acteurs.

C'est ainsi qu'est né le réseau européen pour la responsabilité sociale des entreprises et des entités sans but lucratif. Sa mission est de participer à la cohésion sociale et territoriale ainsi qu'au développement durable, en favorisant la diversité comme levier de l'égalité des chances dans l'UE. Le réseau s'est fixé plusieurs objectifs, dont la valorisation de la diversité comme facteur d'innovation.

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

► Suite à une initiative allemande du NDC (Netzwerk für Demokratie und Courage), l'Association Léo-Lagrange a transposé en France les concepts pertinents d'intervention en classe et du dispositif « école sans racisme », développé au niveau européen par plusieurs pays. Des échanges franco-allemands ont lieu autour de la thématique des discriminations.

Projet Transfert, Association Léo-Lagrange (FR-2004-NAT-41074)

Mise en place de démarches innovantes

► Le labo de l'Aefi

Le labo mis en place par le projet Compétences et différences constitue le carrefour permanent de l'emploi et de l'engagement des artisans dans ce programme. Les stagiaires du centre de formation et les publics accueillis par le collectif interculturel des associations de migrants valident leurs compétences et proposent leurs services à des artisans adhérents au principe de non-discrimination. Les permanences des professionnels de la formation, de l'artisanat et de l'accueil des migrants suivent les adhérents du laboratoire dans leurs démarches de recrutement ou d'insertion professionnelle. Le laboratoire garantit l'anonymat avant l'entretien d'embauche, l'information sur les nouvelles mesures pour l'emploi et la compétence de ses adhérents. Le laboratoire conduit une expérience innovante de rapprochement entre l'offre et la demande.

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

► Stratégie de communication pour améliorer la connaissance sur les gens du voyage

Depuis octobre 2005, le projet Codipe est entré dans l'action 3. À ce titre, des outils d'interventions locales ou nationales à l'appui d'une stratégie de plaidoyer et de communication ont été développés.

Des rencontres régionales sur le thème de l'insertion professionnelle des gens du voyage ont permis notamment de diffuser les résultats des initiatives développées durant la réalisation du projet, de faire la démonstration aux acteurs des dispositifs de droit commun des possibles axes de travail à développer et d'interpeller les représentants des services de l'État en charge de ce dossier.

Ensuite, les partenaires du projet se sont attachés à approfondir des dossiers techniques, développer des pages Internet et à réaliser un film documentaire. Actuellement, ils travaillent sur la réalisation d'une campagne de presse nationale et sur l'organisation d'un colloque.

Ces événements et ces outils sont autant de façons de contribuer à améliorer les connaissances sur les gens du voyage, de gagner sur les représentations négatives et de faciliter la vie quotidienne de cette population.

Par ailleurs, il faut savoir que la Fnasat propose des formations de connaissance des gens du voyage dans le cadre de sa lutte contre les discriminations.

Codipe (FR-NAT-2004-10716)

► Accompagnement individualisé des publics cibles

L'accompagnement des femmes pour la recherche d'un emploi s'apparente à un coaching souple et permanent, mixant les entretiens individuels et les rencontres collectives.

Les différents axes de ce suivi sont :

– la redynamisation et le gain de confiance en soi ;

- l'entrée dans un réseau;
- des réponses à leurs questions sur la gestion de leur double culture;
- les obstacles abordés sans tabou;
- la priorité accordée au CV, qui est la première information, qu'un employeur a d'une personne;
- l'acquisition de repères sur la recherche d'un emploi.

C'est en résumé un changement profond d'attitude face à la recherche d'emploi, qui comporte à la fois autonomie, stratégie et mobilité.

Les jeunes femmes apprennent à repérer et à accepter des emplois ou formations qui s'avèrent être des tremplins pour elles.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► Le programme « Atout interculturelité » : un accompagnement individualisé des personnes migrantes

L'action auprès des publics est conduite à travers trois axes.

– Conduite d'une enquête

Afin de valider l'hypothèse selon laquelle l'histoire migratoire permet de développer des compétences particulières à travers une recherche/action intitulée « Pour une validation des acquis de l'expérience multiculturelle » (Vaem) qui permettra d'identifier et de mesurer de manière objective les compétences comportementales spécifiques développées par les personnes ayant une histoire migratoire.

– Réalisation d'un référentiel

Ces travaux donnent lieu à l'élaboration d'un référentiel « Intelligence interculturelle » précisant: comment elle s'acquiert, à travers quels talents et quelles capacités particulières elle est mise en œuvre, dans quels emplois ou postes spécifiques elle est susceptible d'être mobilisée, à travers quelle pédagogie spécifique elle peut être développée.

– Mise en place d'un programme « Atout interculturelité »

Il s'agit d'assurer l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des personnes migrantes en difficulté d'accès à l'emploi du fait des discriminations à travers un dispositif pédagogique permettant à chacun de prendre conscience et de développer son potentiel interculturel.

Atout interculturelité (FR-IDF-2004-11255)

► Mise en place d'une pédagogie active

À travers différentes journées à thème, basées sur des méthodes d'éducation populaire, le programme éducatif de l'Association Léo-Lagrange « Démocratie et courage ! » a mis en place, avec le NDC (Netzwerk für Demokratie und Courage) allemand, des outils pédagogiques adaptés à la sensibilisation des publics et des acteurs.

En utilisant cette pédagogie, Léo-Lagrange revendique une démarche d'éducation par les pairs. Ce programme forme des jeunes bénévoles de 18 à 30 ans sur ce thème afin qu'ils puissent intervenir dans les établissements scolaires auprès des 13-17 ans. La position de bénévole associatif donne aux intervenants un statut d'adulte référent neutre qui permet de libérer la parole des jeunes, tout en valorisant les volontaires. Par le biais de jeux, ils débattent avec eux, les informent des lois en vigueur, devenant ainsi au plus près des réactions et des positions de la jeunesse vis-à-vis de ces thèmes. Tout cela est ensuite transmis aux acteurs éducatifs (Éducation nationale).

Ce savoir-faire est également utilisé pour former les acteurs sociaux éducatifs (missions locales, ANPE, professeurs, jeunes « cadets de la République », animateurs socioculturels) aux phénomènes discriminatoires et aux réponses que l'on peut y apporter.

Cette transmission transversale de savoirs et de savoir-faire spécifiques sur la problématique des mécanismes qui mènent aux discriminations est innovante pour les acteurs rencontrés.

Les méthodes pédagogiques innovantes sont régulièrement perfectionnées par les acteurs de terrain que sont les intervenants bénévoles.

Projet Transfert, Association Léo-Lagrange (FR-2004-NAT-41074)

► L'implication de jeunes dans l'évaluation du projet

Si l'évaluation « officielle » du projet est réalisée par un cabinet d'études spécialisé, on peut souligner l'originalité dont ont fait preuve les membres du comité de pilotage en proposant d'associer un groupe de jeunes au processus d'évaluation. Sur la base du volontariat, depuis septembre 2006, un groupe de jeunes de missions locales et du journal *Globules-Écrit Santé* a été constitué au niveau régional. Cette forme innovante d'évaluation du projet par les jeunes est appelée « Regards Lucide ».

L'objectif de cette initiative citoyenne est de mobiliser les jeunes sur la question des discriminations en développant leur sensibilité aux politiques publiques à travers des exemples concrets, tout en facilitant le dialogue avec les élus, les acteurs et les décideurs des politiques. D'autre part, en les mettant dans une position valorisante, elle sensibilise les jeunes évaluateurs « Regards Lucide » aux méthodes et aux techniques de l'évaluation, en attirant leur attention sur les programmes européens et sur l'Europe. Ils ont reçu une initiation aux techniques et aux outils de l'évaluation et se réunissent régulièrement au niveau régional pour préparer leurs interventions et recevoir les compléments de formation nécessaires. Ils ont, entre autres, participé à l'évaluation de la rencontre transnationale en septembre 2006 du colloque sur le logement et de l'évaluation du numéro 2 du *Journal Lucide*.

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

Formation des professionnels et sensibilisation/mobilisation des différents acteurs

► Fete : un module de formation/sensibilisation, dans le cadre de son programme d'action pour améliorer l'insertion des jeunes femmes issues de l'immigration

Il propose à la fois une réflexion approfondie sur les parcours de ces femmes et un apport de données objectives.

Ce module, d'une demi-journée ou d'une journée, s'articule autour de trois temps :

- une réflexion commune sur les freins rencontrés par les femmes issues de l'immigration lors de leur insertion professionnelle ;
- un apport de données objectives et de témoignages d'acteurs, d'experts et de femmes, pour une meilleure connaissance des parcours de ces femmes et des mécanismes liés aux discriminations ;
- des échanges autour des pratiques professionnelles de chacun, des outils et des pistes d'action pour développer la diversité ;

Par ailleurs, un module de formation en ligne est en cours de réalisation : il s'articulera autour de six thèmes qui se déclineront sous la forme de questions (vrai/faux) ou de questions à choix multiples (QCM).

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► Lucide : les actions de sensibilisation et de formation des professionnels sont au cœur du projet qui prône à chaque fois une approche différenciée selon les secteurs. L'approche adoptée se veut pédagogique, mobilisatrice et non sanctionnante. Ce parti pris de Lucide s'avère déterminant pour le succès du programme, quand bien même la perception de ces actions de formation à la lutte contre les discriminations est variable selon les secteurs professionnels. Pour travailler en profondeur sur les représentations et agir sur les pratiques professionnelles, il faut réussir à créer un climat de confiance afin de déculpabiliser les acteurs, les aider à « apprendre à voir » et surtout les accompagner vers la mise en place de « bonnes pratiques ».

À chaque secteur, une méthode. Dans le domaine de l'éducation, les enseignements du diagnostic ont été reçus par les équipes pédagogiques avec un vif intérêt, donnant lieu à une volonté d'agir soutenue par le rectorat. Des actions de formation sont intégrées au programme des formations académiques. Dans le domaine du logement, l'approche par paliers a été choisie. D'abord, une sensibilisation plus générale lors d'un colloque régional sur les discriminations dans l'accès à l'habitat suivie d'une publication des actes du colloque envoyée massivement aux acteurs du terrain. Dans un deuxième temps, dans le cadre de sessions de sensibilisation, des groupes plus restreints aborderont, selon une approche territoriale, la législation antidiscrimination et les processus discriminatoires afin

de favoriser les échanges et d'identifier les besoins en matière de prévention des discriminations. Cette approche de formation-action tournée vers l'outillage des professionnels est également mise en place pour les professionnels de la formation professionnelle et de l'Éducation nationale.

Au-delà des actions ponctuelles de formations, la sensibilisation des professionnels passe par d'autres canaux. L'approche Lucide se veut pédagogique, c'est pourquoi chaque produit est élaboré dans le but d'apporter des précisions sur les concepts et des éléments théoriques sur les discriminations. À titre d'exemple, on peut citer les encarts théoriques dans les actes du colloque sur le logement ou les dossiers thématiques du journal qui apportent des éclairages sur des sujets complexes (la mesure de la diversité des origines, les discriminations positives...)

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

► **Odysées : une action de formation de doctorants et de jeunes historiens au montage d'une exposition sur le thème de l'immigration maghrébine en France**

Il s'est agi de former de jeunes historiens et des doctorants au montage d'un projet mémoire sur le thème d'un siècle d'histoire culturelle des Maghrébins en France. Cette exposition, comme exemple de projet sur le thème de l'histoire et de la mémoire de l'immigration, a pour objectif de montrer que la chanson, la littérature, mais également le théâtre ou les arts du cirque en France ont largement profité des talents d'artistes en provenance du Maghreb (des cabarets orientaux à la salle mythique de l'Olympia). La présence maghrébine a ainsi traversé la vie culturelle française du XX^e siècle. Leurs descendants, aujourd'hui français, composent entre autres le paysage culturel français. La diversité de notre mémoire collective doit être rappelée à chacun. C'est ce que se propose de faire Génériques à travers cette exposition. Les jeunes historiens et doctorants qui travaillent à la préparation de cette exposition se sont réunis régulièrement tout au long du projet Odysée(s), au sein d'un comité scientifique. Ces réunions ont notamment permis l'élaboration de la plaquette de l'exposition, la mise en place des contacts pour la réalisation du catalogue d'exposition, l'amorce du travail de synthèse historique comme matériau scénographique mais aussi le recueil de témoignages oraux de grandes personnalités et artistes et l'établissement de partenariats avec des administrations des pays du Maghreb qui ont permis d'élargir la prospection d'archives privées.

Une action qui rencontre les besoins

Tout d'abord, l'objectif est de répondre à une réelle demande sociale dans le domaine de la formation au montage de projets sur l'histoire et la mémoire de l'immigration. Dans un second temps, le travail de sensibilisation mené dans le cadre de notre projet a commencé à porter ses fruits et les acteurs publics et privés ont pris plus largement conscience de

l'importance de la réalisation de projets mémoires dans la lutte contre les discriminations. Enfin, l'idée, que dans le cadre de projets portant sur l'histoire et la mémoire de l'immigration, il est indispensable qu'une collaboration s'instaure entre pays d'immigration et pays d'origine pour avoir une vision juste et complète de la question, a émergé.

Odyssees (FR-IDF-2004-43031)

► **Transfert : l'animation d'un réseau de volontaires formés, mais non professionnalisés**

En formant de jeunes bénévoles pour intervenir sur cette thématique (les discriminations), l'Association Léo-Lagrange crée un réseau, réactif et solide en termes de savoir, qui intervient par la suite sur toute une journée en direction des publics jeunes.

Deux journées existent, chacune abordant un phénomène discriminatoire en particulier : le racisme et la xénophobie, pour la première, et le sexisme et l'homophobie, pour la seconde. Ce réseau de volontaires formés agit donc en amont des problèmes de discriminations, prônant un discours de « vivre ensemble » aux adolescents.

Les participants assistent également à différentes actions bénévoles au cours de l'année (semaine d'éducation contre le racisme, journée contre l'homophobie) et sensibilisent aussi leur entourage proche, avec un effet démultiplicateur du discours porté.

Le fait de miser sur un bénévolat permet d'éviter la professionnalisation et de prouver que n'importe qui désireux d'être sensibilisé sur cette thématique peut devenir acteur de la propagation de son savoir. Ce réseau bénévole est coordonné et facilité par un responsable sur un secteur géographique. Cela permet de dynamiser, de rendre efficace et audible (avec un seul interlocuteur pour les différents acteurs institutionnels) l'expérience et le savoir mutualisé au sein du réseau.

Projet Transfert, Association Léo-Lagrange (FR-2004-NAT-41074)

► **Atout interculturel : la sensibilisation/mobilisation des acteurs**

En octobre 2006, la plate-forme Migrants et citoyenneté a réuni à l'Unesco 300 OING/ONG en provenance de 24 pays de l'Union européenne. Le souhait, lors de notre forum des OING/ONG, était de mobiliser les organisations autour de ce travail d'éducation citoyenne et de diffuser auprès d'elles la précharte de la diversité, à travers une approche spécifique des citoyens migrants et de leurs descendances, afin de renforcer *in fine* la citoyenneté européenne.

L'enjeu du forum est celui de la diversité en Europe et de renouveler le regard que l'on porte sur un des traits les plus marquants de nos sociétés aujourd'hui, à savoir la diversité culturelle caractéristique de l'Union européenne. Cette diversité est inséparable des migrants, qui en sont les représentants et les acteurs. Ce renouvellement du regard devrait conduire à faire de la différence, qui aujourd'hui stigmatise, un véritable atout pour tout un chacun et pour la société dans son ensemble.

Le premier défi du forum était de sortir le débat – très médiatisé – autour des questions migratoires du cadre étriqué dans lequel il se trouve cantonné. En réalité, les questions qui touchent aux migrants se situent à la croisée d'interrogations très larges, touchant tant la diversité que la cohésion sociale et les relations internationales. D'ailleurs, à la session d'ouverture du forum, chacun des intervenants s'est inscrit dans une de ces perspectives. Proclamer l'égalité des droits et adopter des lois pour la garantir ne suffisent pas à réaliser l'égalité des chances pour tous dans la pratique. Il faut encourager les changements de comportement et de mentalité. Il faut aussi s'attaquer aux mécanismes d'inégalités complexes dont sont victimes certains groupes et populations en Europe, ainsi qu'aux racines de ces phénomènes. PMC s'est également associée dans un large débat, celui de la consultation sur le dialogue interculturel du Conseil de l'Europe intitulé « Rôle interculturel dans la situation des immigrés et des personnes issues de l'immigration ».

Des espaces de dialogue interculturel peuvent être réalisés autour d'une valorisation des cultures issues de l'immigration en associant des associations de quartier. Il peut être décrété une journée européenne chaque année dédiée au dialogue interculturel.

Les propositions et recommandations du forum des OING ainsi que des interventions auprès des décideurs sont sur notre site www.pmc-europe.info

Atout interculturelité (FR-IDF-2004-11255)

► **Fete : des actions menées auprès des entreprises et avec ces dernières**

Un mailing de sensibilisation a été réalisé auprès de 1000 entreprises et une plaquette argumentaire de sensibilisation leur a été envoyée en collaboration avec la CGPME.

Mais l'action la plus efficace pour sensibiliser et placer les jeunes femmes reste l'implication des partenaires du groupe de pilotage : chambre de métiers, entreprise Synergie et CGPME qui peuvent aborder la question des jeunes femmes issues de l'immigration à l'occasion de leurs relations professionnelles avec leurs adhérents ou clients.

Aux acteurs de l'emploi et aux chefs d'entreprise membres du réseau mis en place par Fete ont été proposés des temps d'échanges et de débats lors d'événements auxquels les jeunes femmes suivies par Fete peuvent prendre part, tels que :

- la projection du film *Le plafond de verre* de Yamina Benguigui ;
- un colloque régional intitulé « Défaire les discriminations – Pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration » ;
- une soirée-débat sur le thème de l'égalité professionnelle organisée en partenariat avec la CGPME.

Enfin, l'action de sensibilisation passe aussi par la communication et l'élargissement du programme d'action à un public plus large.

La publicité du programme a été une constante préoccupation. Elle a pris toutes les formes possibles : articles dans les publications des collectivités, dans les journaux locaux, émissions de radio, passages télévisuels, distributions d'affiches et de plaquettes aux différents forums auxquels participe l'association et, dans tous les lieux stratégiques pour l'emploi, le conseil et le placement des femmes.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► Codipe : une sensibilisation des pouvoirs publics locaux et nationaux

Le projet a décidé d'aller sur l'action 3¹ afin de porter à la connaissance des pouvoirs publics locaux et nationaux les limites des dispositifs sociaux et économiques face à cette population. Deux dossiers majeurs sont développés. Le premier interroge les acteurs de la formation professionnelle sur la validation d'acquis de l'expérience que l'on peut offrir à un public doté de savoir-faire mais illettré.

Le second travaille en faveur de l'extension du statut du conjoint collaborateur pour les concubines qui participent activement à l'entreprise familiale.

Codipe (FR-NAT-2004-10716)

► Lucide : la mobilisation et la qualification des acteurs du projet

Les actions de mobilisation visent à favoriser les rencontres et le dialogue entre les différents acteurs du projet et à contribuer à leur qualification et à celle du territoire sur les questions relatives à la lutte contre les discriminations. Des événements comme les « cafés-débats » ou les « conférences-débats » sont des moments clés d'échange qui permettent la prise de conscience des professionnels du besoin d'interroger leurs pratiques et de s'outiller. Ces échanges leur permettent aussi de réaliser que les mêmes problèmes se posent dans tous les domaines, par exemple la gestion de la diversité concerne autant les professionnels du logement que ceux de la formation professionnelle. Plus globalement, ces actions contribuent à la compréhension de la complexité du phénomène de discriminations comme processus systémique et à la reconnaissance de la pertinence d'une approche « toute discrimination ».

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

► Accelair : la sensibilisation des acteurs sur les réfugiés statutaires

Depuis son lancement, le projet Accelair est parti du postulat que la méconnaissance des réfugiés statutaires était génératrice de discriminations. Bien qu'aucune étude ne se soit intéressée spécifiquement aux discriminations vécues par les réfugiés, il n'est en tout cas pas absurde de considérer que les réfugiés subissent les mêmes discriminations que d'autres migrants.

1. L'action 3 du programme Equal : phase de diffusion et de valorisation des résultats.

Ainsi, depuis le début du programme, plusieurs actions de sensibilisation auprès des acteurs (bailleurs sociaux et chefs d'entreprise notamment) ont été mises en place, visant à faire connaître ce public: des sessions de sensibilisation des acteurs (référénts, bailleurs, etc.) ont été organisées pendant le projet Equal (2002-2004), en 2005; une campagne de sensibilisation des entreprises (mailing à 500 chefs d'entreprise) a été initiée avec le soutien du préfet délégué à l'égalité des chances du Rhône, en 2006; et des cycles de formation visant les personnels des organismes HLM ont également été organisés et se poursuivent en 2007. Enfin, un court-métrage de sensibilisation sur ce public, présentant plusieurs itinéraires de réfugiés dans l'emploi, sera diffusé à l'automne 2007.

Accelair (FR-RAL-2001-10818)

► **Le groupe Active : accompagnement et mobilisation des femmes issues de l'immigration**

Un des axes principal de l'action de Fete est l'accompagnement individualisé des femmes issues de l'immigration en recherche d'emploi ou de formation. Cet accompagnement prend deux formes: des entretiens individuels et des réunions collectives hebdomadaires. Les femmes ont donc la possibilité de se rencontrer, d'échanger sur leur situation propre, et de se soutenir dans leurs démarches.

De l'action de Fete et de ces rencontres collectives est né le groupe Active, qui rassemble les jeunes femmes souhaitant s'investir dans des actions collectives.

Le statut de ces femmes est le volontariat, aucune contrepartie financière n'est prévue pour leur engagement dans les actions de Fete et dans Active.

Quels que soient leur pays d'origine, leur niveau d'études, leur situation sociale, elles se réunissent dans un seul but: échanger et s'entraider, valoriser leurs compétences, la richesse de leur double culture et lutter contre les discriminations.

Les jeunes femmes du groupe Active ont été invitées à participer aux actions mises en place par Fete. Les objectifs étaient pour elles de travailler sur la confiance en soi, de s'exprimer, de faire connaître Active... Elles ont pu, à différentes occasions – projection de films, conférences de presse, colloque, soirées-débats –, témoigner, mais aussi réfléchir avec des personnes de tous les horizons professionnels à la question de la double discriminations et aux moyens de la faire reculer.

Elles sont aussi actrices des actions de sensibilisation. Elles prennent part à l'organisation de festivals dijonnais ou participent à des fêtes de quartier et ont travaillé par exemple à la réalisation d'une « expo photos », dont le but est de présenter le groupe Active d'une manière originale par des photographies du quotidien de ces femmes en recherche d'emploi.

À plusieurs reprises aussi, les femmes ont joué des saynètes écrites au sein d'un atelier théâtre. Grâce à cette mobilisation, les femmes ont pu rencontrer des personnes de tous les horizons, de tous les milieux et ainsi développer un réseau à la fois personnel et professionnel...

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► **Codipe : lobbying auprès des pouvoirs publics**

Le travail de plaidoyer, mené tant au niveau local qu'auprès des institutions nationales, s'est largement nourri des échanges et des rencontres qui ont été capitalisées lors des colloques régionaux. Les thèmes principaux sont le travail indépendant et le RMI, la qualification professionnelle des gens du voyage, le travail salarié et les gens du voyage ainsi que la place professionnelle des femmes.

Toutefois, l'accent a été mis sur deux dossiers : la VAE et le statut du conjoint collaborateur. Ces deux dossiers posent des difficultés pour un groupe plus large que celui des gens du voyage. Le premier dossier touche une population illettrée, tandis que le second intéresse les petits artisans et commerçants. Le caractère plus universel de ces dossiers a donc favorisé la définition d'argumentaire commun et la mise en place de partenariats avec la Halde, la CAF, des chambres de métiers, le ministère des Petites et Moyennes Entreprises, la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, la chambre de commerce et d'industrie de Paris, des Afpa et l'Adie. De plus, les partenariats avec la direction des affaires sociales et le Conseil de l'Europe ont été renforcés.

Codipe (FR-NAT-2004-10716)

Les produits développés

Études et diagnostics

► Au cours de l'année 2006, trois diagnostics sur les discriminations dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi ont été réalisés sur le territoire haut-normand. Les groupes de travail ont souhaité disposer d'une connaissance actualisée de l'état des discriminations dans ces domaines afin de préparer un ensemble d'actions territorialisées. Dans le domaine de l'éducation, si l'on pensait qu'il ne serait pas évident de réaliser une étude sur un sujet aussi tabou que les discriminations dans l'enceinte de l'école républicaine, contre toute attente, le diagnostic a mis en valeur une large ouverture et une grande honnêteté sur le fait qu'il peut exister, parfois, une rupture au niveau de l'égalité de traitement. Les discriminations apparaissent à plusieurs niveaux. On les retrouve principalement dans l'orientation, notamment en fin de 3^e, dans les évaluations et les systèmes de notation, dans l'accès au stage en entreprise et/ou l'apprentissage et enfin dans la relation pédagogique. Le diagnostic a montré que les principaux motifs de discriminations sont l'apparence physique (motif de discriminations souvent sous-estimé, qui provoque pourtant un malaise terrible dans les différences entre pairs), l'origine ethnoraciale, le genre, l'orientation sexuelle réelle ou supposée (plus important qu'on ne l'imagine) et le milieu social.

Dans le domaine de la formation professionnelle, à travers deux diagnostics, respectivement au niveau des intermédiaires de l'emploi et des organismes de formation, trois grands axes de travail ont émergé. D'abord, on s'est attaché à la question de la circulation de l'information: Comment est-on en mesure de garantir que tous les publics concernés ont accès à l'information et surtout à la même information? en ce qui concerne la sélection: Comment réaliser un recrutement libéré de toute représentation? pour ce faire, la définition de prérequis posée en amont s'avère indispensable pour éviter la production des discriminations. Puis, sur la question de l'accompagnement des publics: comment accompagner les publics qui se retrouvent confrontés à des discriminations?

Enfin, le diagnostic réalisé dans le domaine de l'emploi visait à faire un état des lieux des pratiques des TPE/PME en matière de gestion des ressources humaines (recrutement et gestion des carrières) et d'identifier l'approche adaptée à leur fonctionnement spécifique, en termes de sensibilisation et d'outillage, pour lutter contre les discriminations.

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

► Un diagnostic a été réalisé sur le réseau de l'Upa et ses 250 métiers. Il a mis en évidence les orientations professionnelles avant évaluation des compétences et les besoins en

personnel dans les différentes catégories professionnelles. Le diagnostic a porté également sur les pratiques de recrutement dans un réseau d'employeurs.

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

Publications

► Dans la perspective de définir le contenu des expérimentations et de mobiliser les acteurs dans le domaine du logement, une étape intermédiaire s'est imposée: il fallait mettre en commun les constats afin de mieux comprendre la réalité des discriminations dans l'accès à l'habitat et sortir du déni. En effet, c'est un sujet encore peu documenté. Le colloque régional organisé en décembre 2006 par le groupe Lucide Logement a permis de libérer la parole des acteurs sur ce sujet et de poser les premiers jalons avant la mise en place d'expérimentations locales. À la suite de l'événement, les actes du colloque ont été publiés sous la forme d'une publication enrichie d'apports pédagogiques avec un éclairage conceptuel important et un focus sur des thèmes d'actualité.

Le rapport sur les discriminations dans l'éducation a également fait l'objet d'une publication.

Lucide (FR-HNR-2001-43846)

Outils de communication et de sensibilisation

► Pour répondre aux différents axes du projet et afin d'en formaliser les acquis méthodologiques, Fete a réalisé et mis en place des outils à différents degrés d'action :

- **pour communiquer** de manière ciblée autour de l'action : une affiche et une plaquette en direction des femmes susceptibles d'être intéressées par le projet ont été déposées dans l'ensemble des structures relais du projet. Une plaquette en direction des entreprises: son but sera de présenter un « argumentaire » en faveur de la diversité.

- **pour sensibiliser :**

- Un outil original, le quiz, a été élaboré sur le thème des femmes issues de l'immigration et de la double discriminations. Le quiz est un questionnaire d'opinion destiné à faire réagir spontanément les personnes et à leur fournir des données objectives. Le but étant de conforter ou de faire évoluer leurs représentations.

- Un DVD, intitulé *Défaire les discriminations*, est aujourd'hui finalisé. Articulé autour de cinq thèmes, il alterne témoignages – de femmes d'Active, d'acteurs de l'emploi, d'experts – et faits chiffrés. Les films et les données permettent d'éclairer les personnes sur le parcours des femmes issues de l'immigration, sur les mécanismes de la double discriminations et apportent des informations sur l'action de Fete et sur le rôle des politiques publiques.

– Un livret regroupant les synthèses des interventions du colloque « Défaire les discriminations » organisé par Fete et une présentation/bilan de l'action de Fete a été distribué aux personnes et organismes en contact avec Fete. Cet ouvrage est disponible à l'association. L'ensemble de ces outils est regroupé au sein d'un module de formation/sensibilisation s'adressant à un public composé d'acteurs de la chaîne de l'emploi, de l'insertion (entreprises, etc.).

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► Un film documentaire sous format DVD qui s'intitule *Apprentissage, savoir-faire et activités professionnelles des gens du voyage* et un livret d'accompagnement du film ont été conçus dans un souci de sensibilisation et de renforcement des connaissances sur les gens du voyage.

Codipe (FR-NAT-2004-10716)

► Au-delà de leur mission d'information sur le projet, les outils de communication de Lucide (plaquette de présentation du projet, journal, site Internet) ont une dimension pédagogique. La plaquette, sous la forme d'un dépliant recto verso, contient un « mémo » juridique et pédagogique sur les discriminations. De même, le journal du projet comporte systématiquement un dossier thématique sur des sujets centraux (les discriminations positives et les possibilités de traitement d'informations sur l'origine « ethnique »).

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

► Le travail d'ingénierie conduit par le projet Atout interculturalité a permis de concevoir, d'expérimenter et de finaliser les produits suivants :

- rapports d'études (enquête « Parcours migratoires et acquis de l'expérience multiculturelle », étude « Pour une validation des acquis de l'expérience multiculturelle », référentiel « intelligence interculturelle »);
- outils de communication (plaquette de présentation de projet);
- outils pédagogiques (kit pédagogique « Valorisation du potentiel interculturel », kit pédagogique « Accompagnement des publics migrants »);
- outils de sensibilisation (kit d'animation de sessions de sensibilisation des acteurs stratégiques, kit d'animation de sessions de sensibilisation des directeurs de ressources humaines, kit d'animation de sessions de sensibilisation des relais d'emploi, kit d'animation de sessions de sensibilisation des acteurs associatifs);
- constitution d'une base de référence « Présence des minorités visibles en France »;
- outils méthodologiques d'accompagnement des entreprises (démarche d'audit « Présence des minorités visibles dans la structure des effectifs d'une organisation », démarche de diagnostic « Diversité et systèmes de représentation »);
- conception d'un guide référentiel, *Diversité culturelle*;
- outils pédagogiques de formation des acteurs de l'entreprise (kit pédagogique

« Management de la diversité », kit pédagogique « Diversité et Team Building », kit pédagogique « Diversité culturelle et accueil des publics »).

Enfin, PMC a coproduit avec France 2 RTB Arte un film documentaire long métrage réalisé par Patrick Jean, produit par la société Black Moon Prod et intitulé *D'un mur à l'autre-Un joyeux voyage dans un monde métissé*. Le documentaire a été diffusé en octobre 2007 auprès des chaînes publiques et privées.

Atout interculturelité (FR-IDF-2004-11255)

► La boîte à outils, réalisée sous format CD-Rom, permet aux entreprises d'appliquer en connaissance de cause les nouvelles données législatives. Elles peuvent, grâce à cette dernière, recruter en toute légalité, en faisant le choix d'être une entreprise responsable qui applique la règle de la compétence comme seul critère objectif d'un bon recrutement. En matière de communication, cette boîte à outils a été diffusée à 20000 exemplaires en Champagne-Ardenne. C'est aujourd'hui le seul CD-Rom de vulgarisation des problématiques de discriminations destiné aux entreprises de la région. Il est utilisé dans toutes les manifestations impulsées par les services de l'État sur le thème des discriminations.

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

► Les artisans ont plus de difficultés pour se tenir informés des dispositifs d'aide à la création d'emploi et sont moins disponibles pour se faire accompagner dans les démarches administratives et juridiques. Une connaissance active sur ces problématiques, à travers une publication hebdomadaire, fait état des services proposés par le programme et des « bonnes pratiques » existant déjà dans le réseau. Cet hebdomadaire doit également servir de tribune aux deux publics cibles pour s'exprimer sur les améliorations à apporter au dispositif, mais également sur les difficultés rencontrées. Il est également disponible pour les clients des artisans qui possèdent un espace clientèle, car les discriminations indirectes se traduisent souvent dans les entreprises par l'alibi de la clientèle. La diversité dans l'entreprise est largement évoquée.

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

► Un outil d'accès à l'information pour le public : la mallette Accelair

L'absence de maîtrise de la langue française et des rouages administratifs engendre un risque d'exclusion et de discriminations pour les réfugiés statutaires (les non-francophones représentent près de 85% des réfugiés inscrits dans le programme en 2006). En effet, à l'issue de leur procédure d'asile, les réfugiés statutaires maîtrisent rarement le fonctionnement des institutions (rôle de l'ANPE, fonctionnement du RMI, droits et devoirs liés à la signature d'un contrat d'insertion ou à l'inscription à l'ANPE, etc.), ce qui est pourtant un préalable indispensable à l'accès effectif à ces droits.

Une mallette, distribuée aux réfugiés statutaires lors de leur premier entretien, a été conçue à l'issue du programme Equal en 2005. Elle contient quatre plaquettes traduites en cinq langues (français, anglais, russe, arabe et serbo-croate) : l'une donne des informations sur les droits et devoirs liés au RMI, deux plaquettes concernent les services de l'ANPE (*Information sur les services de l'ANPE, Droits et devoirs des demandeurs d'emploi*) et une autre donne des informations sur la société de travail temporaire Adecco.

Depuis 2005, la mallette a été distribuée à plus de 500 ménages. Elle permet de stimuler l'échange et facilite la compréhension mutuelle. Plus globalement, ce type d'outil tend à briser l'automatisme des procédures (par exemple, signer un contrat d'insertion sans en comprendre le sens). La traduction de ce type de document témoigne d'une certaine adaptation du service public à la diversité des publics accueillis.

Accelair (FR-RAL-2001-10818)

Outils opérationnels destinés aux professionnels

► Dans le cadre de Lucide Formation, un ensemble de supports ont été créés afin d'aider les professionnels de la formation (intermédiaires de l'emploi et organismes de formation) à identifier les risques discriminatoires (outil mémo - check-list) et à adopter des bonnes pratiques pour minimiser les risques (grilles d'évaluation des candidats). Sur le volet Lucide Éducation, les groupes de travail élaborent deux outils : une séquence pédagogique sur les discriminations pour les élèves de 5^e (au programme du cours d'éducation civique juridique et social) et un guide d'accompagnement à la recherche de stage. Enfin, dans le domaine de l'emploi, un outil d'aide à la gestion des RH (recrutement et gestion de carrière) pour les responsables des TPE/PME est en cours d'élaboration.

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

► Odysées : la mise à disposition d'outils pédagogiques et méthodologiques à destination des porteurs de projets

L'objectif était de faire en sorte que le site Internet de Génériques devienne un véritable lieu ressource hébergeant une grande diversité d'outils pédagogiques et méthodologiques qui permettraient aux porteurs de projets sur la mémoire de mobiliser l'ensemble des compétences nécessaires au montage de projets. Un premier outil, mis à leur disposition, a été formalisé : il s'agit d'un outil sur support CD-Rom interactif proposant des parcours et itinéraires culturels à partir des lieux liés à l'histoire des étrangers à Paris.

En effet, il s'attache à mettre en relief les interactions existantes entre l'histoire de l'immi-

gration et son ancrage dans un espace urbain en fonction d'une activité spécifique. Cet outil s'accompagne d'une notice méthodologique qui a été mise en ligne sur le site Internet de Génériques (http://www.generiques.org/equal/outils_equal.html) et qui explique comment ce parcours a été élaboré.

Odysées (FR-IDF-2004-43031)

Outils de mise en réseau

► Création du **laboratoire Compétences et différences**, le guichet d'embauche et de formation sans discrimination.

C'est le carrefour permanent de l'emploi et de l'engagement des artisans dans le programme « Compétences et différences ». Les stagiaires du centre de formation et les publics accueillis par le collectif interculturel des associations de migrants valident leurs compétences et proposent leurs services à des artisans adhérant au principe de non-discrimination. Les permanences des professionnels de la formation, de l'artisanat et de l'accueil des migrants suivent les adhérents du laboratoire dans leurs démarches de recrutement ou d'insertion professionnelle.

Le laboratoire garantit l'anonymat avant l'entretien d'embauche, l'information sur les nouvelles mesures pour l'emploi, la compétence de ses adhérents. Le laboratoire conduit une expérience innovante de rapprochement entre l'offre et la demande. La méthodologie du laboratoire est présentée dans le cadre des Cucs (Contrats urbains de cohésion sociale)

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

Les difficultés rencontrées

Les porteurs de projets ont identifié différentes difficultés relatives à :

- la thématique de la lutte contre les discriminations;
- l’investissement des acteurs et le temps consacré aux projets;
- la gestion des projets.

Les difficultés relatives à la thématique de la lutte contre les discriminations

Il est difficile de dissocier les actions de lutte contre la double discriminations des actions d’insertion professionnelle des femmes d’origine étrangère.

Les projets mêlent souvent étroitement ces deux dimensions, ce qui est très logique mais complexifie l’analyse (Anne Audouin). De même, il est parfois difficile d’intégrer le concept de l’égalité hommes-femmes transversal au sein même de celui de la diversité. Plus largement, adopter une approche intégrée permettant de lutter contre la combinaison des discriminations n’est pas toujours aisée.

Il est nécessaire de rester dans une approche professionnelle, de maintenir un rapport à la fois dans l’échange et dans la distance avec les publics accompagnés (Fete).

Il existe plusieurs paliers dans l’accompagnement des professionnels.

La première étape est de les faire sortir du déni de l’existence massive des discriminations sans créer de sentiment de culpabilisation contre-productif. Il s’agit également de modifier la perception selon laquelle les discriminations n’existent que «chez les autres» et leur faire reconnaître leur propre part potentielle de responsabilité. L’objectif est de faire admettre que chacun doit agir à son propre niveau, sur ses propres pratiques. L’étape suivante est celle de la conscientisation : les discriminations constituent un sujet complexe qui demande un travail de réflexion avec des implications profondes en termes de procédures et d’organisation du travail. Il y a un véritable enjeu sur le fait de convaincre les professionnels que, au-delà du risque légal, c’est une question de professionnalisme. Enfin, il faut les aider à se sentir légitimes pour réagir face à des attitudes discriminantes de leurs partenaires (Lucide).

La problématique des discriminations ne va pas de soi pour les associations accompagnant les réfugiés. En dehors de la sensibilisation des acteurs visant à agir sur les fausses représentations dont souffrent les publics (et notamment l'assimilation des réfugiés aux migrants clandestins), le projet Accclair a davantage privilégié le développement d'actions directement génératrices d'insertion pour les publics que des actions orientées spécifiquement vers la lutte contre les discriminations.

Les deux approches sont apparues difficiles à concilier du fait de l'urgence à trouver des solutions d'insertion pour ce public, sans doute aussi en raison d'une difficulté à mener de concert les différentes temporalités : celle liée à l'action d'insertion et celle visant à lutter contre les discriminations sur le long terme. De plus, la difficulté à distinguer les inégalités dont souffrent ces publics (par exemple, la non-maîtrise de la langue française ou le manque de connaissance des rouages administratifs français) des discriminations « objectives » plus habituelles n'a pas facilité l'appréhension de cette question.

Peut-on dire pour autant que le projet n'a pas permis de lutter contre les discriminations, au moins indirectement ? En atténuant les difficultés d'accès au droit commun, le programme a sans doute permis de prévenir certaines discriminations ou tout au moins de les éviter ou d'agir sur certains effets de pratiques discriminatoires, par exemple l'exclusion des dispositifs ou l'absence d'accès à l'information (qui peut être à la fois cause et conséquence des discriminations). Aussi, la mise en place de la territorialisation du dispositif Accclair sur l'ensemble du département a permis de donner une visibilité à ce public.

Après quelques années, le programme se saisit de cette question en mettant en place, en 2007, un diagnostic partagé avec l'ensemble des partenaires du programme. Les pratiques d'accompagnement pourront être questionnées avec le recul de plusieurs années d'expérience. (Accclair-Forum Réfugiés).

Les entreprises ne sont pas toutes sur un pied d'égalité.

Si la question des discriminations commence à être prise en compte au sein des grandes entreprises et institutions, « *l'arbre ne doit pas cacher la forêt* ». En effet, les grandes entreprises sont souvent à l'avant-garde du changement mais elles ne sont pas représentatives du tissu économique français. Il existe des décalages forts entre les logiques de fonctionnement de ces grandes organisations et celles des PME ou des TPE.

Le tissu des PME et des artisans, qui demeure le premier pourvoyeur d'emploi en France, est loin d'être irrigué par cette dynamique. En effet, les chefs d'entreprise, qui sont de plain-pied dans les réalités opérationnelles, n'ont aucun recul sur leurs pratiques de recrutement et sur la composition de leurs effectifs ; ils

sont encore peu nombreux à vouloir appréhender la question des discriminations liées à l'origine dans le monde du travail.

Les grandes entreprises se sont dotées de structures et d'une organisation inspirées de modèles estimés efficaces, les PME se sont, quant à elles, structurées et organisées en référence à la personnalité du dirigeant. De la même façon, les grandes organisations définissent une politique de recrutement et de sélection conçue d'après des critères d'efficacité individuelle et collective, alors que les PME ont plutôt tendance à fonder leur politique de recrutement sur des traditions: ici on privilégie tel ou tel profil parce que, dans le passé, il en était ainsi. Dans les grandes entreprises, le fait discriminatoire est de l'ordre de l'implicite alors que, dans les PME, il demeure explicite et il est encore fréquent d'entendre des dirigeants dire explicitement leur refus de recruter ou, à l'inverse, leur volonté de recruter pour des emplois spécifiques des personnels de telle ou telle origine.

Du fait de ces traditions et de ces routines, les PME ont des cibles de recrutement restreintes. Il a toujours été particulièrement difficile d'engager le tissu PME sur la voie du changement, et ce du fait de la multiplicité des acteurs, de l'absence d'anticipation chez les dirigeants et de la diversité des corps de métiers.

S'agissant de mobiliser les dirigeants des PME et des TPE autour de la question de la lutte contre les discriminations, il est essentiel, pour susciter une prise de conscience, de bâtir des messages répondant aux préoccupations de ces acteurs et d'identifier les points d'ancrage permettant une large diffusion de ces messages (Atout Interculturalité).

Les difficultés relatives à l'investissement des acteurs et le temps consacré aux projets

Les projets nécessitent du temps et un investissement important.

La méthode participative, très souvent utilisée, nécessite la mobilisation permanente des acteurs et des partenaires, ce qui peut générer une « lourdeur » dans la mise en œuvre du projet, dans la mesure où les délais de consultation et de prise de décision collective sont importants. Comme en témoigne le projet Fete, le coaching et l'animation du groupe Active nécessitent une mobilisation permanente pour consolider ce qui est parfois fragile au début. Mais les résultats sont à la hauteur de l'investissement.

Il est difficile de créer un réseau de partenaires.

Travailler avec tous les organismes et mobiliser toutes les personnes investies sur la question demeurent une vraie difficulté.

Les acteurs occupent souvent des fonctions où ils sont déjà « sursollicités » pour d'autres projets. De plus, l'ampleur du projet implique que plusieurs champs d'action soient menés en parallèle. Bien souvent, le projet repose sur la volonté d'un acteur qui le porte à bout de bras. Il existe donc un danger à terme concernant la pérennité du projet ou sa poursuite jusqu'à son terme, dans l'hypothèse où celui-ci se retirerait.

La notion de temps est différente selon les acteurs impliqués dans les projets. Le temps des élus n'est pas le même que celui des projets ni que celui des administrations (nationales, régionales et niveau européen).

Il est nécessaire de coordonner des axes de travail à court terme (comme l'emploi des femmes) et des actions de long terme comme la sensibilisation aux discriminations (exemple: action de sensibilisation des professionnels de l'orientation, de la formation, de l'emploi aux obstacles que ces femmes rencontrent dans leur parcours professionnel). Concernant les actions sur le long terme, il apparaît complexe de les mener dans un temps limité. Le problème de la pérennité est ici posé.

Les difficultés relatives à la gestion des projets

La plupart des projets sont confrontés à **des difficultés de trésorerie**, ce qui peut compromettre à la fois la qualité des actions menées et la pérennité du dispositif. De plus, il est à craindre que ce genre de structures se désengagent, à terme, de tous les projets européens.

Les progrès constatés

Une volonté croissante de se saisir de la thématique des discriminations (malgré un déni persistant pour d'autres)

► Le simple fait que la direction de la population et des migrations emploie une stagiaire sur le sujet de la lutte contre la double discriminations à l'emploi montre que les administrations centrales sont conscientes de cette problématique, qu'elles veulent la connaître mieux et s'en saisir. Ce travail se situe néanmoins en amont de l'action propre. Certains acteurs se sont saisis de cette problématique au niveau local, des actions débutent dans ce sens et il conviendra de revenir sur les outils repérés. Notons néanmoins que la thématique de la valorisation de la diversité tend à se substituer, de façon croissante, à celle de la lutte contre les discriminations. C'est pourquoi, on peut se demander si le déni des discriminations qui existait auparavant ne se transforme pas en dénégation de celles-ci: on les perçoit, on les comprend, mais on ne les condamne pas véritablement dès lors qu'on les nomme moins.

Anne Audouin

Un fait aujourd'hui reconnu par une partie des acteurs économiques

► Le caractère discriminant du marché du travail est aujourd'hui reconnu et mesuré à travers différents éléments chiffrés qui donnent la pleine mesure de l'ampleur du phénomène et de ses conséquences au plan de la cohésion sociale du pays. Jusqu'à un passé encore très récent, la question des origines culturelles constituait un sujet tabou et le monde du travail a préféré « garder la tête sous le sable » en soutenant qu'il n'y avait pas de discrimination si ce n'est celle par la compétence. Depuis 2004, les opérateurs économiques, et plus particulièrement les grandes entreprises, ont pris le parti de « sortir la tête du sable » en commençant à verbaliser le fait discriminatoire et à en reconnaître l'ampleur. L'actualité récente témoigne de la multiplication des déclarations d'engagement dans la lutte contre les discriminations et, par delà les effets d'annonce, n'y a-t-il pas lieu de voir, dans cette mobilisation autour d'un problème clé de nos sociétés, un premier élément de prise de conscience par les entreprises de leur responsabilité sociétale dans ce domaine ?

Plate-forme Migrants et citoyenneté

Résultats concrets de l'accompagnement des publics

► Pour l'année 2006, parmi les 58 femmes suivies dans le dispositif, 24 ont un emploi et 6 sont en formation.

Les emplois et les formations correspondent aux vœux des jeunes femmes.

Plusieurs facteurs ont contribué à cette réussite : la dynamisation et le gain de confiance en soi, les obstacles abordés sans tabou, l'acquisition de repères sur la recherche d'un emploi... Parmi les 54 femmes suivies dans le dispositif, 21 ont un emploi et 4 sont en formation. L'important est d'avoir réussi à mobiliser les femmes dans la durée, au-delà de l'emploi trouvé, notamment dans le cadre des réunions du groupe Active. Autour de ce projet s'est créé un noyau dur pour constituer un réseau d'organismes et d'entreprises mobilisés contre les discriminations.

Une nouvelle expertise a été acquise et le travail réalisé est reconnu par les partenaires institutionnels.

L'insertion professionnelle des femmes issues de l'immigration-Projet Objectif 3

► Dans la sphère économique, le projet Compétences et différences est aujourd'hui reconnu en Champagne-Ardenne comme un dispositif de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi. Le positionnement du laboratoire dans le tissu socio-économique a aujourd'hui valeur d'exemple dans les services de l'État. Depuis 2006, 150 entreprises participent à ce dispositif.

Compétences et différences (FR-CHA-2004-42245)

Qualifications des acteurs professionnels dans la lutte contre les discriminations

► De moins en moins de gens sont dans le déni pur, le degré de maturation de la problématique semble incontestable. Aujourd'hui, chacun a l'impression de savoir ce que recouvre les discriminations car il l'a vécue ou en a entendu parler. Cela a été constaté lors des diagnostics, des paliers ont été franchis dans la prise de conscience du phénomène, les professionnels reconnaissent que les discriminations existent et que le besoin de se former est réel. Si, au début, le risque juridique a plutôt été mis en avant, on constate une évolution intéressante : les professionnels prennent conscience que l'intérêt à agir relève réellement d'une démarche qualité.

Cependant, si on ne nie pas leur existence, on se sent souvent pris dans une complexité ou ensermé entre des injonctions contradictoires qui viennent complexifier la lutte contre les discriminations, voire qui viennent justifier des processus discriminatoires. La notion de

discrimination est bien une notion qui heurte les consciences et les pratiques. Dans ce contexte, le travail de qualification des acteurs trouve sa justification.

Lucide (FR-HNR-2004-43846)

De nouveaux modes de coopération entre les acteurs

► Dans le double mouvement de la décentralisation du RMI et de la régionalisation de l'accueil des demandeurs d'asile, le projet Accelair a cherché à instaurer de nouveaux modes de coopération entre des acteurs aussi divers que les partenaires institutionnels (conseil général, DRTEFP), les bailleurs sociaux, les acteurs de l'emploi, les partenaires de l'hébergement, etc.

Son succès est lié à la fois à une volonté politique affirmée de la part des pouvoirs publics qui a permis d'obtenir des engagements essentiels notamment en termes d'offres de logements sociaux proposés aux réfugiés dans le cadre de l'accord collectif départemental d'attribution ou encore *via* le Sial (Service interadministratif de logement) de la préfecture du Rhône.

D'autres modes de coopération se sont installés, par exemple, en fin de programmation Equal. Le dispositif Accelair a pris en charge la référence RMI de l'ensemble des réfugiés statutaires sur le territoire du Grand Lyon (fonction déléguée par le conseil général du Rhône dont les référents rencontraient eux-mêmes des difficultés pour prendre en charge cette population). Les référents Accelair connaissent bien les problématiques auxquelles les réfugiés sont confrontés et peuvent y répondre de manière adéquate en mobilisant directement le partenariat qui s'est tissé autour du programme.

Accelair (FR-RAL-2004-10818)

Les recommandations

Comme l'introduction le met en évidence, l'action des associations dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine n'est pas évidente en France. En effet, les associations portant ou participant à un projet du thème B d'Equal sont bien plus des associations qui visent à accompagner les publics en difficulté à s'insérer sur le marché du travail qu'à lutter contre les discriminations liées à l'origine. Cet objectif n'est pas le but premier de leurs actions.

En ce sens, il serait intéressant en France de permettre à l'acteur associatif de monter en compétence sur ce sujet.

Pour cela, le projet Lucide est la preuve que la réussite des actions passe par la mobilisation des acteurs professionnels.

De plus, pour pouvoir approfondir la compréhension et le traitement des phénomènes discriminatoires systémiques, la plate-forme Migrants et citoyenneté propose de constituer un comité de réflexion qui aurait pour mission de concevoir la mise en place d'un Observatoire de la diversité comme celui de la parité, afin de quantifier et de mesurer les évolutions qui touchent le domaine de la diversité.

Plus généralement, il serait intéressant de développer les audits de diversité à titre expérimental et de mener des études publiques sur la diversité pour disposer de cadres de référence et mieux évaluer les avancées.

Mais pour les associations participantes à la réalisation de cette publication, il est nécessaire de sensibiliser plus largement les acteurs professionnels.

Fete recommande de former à la lutte contre les discriminations selon le genre et l'origine les acteurs de la chaîne de l'emploi et d'agir en amont des entreprises.

Au-delà des recettes ponctuelles déjà expérimentées (comme le CV anonyme) qui concernent en priorité les grandes entreprises, il faut donner des moyens et encourager une vraie politique publique sur le sujet, en accentuant les efforts de mobilisation envers les PME, les plus créatrices d'emplois.

Cela doit se faire en faisant collaborer tous les acteurs pertinents. À cet égard, Génériques (projet Odysées) remarque que, dans le cadre de la promotion de l'histoire et de la mémoire des groupes discriminés, la collaboration entre entreprises privées et acteurs locaux n'est pas assez développée.

Pourtant, comme le précise très justement les acteurs du projet Lucide, « nous sommes tous potentiellement victimes et tous potentiellement acteurs, tous directement concernés par le sujet des discriminations ». Dans ce contexte, chacun doit prendre conscience de ses responsabilités et travailler à l'adoption de bonnes pratiques. Les publics cibles du projet sont divers, car l'implication de tous est une condition nécessaire pour avancer.

L'objectif est de faire des liens entre les professionnels de tous les secteurs et d'essayer de créer, sur chaque axe de travail, des synergies entre les acteurs. À titre d'exemple, sur le volet Lucide Formation, un travail en parallèle a été mené avec les intermédiaires de l'emploi et les organismes de formation afin de sensibiliser les acteurs sur le fonctionnement « en système » des discriminations.

En résumé

- Faire monter en compétence les associations sur la thématique de la lutte contre les discriminations liées à l'origine.
- Mettre en place des dispositifs qui permettent de mieux comprendre les phénomènes discriminatoires et d'en observer l'évolution (Observatoire de la diversité).
- Continuer de sensibiliser plus largement les acteurs professionnels.
- Encourager une vraie politique publique de lutte contre les discriminations liées à l'origine, en mobilisant et faisant coopérer une multiplicité d'acteurs.

Acteurs dans l'entreprise



EN France, les initiatives politiques visant à lutter contre les discriminations professionnelles liées à l'origine dans l'emploi sur le marché du travail sont récentes. Les évolutions législatives, notamment impulsées par les directives européennes de 2000, et la création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations sont autant d'exemples du tournant pris sur ce sujet. Toutefois, lutter contre les discriminations implique une modification des comportements et des pratiques qui ne peut provenir du seul fait des autorités publiques. La mobilisation de tous les acteurs économiques et sociaux, et au premier rang les entreprises, est primordiale pour avancer.

Pourquoi les entreprises se préoccupent-elles de la lutte contre les discriminations professionnelles liées à l'origine ?

Dans un premier temps, les entreprises sont préoccupées par le fait de respecter la loi en la matière. Dans un deuxième temps, les futurs bouleversements démographiques de la population active nécessiteront un élargissement des sources de recrutement. Enfin, il y a un risque pour l'entreprise de se couper de sa clientèle si elle procède à des recrutements tels que son personnel ne soit plus à l'image de celle-ci.

Pour ces raisons, la prise de conscience et la mobilisation du monde économique sont croissantes.

Les participants au groupe « acteurs de l'entreprise » sont des représentants de structures engagées dans la mise en œuvre de projets Equal, en tant que partenaires actifs ou têtes de liste. Il s'agit, d'une part, de responsables des ressources humaines et/ou de la formation dans l'entreprise. À cet égard, la terminologie « managers ressources humaines » peut renvoyer à des notions de profil, de service, de fonction. C'est pourquoi il a été préféré d'identifier plutôt des interlocuteurs dans l'entreprise: dirigeants, responsables ressources humaines, chargés de la diversité... Les projets Equal travaillent le plus souvent avec l'ensemble de la ligne managériale, en cherchant un consensus reposant sur l'accord, voir l'impulsion des dirigeants. Le travail avec les tuteurs est également signalé comme étant une clé de réussite des stratégies de changement visant les pratiques discriminatoires dans les organisations (projet Transfert).

D'autre part, dans le groupe « Acteurs de l'entreprise », on retrouve des chefs de projets Equal portés par des structures, notamment associatives, ainsi que les organisations syndicales patronales et salariées dont l'action a pour finalité la mobilisation des entreprises dans la lutte contre les discriminations.

Ainsi, les projets représentés sont de deux types :

- ceux qui mettent en place une action de lutte contre les discriminations à l'intérieur de l'entreprise, action portée et traitée essentiellement par les responsables des ressources humaines et l'encadrement ;
- ceux qui concernent ou visent les phénomènes de discriminations dans le milieu de travail mais qui sont portés par des entités extérieures à ce milieu.

Il a été distingué, dans les projets, tout au long du processus Equal, les entreprises cibles et les entreprises partenaires. L'entreprise cible, dans laquelle par exemple il y a eu sensibilisation des responsables des ressources humaines, peut devenir partenaire.

Enfin l'expérimentation en entreprise porte généralement sur des stratégies de promotion de la diversité et/ou de lutte contre les discriminations ; les premières n'incluant pas forcément les secondes.

Les défis visés

Les projets Equal mobilisant des acteurs dans l'entreprise font face à des défis très variés dont le principal est de dépasser le déni des pratiques discriminatoires dans les organisations. Le défi commun est bien celui de la nécessaire prise de conscience de l'existence de pratiques discriminatoires, souvent « invisibles », dans les organisations. Traiter ainsi des discriminations liées à l'origine semble être le premier objectif: il implique une interrogation sur la perception des origines « racialisés ». En cela, les porteurs de projet reconnaissent une antériorité des stratégies d'intégration en France, et une opportunité offerte par Equal, accompagnant l'avancée des sciences sociales, d'une part, les nouveaux dispositifs et politiques publics en France, d'autre part.

Les défis liés aux enjeux stratégiques de l'entreprise

France Télévisions veut être représentative de la société française

► Dans le cadre de sa mission de service public, France Télévisions vise l'inclusion de stratégies de diversité dans toutes les politiques de l'entreprise, incluant la diversité à l'antenne. Pour faire en sorte qu'il y ait une meilleure représentativité de la société française à l'écran, France Télévisions mène des actions multiples, allant jusqu'à imposer aux sociétés de fiction l'engagement d'acteurs issus de la diversité dans des rôles inhabituels et surtout positifs. Au-delà de l'effort d'affichage et de visibilité, en particulier dans les éditions nationales de ses chaînes, France Télévisions a également décidé que la diversité serait présente dans le domaine de l'information *via* ses reportages, plateaux en direct, magazines, etc. Par ailleurs, des magazines de contenus plus spécialisés touchant aux questions de l'histoire de la colonisation, de la vie dans les quartiers dits sensibles ont aussi été mis en œuvre. Plus largement, chaque année, en relation avec le ministère du Travail et l'Acse une semaine d'actualité, reportages et autres, vise à sensibiliser le grand public à toutes les exclusions quelle qu'en soit leur nature.

En parallèle, le projet veut faciliter l'accès à la formation et à la qualification de jeunes vivant dans les quartiers défavorisés avec un regard particulier porté en direction de ceux issus de l'immigration, pour qu'ils candidatent ou orientent leurs études vers les métiers du journalisme ou de l'audiovisuel en général. Enfin, en interne, il s'agit de mobiliser le management, les organisations syndicales et de faire en sorte que la politique des ressources humaines soit en cohérence avec la volonté du groupe en matière de promotion de la diversité. Même les journalistes sont sensibilisés pour accroître leurs compétences en ce domaine.

Pluriel-Media (FR-NAT-2004-41787)

Air France répond aux enjeux économiques de l'entreprise par la diversité

► Depuis plus d'une décennie, la compagnie aérienne s'efforce de s'adapter aux nouvelles données du marché de l'emploi et interroge ses pratiques de recrutement, afin de faire évoluer les mentalités et les pratiques, pour une meilleure inclusion de publics pas suffisamment présents dans l'entreprise dans le passé (personnes handicapées, jeunes éloignés de l'emploi). Ainsi, quelles que soient les origines, il s'agit de trouver les bonnes personnes en nombre suffisant compte tenu de la croissance de l'entreprise et d'harmoniser les pratiques de gestion des ressources humaines en fonction des compétences. L'objectif est qu'il n'y ait plus de discrimination à l'embauche. Dans le même temps, Air France s'engage à s'attaquer au « plafond de verre » que subissent notamment les salarié(e)s issu(e)s de l'immigration. Ces orientations composent une stratégie globale pour la diversité, reposant sur une politique de responsabilité sociale de l'entreprise, de recherche d'une égalité des chances entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations des publics issus de la diversité.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

Adecco gagne en compétitivité et s'interroge sur ses procédures

► « Recrutement, accès à la formation, entretiens annuels, primes variables, le chantier est immense pour assurer l'égalité de traitement! » (un directeur des ressources humaines dans le secteur pharmaceutique). La gestion des ressources humaines est au cœur de l'égalité de traitement dans l'entreprise. En effet, si les critères liés au sexe, à l'âge ou à l'origine ne sont plus des freins ou des accélérateurs de carrière, alors les compétences gagnent leurs galons. Spécialistes de la compétence, les responsables ressources humaines sont donc des acteurs incontournables de la diversité et de l'égalité de traitement. Par leur vision prospective, leur expertise des processus de recrutement, de mobilité interne ou de formation, par l'animation du dialogue social, ils disposent de différents leviers. De plus, « La loi sur les discriminations impacte nos procédures. C'est peut-être une opportunité pour assurer l'égalité de traitement » (une chargée du recrutement dans le secteur automobile). Ainsi, Adecco a construit une stratégie permettant aux directeurs des ressources humaines de connaître les textes juridiques, de maîtriser les éléments d'information et de droit, et de penser l'égalité de traitement dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. « Le respect de la loi est fondamental pour transformer la culture d'entreprise. » En somme, « faire d'abord prendre conscience aux managers que tous discriminent, penser en termes de qualité et non plus seulement d'objectifs commerciaux et en parler afin que les gens ne disent plus qu'ils ne savaient pas ».

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

Faire de la diversité une priorité stratégique pour l'entreprise

► Au commencement du projet Elmer en 2005, la non-discrimination et la gestion de la diversité étaient en France des sujets émergents, mais n'apparaissaient pas encore comme des priorités stratégiques des entreprises. Des actions commençaient à voir le jour, mais sans réelle mise en cohérence au sein d'une politique réfléchie au sein des entreprises.

L'un des défis prioritaires auxquels les membres du partenariat Elmer ont tenté de répondre était donc cette mise en cohérence des politiques de gestion de la diversité dans 4 entreprises pilotes : Adecco TT, AXA France, Meubles Ikea France, PSA Peugeot Citroën, en collaboration avec l'ANDCP et IMS-Entreprendre pour la Cité.

Le deuxième défi majeur auquel le projet a répondu était la sensibilisation des acteurs de l'entreprise aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité, afin de faire évoluer les mentalités, les comportements et les pratiques, notamment en termes de ressources humaines et de management au sein des entreprises.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

Les défis à relever pour assurer l'égalité de traitement dans les territoires

Comme les projets ci-dessus en témoignent, la prise de conscience de la nécessité de lutter contre les discriminations professionnelles liées à l'origine dans l'emploi progresse dans les grandes entreprises. Grâce à leurs structures et aux moyens dont ils disposent, les grands groupes ont fait figure de précurseurs dans la promotion de l'égalité. Toutefois, il ne faut pas négliger les PME car ce sont les principales créatrices d'emploi. C'est pourquoi mobiliser les plus petites entreprises sur ce thème est une priorité absolue pour véritablement avancer dans la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. À cet effet, deux projets Equal ont été menés au niveau local, en direction des PME et des acteurs de terrain.

Sensibiliser les acteurs socio-économiques du bassin de Châtelleraut

► Les entreprises sont l'un des vecteurs les plus importants de l'intégration, mais malheureusement l'accès à l'emploi reste difficile pour les minorités ethniques, même si elles présentent les qualifications requises par l'employeur. Lutter contre les discriminations en entreprise est d'autant plus important dans un contexte de vieillissement de la population active. Ce projet d'action territoriale a pour objectif de sensibiliser les acteurs socio-écono-

miques du territoire afin de favoriser l'égalité des chances à l'embauche à travers l'activation d'un réseau de partenaires économiques pour l'accompagnement en entreprise des victimes (ou supposées l'être) de discriminations sur le marché du travail.

Afin de favoriser l'égalité de traitement à travers l'insertion socioprofessionnelle des populations issues de l'immigration sur la communauté d'agglomération châtelleraudaise, la mise en place d'un partenariat de développement autour de la société coopérative de production Sunergeia crée une synergie avec les différents acteurs du territoire pour prendre en compte la dimension systémique des discriminations et agir sur plusieurs leviers.

Acces Europe (FR-PTC-2004-43341)

Mobiliser les TPE et les PME

► Le projet du Medef Haute-Garonne, porté par des réseaux économiques et des organismes de formation professionnelle, a pour objectif de réduire les inégalités de traitement dans l'entreprise sur le territoire de la région toulousaine en particulier dans le recrutement, la formation et la promotion sociale. L'idée est de faciliter l'insertion professionnelle et l'égalité des chances par l'ouverture du monde économique aux compétences des personnes victimes de discriminations.

En effet, en France le marché de l'emploi est porté essentiellement par les TPE et les PME de moins de 50 salariés, dont une grosse majorité sont des sous-traitants de grands groupes. Il est donc nécessaire de développer un travail auprès de ces petites entreprises, qui représentent un poids économique non négligeable, pour leur permettre, elles aussi, de développer de nouvelles compétences en faveur de la diversité culturelle. En effet, cette diversité est une source de richesse et de développement en matière d'innovation. L'effet positif sur leur image est induit, tant vers les clients, que vers leurs prestataires externes et ou leurs donneurs d'ordre.

C'est en anticipant et en capitalisant les bonnes pratiques que ces entreprises seront compétitives dans leur développement économique.

Medef Haute-Garonne souhaite apporter une vision et une anticipation sur la démarche de responsabilité sociale de l'entreprise.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

Les défis pour lutter contre les autres critères de discriminations

Les discriminations liées à l'origine sont parfois cumulées avec d'autres discriminations liées à l'âge, au sexe ou encore à l'orientation sexuelle. Pour illustrer ce phénomène de double voire triple discriminations, deux projets peuvent être

cités: d'une part, le projet Transfert, grâce à son action visant à modifier les pratiques de recrutement des stagiaires, cible particulièrement les jeunes issus de l'immigration; d'autre part, le projet national Deledios souhaite lutter contre l'homophobie dans le monde de l'entreprise.

Les pratiques de recrutement des stagiaires en entreprise sont un frein pour l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration

► L'étude du Crédoc 2004 montre que plus le stage est proche de l'emploi plus il est discriminant. Parallèlement, l'étude menée dans le cadre du projet Equal Transfert révèle que plus de 25 % des jeunes du CAP au BTS disent avoir eu une grande ou une très grande difficulté à obtenir un stage. Parmi eux, un tiers a un père né hors de France, un tiers une mère qui n'a pas fait d'études et le dernier tiers une famille défavorisée économiquement.

Il est important de comprendre que le stage est un élément clé, au même titre que la formation, parce qu'il détermine l'accès à l'emploi et qu'il constitue le premier rapport au monde du travail et à l'entreprise. Il est donc essentiel que tout se passe dans les meilleures conditions pour éviter que ne se développe un sentiment de victimisation chez les candidats.

Ainsi l'action a été focalisée sur les méthodes de recherche de stages :

– la connaissance d'un réseau grâce aux parents qui travaillent est souvent plus difficile pour les jeunes issus de l'immigration car c'est une population plus touchée par le chômage. Dans le bassin de Roubaix par exemple, 45 % de la population est issue de l'immigration et le taux de chômage dépasse largement la moyenne nationale, située aux alentours de 20 %.

Or il est montré que ceux qui recourent au réseau n'ont pas de difficultés à obtenir un stage contrairement à ceux qui recourent à la candidature spontanée ou sont aidés par un professeur.

Ainsi un travail auprès des entreprises pour connaître leur politique de stage (notamment chez Flunch) a montré l'intérêt du développement de relations école-entreprise et des méthodes de *sourcing*, autrement dit des méthodes de recherche d'information, consistant à aller la chercher sur le terrain directement, l'objectif étant de la faire remonter. Le choix a été fait de travailler sur un dispositif de CV anonyme externe aux entreprises, en tenant compte des difficultés spécifiques aux PME. La nouvelle méthode de *sourcing* testée, garantissant la non-discrimination, permet de travailler directement avec le recruteur sur un territoire donné. Ce dernier peut ainsi tisser des liens avec les écoles qui forment aux métiers dont il a besoin.

En outre, tout en travaillant avec les recruteurs/managers et les méthodes d'intégration dans l'entreprise (déjà fort développées chez Flunch) pour voir ce qu'il est possible de

tester pour d'autres entreprises, le projet centre ses actions sur les modes de formation croisée des tuteurs en entreprise et des tuteurs académiques pour une meilleure intégration du stagiaire en entreprise. L'expérience réussie de Flunch, concernant l'intégration des travailleurs handicapés dans ses équipes, a montré que la seule volonté du directeur des ressources humaines ne suffit pas et qu'il est nécessaire de mobiliser la ligne managériale. Ainsi, en fonction de l'organisation de l'entreprise, il faut sensibiliser le tuteur, personne la plus proche du stagiaire, lequel doit avoir les moyens de ne pas laisser passer les réflexions racistes ou injurieuses, de faire émerger les blocages et de pouvoir verbaliser auprès des tiers s'il y a eu un problème lié au milieu de travail (et pas forcément à un manque de motivation ou de savoir être).

Pour que quelqu'un s'intègre il faut qu'il connaisse les règles internes de l'entreprise ainsi que les heures de pause, qu'il puisse avoir un numéro de téléphone pour prévenir s'il est en retard pour une raison X, qu'il ait un recours.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

Le cumul des discriminations: sexe, orientation sexuelle, origine

► Pour la première fois en France un projet national aborde les questions de discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le monde du travail. Il s'attache entre autres à mettre en évidence les passerelles existantes entre celles-ci et les mécanismes de discriminations envers les femmes.

Le projet a pour mission de favoriser la prise de conscience de l'existence de l'homophobie et de la lesbophobie dans le monde du travail et de ses incidences sur les salarié(e)s et l'entreprise. Les liens avec celles-ci doivent permettre de rendre visibles les pratiques discriminantes à l'encontre des personnes homosexuelles et d'informer les recruteurs ainsi que les responsables des ressources humaines sur l'importance pour les salarié(e)s de travailler dans un environnement ouvert, respectueux et tolérant.

Le projet français s'articule autour de trois axes: repérage des pratiques de prévention contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle en lien ou non avec les politiques d'égalité professionnelle, analyse des dispositifs législatifs, normatifs et jurisprudentiels nationaux et européens mise en place d'outils méthodologiques visant à favoriser la prise de conscience de l'existence de l'homophobie dans le monde du travail avec la participation d'un groupe pilote d'entreprises et d'organisations.

Deledios (FR-NAT-2004-43941)

Les solutions proposées

Comme indiqué en introduction, les solutions expérimentées décrites ci-dessous visent le changement des pratiques des acteurs de l'entreprise, plutôt que l'intégration des publics cibles et ne représentent qu'une partie des activités des projets concernés. Pour cette raison, seule une sélection des solutions expérimentées par les projets Equal a été mise en lumière.

Les solutions testées par/vers les acteurs de l'entreprise peuvent être regroupées dans quatre catégories :

- des stratégies globales dans les organisations ;
- des stratégies spécifiques de construction de partenariats avec les entreprises ;
- des actions d'information et de communication ;
- la formation.

Des stratégies globales dans les organisations

La diversité, un atout pour la réussite de l'entreprise

► La compagnie Air France a construit une stratégie reposant sur une politique « douce » de sensibilisation de tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise afin qu'il aient dans les actes et les pratiques professionnelles le réflexe « égalité des chances ». Ainsi, la stratégie est fondée sur une pédagogie, plutôt que sur un système de contraintes. Tout d'abord, il s'agit de sensibiliser les managers, notamment par la diffusion de deux outils : un document de référence (plaquette élaborée avec le Ciep, diffusée à 2600 managers) puis l'organisation de séminaires et de rencontres.

Une formation spécifique dédiée aux recruteurs a été mise en place afin de développer un esprit de « discrimination positive ». Toutes les candidatures sont désormais électroniques, et les managers signent un engagement écrit, par lequel ils s'engagent personnellement à éviter toute pratique discriminatoire. De plus, un travail avec des associations de proximité a débouché sur le projet Jérémie, piloté par l' Afip. Ce projet vise l'insertion de publics jeunes éloignés de l'emploi, habitant à proximité des aéroports où la compagnie est implantée.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

Dresser un état des lieux des discriminations et de la diversité pour mieux agir dans les entreprises

► La première étape du projet Elmer a été de mener un diagnostic de la diversité au sein de 3 entreprises pilotes du PDD (AXA France, Meubles Ikea France, PSA Peugeot Citroën). Sans état des lieux des discriminations et de la diversité, il semblait en effet peu réaliste de concevoir des plans d'actions adéquats pour les entreprises. Pour mener à bien ces diagnostics, plusieurs centaines de collaborateurs ont été rencontrés et les supports de ressources humaines et de communication interne et externe ont été analysés.

En parallèle à ces diagnostics, de nombreuses actions ont vu le jour au sein des entreprises partenaires: plan de communication sur les engagements contre les discriminations et en faveur de la diversité, déploiement de la sensibilisation, intégration des notions de non-discrimination et de diversité aux plans de formations des managers, création de groupes de travail thématiques, utilisation de nouveaux process de recrutement tels que le CV anonyme, etc.

Elmer (2004-NAT-41892)

Le changement dans une chaîne de télévision publique

► France Télévisions développe quatre axes de travail.

Le premier s'adresse au management et aux organisations syndicales. Une étude a été menée pour évaluer la présence de la diversité au sein des effectifs du groupe et estimer à terme si l'origine constitue un handicap dans le développement des carrières. Ces résultats ont été portés à la connaissance du plus grand nombre des salariés *via* des conférences et des actions de formation au management de la diversité au bénéfice des managers, organisations syndicales et représentants élus du personnel. Ces actions conduites en face à face sont aujourd'hui relayées par un dispositif de formation ouverte et à distance.

En second lieu une double action d'insertion des jeunes aux conditions sociales modestes, issus de l'immigration et des chômeurs de la presse écrite a été développée. La première a consisté en la mise en place, en relation avec les services de l'emploi et le conseil régional Île-de-France, de formations, dites passerelles, permettant à ces jeunes d'acquérir les prérequis nécessaires pour entrer dans un cursus de formation diplômante *via* l'apprentissage. Les métiers concernés ont été ceux des domaines du tertiaire, de la technique et du journalisme. Une fois le diplôme obtenu ces jeunes se voient proposer un premier contrat de six mois. De la même manière, une action pilote a été conduite afin de permettre à des journalistes de la presse écrite de maîtriser les compétences constitutives des qualifications nécessaires à l'exercice de leur métier dans le secteur de l'audiovisuel.

Il s'est agi aussi de renforcer la compétence des journalistes spécialisés et grands repor-

ters – *via* des stages de contenus – afin qu'ils gagnent en aisance dans le traitement des questions relatives aux questions à la diversité.

Par ailleurs, est réalisé et ultérieurement diffusé à l'antenne un magazine de treize minutes retraçant notamment les différentes actions conduites dans le cadre du projet Pluriel-Media. Enfin, une conférence finale transnationale se tiendra en octobre 2007. Réalisée par et pour les bénéficiaires (jeunes en contrat d'apprentissage, tuteurs, journalistes, managers...) elle s'appuiera sur les courts reportages (une vingtaine) réalisés par les jeunes en coopération pour quatre d'entre eux avec les partenaires européens.

Pluriel-Media (FR-NAT-2004-41787)

Promouvoir une approche intégrée de la prévention et de la lutte antidiscriminatoire

► Le projet Averroes veut promouvoir une « approche intégrée » (*mainstreaming*) de la prévention et de la lutte antidiscriminatoire, au sein de dispositifs institués qui traitent de l'emploi et de la formation de façon plus générale. Ces dispositifs rassemblent, autour de leurs procédures et de leurs instruments, l'essentiel des acteurs utiles au traitement du problème des discriminations liées à l'origine et sexuelles dans l'emploi.

Investir ces dispositifs doit permettre de développer le combat contre les discriminations comme responsabilité de tous les employeurs, publics ou privés, des grandes comme des petites entreprises.

Il ne s'agit pas cependant de s'adresser seulement aux employeurs, mais bien aux acteurs des dispositifs traitant d'emploi et de formation dans un cadre multipartite.

À côté des employeurs, l'ensemble des acteurs impliqués dans ces dispositifs, au premier rang desquels, les syndicats de salariés, ont tous une responsabilité à prendre dans le traitement des discriminations au travail.

Concrètement les différentes actions menées s'articulent autour de :

- la mise en place des programmes de formation contre les discriminations ;
- le développement des diagnostics internes aux entreprises pour comprendre les représentations des salariés à ce sujet, pour comparer des trajectoires d'accès aux emplois et ensuite de promotion dans l'emploi selon le genre et l'origine supposée ou réelle de ces salariés, pour comparer les conditions qui leur sont faites dans l'emploi selon ces critères ;
- la proposition de plans d'action contre les discriminations qui soient validés par la direction et par les organisations syndicales ;
- et la mise en place des outils de mesure des discriminations pour évaluer les progrès d'une politique de non-discrimination.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

La prise de conscience pour agir contre le cumul des discriminations

► L'approche développée par le projet Deledios tente de faire connaître les discriminations liées à l'orientation sexuelle et les doubles discriminations qui en découlent. Une large sensibilisation dans ce sens a été réalisée auprès des responsables des ressources humaines, en partenariat avec l'ANDRH, des cabinets de recrutement spécialisés dans la prise en compte de la diversité et des agences temporaires impliquées.

Deledios (FR-NAT-2004-43941)

Des stratégies spécifiques de construction de partenariats avec les entreprises

La mise en réseau d'entreprises dans un territoire pour lutter contre les discriminations

► Dans un premier temps, une dizaine d'entreprises et institutions ont été mobilisées afin de coconstruire un plan de prévention des discriminations à l'emploi. Celles-ci n'ont pas souhaité s'engager et mettre en place en leur sein ce plan de prévention, c'est pourquoi la méthode a dû être réadaptée.

La démarche a consisté ensuite à organiser de façon mensuelle des conférences/débats reprenant le thème de la prévention des discriminations afin de sensibiliser et de susciter un « déclic » chez les employeurs pour aller plus loin dans leurs pratiques.

L'approche frontale (réduire les discriminations) tend à stigmatiser et culpabiliser l'entreprise, alors qu'une approche plus indirecte (repenser la gestion des ressources humaines ou affirmer que « personne n'est à l'abri de telles pratiques ») semble plus pertinente. C'est pourquoi ces conférences se sont intitulées: « Mixité culturelle, un nouvel enjeu pour le management des ressources humaines ».

Elles consistent à situer le contexte géographique, économique et social, à préciser les aspects juridiques, à définir des concepts, à mettre en question les pratiques avant de proposer une offre de service adaptée aux besoins et à la problématique des employeurs. Le but est de proposer aux entreprises volontaires un diagnostic, un état des lieux de leurs pratiques afin de mettre en place des outils adaptés de prévention des discriminations à l'emploi en leur sein.

SoliMar se fait alors le relais de prestataires externes capables, en tant qu'experts, de transmettre le discours SoliMar et de proposer des solutions. Une offre de service « à la carte » est proposée. Elle se compose d'un guide d'aide au recrutement, d'un argumentaire client, de sessions de sensibilisation (« Intégration de nouveaux salariés et management de la diversité » et « Évaluation des risques juridiques et préconisations ») et de formations Acse (ex-Fasild).

Afin d'exposer la démarche SoliMar en direction des employeurs sur les outils développés et de transmettre la parole des chefs d'entreprise sur ce sujet, un film a été réalisé retraçant les moments forts et quelques témoignages, ainsi qu'une plaquette « entreprises » publiée.

La méthodologie utilisée permet facilement un premier contact avec les employeurs, casse les tabous, les préjugés, installe une culture commune, interroge les représentations de chacun permettant d'instaurer un dialogue plus approfondi avec les employeurs, voire une évolution des pratiques.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► « Et pourquoi pas vous avec nous ? » a permis la mise en synergie de plusieurs réseaux d'entreprises et de deux centres de formation pour la lutte contre les discriminations et la gestion de la diversité dans l'entreprise. Le projet est porté par six structures qui regroupent des décideurs économiques comme le Medef Haute-Garonne, le Gemip (groupements d'employeurs et GEIQ), l'ANDCP Midi-Pyrénées, le Centre des jeunes dirigeants (CDJ), Créact'up (création d'entreprises), l'Opcareg Midi-Pyrénées et deux organismes de formation : l'École régionale de la deuxième chance et Cofrimi (centre ressources).

Plusieurs types d'activités sont menées sur Toulouse et l'agglomération toulousaine pour mobiliser, sensibiliser et former des recruteurs et faciliter les mises en relation pour l'emploi et/ou la création d'activités. De plus, un point important est de pouvoir évaluer les actions de communication et de capitaliser les bonnes pratiques. Pour cela, le partenariat de développement constitue un réseau d'experts capable de rendre compte des avancées dans les entreprises du territoire. En effet, le Medef Haute-Garonne, en tant que représentant du patronat, assure l'interface de nombreux dispositifs mis en œuvre sur le territoire toulousain concernant la lutte contre les discriminations dans l'entreprise.

Il intervient à la Copec (commission pour la promotion de l'égalité des chances et citoyenneté) et au plan territorial de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi. Le programme permet de faire des préconisations et d'organiser un accompagnement auprès des TPE PME. Son action peut également apporter une réponse en matière de lisibilité de cette thématique sur le territoire auprès des instances publiques, politiques, mais également auprès des intermédiaires à l'emploi et des publics cibles...

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

► Le réseau de l'Association nationale des dirigeants et cadres de la fonction personnel (ANDCP) a contribué à la partie sensibilisation en consacrant une journée de ses tours de France annuels à la question de la diversité au sein des ressources humaines. Ces manifestations ont recueilli un fort taux de participation démontrant l'intérêt croissant des entreprises pour le sujet.

De son côté, IMS-Entreprendre pour la Cité a mobilisé les entreprises de son réseau lors de groupes de travail interentreprises et événements thématiques (colloques, etc.). Ces événements avaient pour objectif, d'une part, de sensibiliser le plus grand nombre à de nouvelles thématiques à prendre en compte au sein des entreprises (gestion de carrière et diversité, non-discrimination dans les centres d'appel, communication et diversité, fournisseurs et diversité) et, d'autre part, d'échanger sur ces sujets émergents afin de pouvoir proposer des pistes d'actions concrètes et opérationnelles.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

► **Une stratégie en lien avec les besoins de l'entreprise**

- La composition même du partenariat de développement, regroupant des organismes et des personnes en contact régulier avec les entreprises, mettant en œuvre des actions répondant à leurs besoins, ainsi qu'une association de DRH.
- La mobilisation de réseaux professionnels d'entreprises: ANDRH, Association nationale de directeurs des ressources humaines, « À compétence égale » réseau de cabinets de recrutement, « Prisme » réseau d'entreprises de travail temporaire
- L'élaboration d'outils coconstruits avec des DRH et des partenaires sociaux dans l'objectif de créer le besoin d'informations en suscitant la curiosité des entreprises sur ces thématiques. Un groupe pilote d'entreprises travaille avec les partenaires du projet sur la coconstruction d'outils méthodologiques visant à favoriser la prise de conscience de l'existence de l'homophobie dans le monde du travail et sa prévention.
- La proposition d'animations aux entreprises

Un travail commun entre les partenaires du projet et des organisations syndicales a conduit à l'élaboration et à la passation d'un questionnaire auprès de 2000 salariés. Conduite à deux reprises, cette opération donne des éléments de comparaison sur l'évolution des pratiques de discriminations et crée ainsi un baromètre dont on espère la pérennisation par les partenaires sociaux.

Ce rapprochement semblait nécessaire dans la mesure où les syndicats sont assis à la table des négociations, gèrent les comités d'entreprise, et assurent la défense des salariés. Les associations de défense, quant à elles, peuvent apporter leur connaissance approfondie du sujet, car la discrimination homophobe est très spécifique. La combattre, c'est la comprendre. Pour cela l'information et la sensibilisation des partenaires sociaux est également nécessaire.

Toute une série de mesures très concrètes peuvent par ailleurs être promues par les élus d'entreprise comme :

- s'attacher à ce que les activités sociales du comité d'entreprise (CE) ne bénéficient pas exclusivement aux couples hétérosexuels.

– ou veiller à ce que l'accès à la formation professionnelle s'adresse à tous, être attentif aux déroulements de carrière, aux éventuelles « mises au placard ».

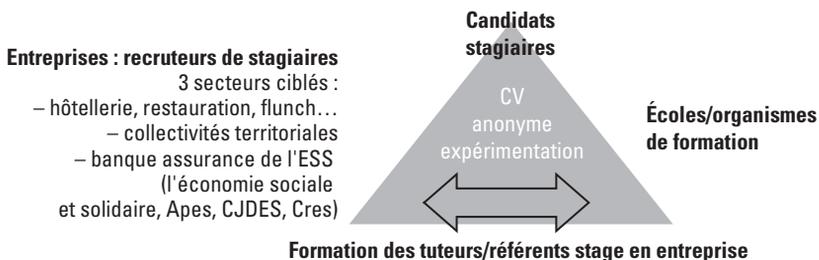
Des textes de loi constituent d'ores et déjà de solides points d'appui. Le principe de non-discrimination est inscrit dans la Charte des droits fondamentaux européens et la loi contre le harcèlement moral. Les associations souhaiteraient voir ajoutée à ce dispositif une loi spécifique condamnant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Deledios (FR-NAT-2004-43941)

Le partenariat pour améliorer l'accès des jeunes aux stages

► Trois secteurs d'activité sur le territoire du Nord - Pas-de-Calais à savoir l'hôtellerie-restauration, les collectivités territoriales et le secteur bancaire de l'économie sociale et solidaire, ont été mobilisés et se sont unis autour de l'expérimentation sur le CV anonyme. 1 470 terrains de stage ont été identifiés et sensibilisés.

Un outil pour tous : l'outil d'autodiagnostic



Une autre action de ce type s'est développée dans l'Ain auprès des entreprises de plastrurgie et des organismes de formation *via* la formation « mieux intégrer son stagiaire ».

Transfert (FR-NAT-2004-41074)

Des actions d'information et de communication

Les actions d'information et de communication sont très présentes dans tous les projets Equal. Il s'agit le plus souvent de l'organisation de séminaires, colloques, conférences... Nombre de projets en font état sous des formes et selon des modalités variées.

Des campagnes de communication importantes en direction de la ligne managériale

► En 2003-2004, Adia a lancé une campagne d'affiches qui n'a laissé personne indifférent, avec ce slogan : « Ne vous fiez pas aux apparences, fiez-vous aux compétences ». Il s'agissait de prendre le grand public en flagrant délit de préjugés. Il y avait alors une volonté affirmée de l'entreprise de nommer le phénomène.

Parallèlement, Adecco lance en 2004 ses engagements, dont un est consacré aux discriminations : « Adecco s'engage à vous recruter sans discrimination ». Ces engagements sont affichés dans les 1 000 agences du réseau.

Latitude (FR-NAT-2001-38967)

► Une communication interne efficace (après avoir lancé le plan d'action de sensibilisation) sur le positionnement de la ligne managériale autour de l'engagement de l'entreprise dans la lutte contre toute discrimination permet de faciliter la prise en compte des questions liées aux discriminations dans le processus ressources humaines et l'intégration dans l'entreprise du personnel issu d'une diversité ethnoculturelle. Toute communication externe de la ligne managériale des entreprises partenaires peut servir d'exemple aux autres entreprises du bassin d'emploi.

Acces Europe (FR-PTC-2004-43341)

► Le choix des outils de communication est important pour accentuer la prise de conscience, mais il faut également apporter des ressources (outils, documentations, enquêtes). Le partenariat a choisi trois sources de communication :

- la 1^{re} participative lors des conférences et des ateliers de gestion des ressources humaines ;
- la 2^e visuelle. Pour cela, plusieurs films ont été réalisés. Ils recueillent des témoignages de chefs d'entreprise sur leurs bonnes pratiques et sur les discriminations qu'ils ou elles ont pu subir ;
- enfin, le site Internet etpourquoipasvousavecnous.com formalise toutes les activités réalisées. Les internautes peuvent télécharger des outils, des dossiers, etc. Chaque tête de réseaux membre du PDD a un lien direct du site sur le sien, ce qui permet également d'informer plus largement les adhérents...

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

► L'idée de la communication dans le projet Transfert est de s'adapter à des formes participatives et en rapport avec la culture de l'entreprise lorsqu'il s'agit de mobiliser cet acteur. Différentes formes ont été adoptées comme :

- les petits déjeuners entreprise (par exemple en partenariat avec l'Apes);
- ou les conférences en partenariat avec les clubs d'entreprises du Nord, de Lyon (IMS entreprise) mais également des groupes de travail territoriaux avec la CG-PME et la CFDT dans le Nord - Pas-de-Calais.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

► Un des axes de travail de ce projet a reposé sur la sensibilisation des entreprises et l'activation de réseaux économiques autour des problématiques de discriminations professionnelles liées à l'origine et de double discriminations liée à l'origine et sexiste ainsi que des enjeux économiques liés à la promotion de la diversité en entreprise. Pour cela, des activités de gestion de la diversité en entreprise ont été mises en place. Les expérimentations ont été menées par les entreprises partenaires Batisol Plus, Adecco, Snecma services.

Les entreprises du PDD se sont engagées à concevoir et mettre en œuvre des sessions d'information et de formation à l'interne pour leur personnel. La Snecma Services a lancé sa sensibilisation interne en 2007 pour l'encadrement intermédiaire et les délégués du personnel, tandis que Batisol Plus et Adecco ont déjà effectué leurs actions à l'interne et vont se concentrer en 2007 sur la sensibilisation de leurs réseaux/clients.

Focus: Batisol Plus est une PME qui développe depuis plusieurs années, en Poitou-Charentes, différentes actions en faveur de la non-discrimination et de la diversité de ses collectifs de travail. Ces actions trouvent leur origine dans l'engagement personnel de Michel Droin: féminisation des postes, recrutement... À l'origine, il n'existait aucune stratégie en matière de diversité, seulement des opportunités ou des absences d'opportunités qui avaient ouvert les recrutements. L'expérience de Batisol Plus constitue, néanmoins, une bonne pratique et une aventure singulière.

À la suggestion de l'Agence nationale de cohésion sociale, Sunergeia a réalisé un fascicule relatant l'expérience et la démarche de Batisol, dans l'optique de pouvoir la transférer à d'autres PME. La publication, valorisant et portant à la connaissance de tous l'initiative de cette petite entreprise, a pour but d'en inciter d'autres à s'engager dans ce type d'action. Ils peuvent ainsi mesurer combien elles sont concrètes et simples à mettre en œuvre. Ce fascicule réalisé en 2007 sera diffusé en 2008.

Acces Europe (FR-PTC-2004-43341)

La formation

La formation se trouve fortement mobilisée et apparaît comme une action quasiment indispensable pour modifier les pratiques et les comportements des acteurs de l'entreprise.

► 300 entreprises sensibilisées et 50 responsables de recrutements formés

En ce qui concerne les entreprises, les actions visent à les sensibiliser sur le cadre juridique en matière de discriminations, à effectuer un travail sur les représentations en matière de discriminations et sur la mise en œuvre des procédures de recrutement non discriminantes. Trois cents entreprises ont été sensibilisées et cinquante responsables de recrutement (directeurs des ressources humaines) et de formation ont été formés. Les contenus des ateliers ressources humaines visent la prévention des discriminations et la gestion de la diversité culturelle dans le respect de l'égalité des chances. Le but est de faire prendre conscience des comportements de chacun : savoir repérer les pratiques discriminatoires en situation de travail, favoriser l'échange et l'implication de chacun, préparer par une approche psychosociale la mise en place des normes et textes légaux ou encore modéliser les pratiques d'égalité de traitement qui réussissent.

Enfin, cinquante personnes ont été concernées pour faciliter la mise en relation pour l'emploi et/ou la création d'activités par des publics en difficulté d'insertion professionnelle, victimes de discriminations réelles ou supposées.

Les objectifs de la formation sont multiples. Elle permet :

- d'instaurer une libre parole entre pairs sur les représentations des discriminations dans l'entreprise ;
- de comprendre les textes législatifs et les jurisprudences pour mieux appréhender les situations discriminantes et de mesurer les écarts pour les réduire ;
- de transmettre le témoignage des bonnes pratiques pour permettre une prise de conscience et une valeur ajoutée de la diversité dans l'entreprise ;
- d'échanger les outils à mettre en œuvre pour mieux gérer la diversité dans l'entreprise ;
- et de former des experts pour mener un accompagnement dans leur entreprise sur une démarche de progrès.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

► Une formation croisée tuteur entreprise et académique d'une journée a été mise en place

Sa finalité est de permettre aux participants de faciliter l'intégration de tous les jeunes stagiaires en entreprise et de faire face à des situations d'incompréhension, d'exclusion

et/ou de conflit potentiels entre le nouvel arrivant et le collectif de travail.

Il est nécessaire d'impliquer activement le collectif de tuteurs dans cette formation pour plusieurs raisons.

Dans la mesure où les profils des tuteurs sont variés (niveau d'études, expérience et environnement professionnel), il est important de leur laisser un espace d'expression afin d'échanger sur leurs pratiques et de s'enrichir mutuellement de leurs expériences. C'est aussi, la meilleure façon d'adapter le contenu de la formation en fonction des besoins exprimés des participants.

En situation avec les jeunes, les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage ne se transmettront pas de manière « doctrinaire et omnisciente », mais avec une pédagogie et un accompagnement adaptés. Les compétences des tuteurs concernent donc, non seulement, les capacités intellectuelles des tuteurs, mais aussi leur savoir-faire et savoir être.

Enfin, force est de constater que les récentes recherches psychopédagogiques soulignent l'importance d'impliquer un collectif dans un processus d'apprentissage. Dans la mesure où l'implication renforce la motivation, l'apprentissage est fortement accéléré.

Afin de faciliter un apprentissage rapide, concentré sur des éléments essentiels, trois méthodes pédagogiques sont pratiquées à chaque moment de la formation, à chaque étape, à chaque nouvel apport. Elles sont nécessairement équilibrées et répondent aux objectifs des différentes thématiques abordées.

Il s'agit pour le tuteur, non seulement de recevoir des éléments théoriques, mais aussi d'expérimenter des situations, de partager ses expériences et sa vision du rôle de tuteur.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

Actions envers le public cible

► CiblEmploi, un parcours d'accompagnement en entreprise des personnes discriminées ou susceptibles de l'être a été mis en place. Sunergeia propose un service d'écoute et d'orientation des victimes de discriminations à l'embauche.

Acces Europe (FR-PTC-2004-43341)

Les produits développés

Cette partie recense des produits réalisés par les projets Equal actifs dans l'atelier Entreprises. Cette présentation ne prétend pas être exhaustive mais dresse un panorama des principaux outils mis en place, qui sont parfaitement transférables, en l'état ou en les adaptant, à d'autres entreprises.

Des études-diagnostic

En premier lieu, avant d'agir il est important d'avoir des données, à la fois qualitative (exemple: comprendre les représentations) et quantitative. Ainsi, un bon nombre de projets Equal ont procédé à des études pour mieux comprendre les phénomènes de discriminations liées à l'origine ou ont élaboré un outil de diagnostic permettant de dresser un état des lieux des pratiques au sein de l'entreprise.

Des études pour mieux comprendre

► Deux études ont été menées par le projet Transfert. L'une, réalisée par l'Université Sophia Antipolis de Nice, apporte une connaissance approfondie des préjugés. La seconde, menée par l'Orseu sur trois bassins d'emploi, porte sur le ressenti de la difficulté d'accès aux stages. Il ressort de cette étude que la situation vécue par la sous-population des jeunes dont un parent est né hors de France métropolitaine est nettement plus difficile. En effet, 33 % d'entre eux témoignent avoir rencontré des difficultés pour obtenir un stage. Selon eux, les raisons sont principalement dues à leur origine.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

► Le projet du Medef Haute-Garonne a réalisé deux études. Celle menée en 2005 portait sur l'état des lieux des représentations des discriminations auprès de directeurs des ressources humaines, avocats, consultants(e)s en ressources humaines, sur l'agglomération toulousaine. En 2006, une autre dressait un bilan sur le recrutement vu par les TPE, PME des chefs d'entreprise qui sont au Centre des jeunes dirigeants.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

Dresser un état des lieux des pratiques dans les entreprises

Pour faire un état des lieux sur les pratiques des entreprises, les diagnostics en interne sont nécessaires. Certains projets ont développé des outils de diagnostic. Deux types peuvent être distingués : les diagnostics visant à dresser un bilan sur la diversité dans les entreprises et ceux servant à évaluer leurs actions menées en faveur de la lutte contre les discriminations.

► SoliMar a conçu un plan de prévention applicable à l'entreprise. Il s'articule autour d'actions et de préconisations concrètes à mettre en œuvre afin de garantir l'égalité de traitement et mieux gérer la diversité culturelle de ses employés. Il se décline en fonction de la taille, du secteur d'activité et des problématiques propres à l'entreprise.

Ce plan de prévention commence par un état des lieux des fonctionnements de l'entreprise. Cet état des lieux, incontournable pour qui s'engage sur ce thème, permet d'analyser et de réinterroger les pratiques professionnelles au sein de l'entreprise.

Les préconisations prévues par le plan de prévention sont applicables en totalité ou en partie selon les besoins diagnostiqués.

Ce dernier est téléchargeable sur le site www.solimar.fr

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► Outil de diagnostic de l'IMS

Lors de la phase d'expérimentation du projet Elmer entre 2005 et 2007, l'outil de diagnostic de l'IMS (partiellement élaboré lors du projet Latitude) a été utilisé au sein de trois entreprises (AXA France, Meubles Ikea France et PSA Peugeot Citroën).

La réalisation du diagnostic diversité a permis de cerner dans ces trois entreprises pilotes les éléments des cultures d'entreprises qui agissent en faveur ou en défaveur de la diversité. Par ailleurs, les process ressources humaines et de management ont été analysés sous l'angle de la non-discrimination et de la diversité afin de cerner les éventuelles bonnes pratiques et axes de vigilance existants.

Le ressenti des collaborateurs a également été analysé sur différentes thématiques, notamment la diversité des origines et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Suite à ces constats, des recommandations sur les plans d'actions à mettre en œuvre ont été émises. Les entreprises ont, à la suite de ces diagnostics, lancé d'importantes campagnes de communication, d'harmonisation de leurs process ressources humaines et de formation, qui ont donné lieu à la création d'outils spécifiques à chaque entreprise.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

► **L'autodiagnostic du CJDES**

L'outil développé par le Centre des jeunes dirigeants et des acteurs de l'économie sociale (CJDES) permet d'établir un diagnostic instantané et dynamique des performances de l'organisation tout en sensibilisant les acteurs à la thématique des discriminations visant à inciter à la réflexion et à l'action. Il s'agit donc d'un outil de travail interne à l'entreprise. Cette auto-évaluation des pratiques en matière de discriminations se réalise en ligne (<http://www.cjdes.org>) en trente minutes par le dirigeant de l'organisation. En 2007, l'outil est testé dans une cinquantaine d'organisations.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

Évaluer l'impact de la mise en place de la charte diversité des PME

► Une grille de diagnostic pour les dix-sept entreprises signataires de la charte diversité des PME a été élaborée afin de collecter leurs bonnes pratiques, la mesure du changement et les freins rencontrés. L'objectif est la mise en œuvre de critères d'évaluation pour envisager des formations intra-entreprise.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

Des outils pour un recrutement sans discrimination

Le recrutement est une étape fondamentale et primordiale pour s'insérer sur le marché du travail. C'est pourquoi il est important d'imaginer des procédures innovantes qui garantissent un choix basé sur la seule compétence des candidats et non pas sur des critères discriminatoires comme l'origine.

Si le projet Transfert s'est mobilisé sur le CV anonyme disponible sur une plateforme Internet, Casino a expérimenté l'autotesting, un outil de gestion des ressources humaines.

► **Le CV anonyme via une plate-forme Internet**

Une plate-forme d'offres d'emploi et de stages pour les 18/35 ans en région Nord - Pas-de-Calais a été mise en place via un outil Internet, réalisé en partenariat avec la société L4M. Les jeunes de la métropole lilloise inscrits sur le site ont la possibilité de déposer leur CV, d'être recruté anonymement suivant le choix du recruteur en ligne et de postuler aux offres de stage proposées par les entreprises partenaires de l'expérimentation.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

► **L'autotesting, outil de gestion des ressources humaines expérimenté chez Casino**

L'idée est d'amener les responsables d'établissement à recruter sans discriminer, à formaliser les procédures de recrutements et à justifier les refus de candidatures pour éviter les choix non argumentés qui n'auraient pas grand-chose à voir avec les compétences.

Pour cela, l'autotesting mis en place sur les différents établissements Casino a pour objectif de mettre à jour les éventuelles pratiques discriminatoires des employeurs. Cet outil de gestion des ressources humaines reprend pour partie la méthodologie utilisée par ISM Corum pour l'étude faite pour le BIT France. Le principe est le suivant: chaque offre d'emploi reçoit deux candidatures. Tantôt il s'agit de deux jeunes Françaises, tantôt de deux jeunes Français, tous(tes) âgé(e)s de 20-25 ans. Les deux apparaissent tout à fait comparables du point de vue de leur formation, mais aussi de leurs premières expériences professionnelles, et enfin de leurs propres personnes – tenue vestimentaire et niveau d'expression standards et similaires, etc. La seule différence entre les deux candidats repose sur le nom et le prénom. L'un(e) des deux candidat(e)s porte un prénom et un nom évoquant une « origine hexagonale ancienne ». L'autre candidat(e) porte un prénom et un nom évoquant soit une « origine maghrébine », soit une « origine noire africaine ». Ce test basé sur le patronyme se justifie pleinement dans la mesure où aujourd'hui en France, il fait pleinement partie des stéréotypes à partir desquels une « origine » supposée est généralement donnée aux personnes – ne serait-ce que « l'origine étrangère ». En effet, la loi française a inscrit le patronyme, en tant que tel, dans la liste des critères de discriminations condamnés par le droit. Le patronyme apparaît ainsi comme un indicateur pertinent pour l'analyse des discriminations récurrentes dont sont victimes certaines populations au titre de leur appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race, une nation.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

Des outils de sensibilisation et de formation

Pour qu'une politique de lutte contre les discriminations professionnelles liées à l'origine dans l'emploi soit menée en entreprise, les dirigeants doivent être sensibilisés à cette problématique. Dans cette optique, certains projets organisent des conférences et réunissent les chefs d'entreprise pour expliquer et informer les dirigeants de l'enjeu de développer des pratiques non discriminatoires au sein de l'entreprise.

Des espaces de dialogue pour les chefs d'entreprise

Un des moyens de sensibiliser les entreprises est de réunir les chefs d'entreprise ou les responsables des ressources humaines est de les faire parler autour du

thème des discriminations pour libérer leur parole, d'une part, et les faire échanger leurs bonnes pratiques, d'autre part. Trois projets ont mené ce genre d'action, soit en invitant les entreprises à venir dialoguer au sein de groupes de travail, soit en organisant des conférences.

► **Un outil questionnaire sur le verbatim des chefs d'entreprise**

En amont des conférences de sensibilisation/formation à la lutte contre les discriminations, les entreprises présentes ont été interrogées sous la forme d'un « *brainstorming* ». Cela a permis de collecter le verbatim de leur représentation. Ensuite, c'est sur la base de cet outil qu'ont été formalisées les interventions juridiques dans une démarche participative avec les entreprises participantes. L'objectif était de collecter la libre parole des chefs d'entreprise sur le sujet des discriminations.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

► De nombreux groupes de travail inter ou intra-entreprises ont été organisés sur des thématiques telles que la gestion de carrière et la non-discrimination, l'égalité professionnelle hommes/femmes, la communication et la diversité ou encore l'implication des fournisseurs dans les politiques de gestion de la diversité. Ces groupes de travail ont donné lieu à des comptes rendus et/ou de fiches outils récapitulatives qui seront utilisés lors de la phase de diffusion programmée dans le courant de l'année 2008.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

► **Conférence-débat sur la mixité culturelle pour mobiliser les employeurs**

Pour mobiliser les employeurs d'un territoire sur la thématique de la diversité culturelle et la prévention des discriminations liées à l'origine à l'emploi, SoliMar a organisé une conférence-débat autour d'un déjeuner animée par un cabinet-consultant spécialisé en ressources humaines. La conférence avait pour thème « Mixité culturelle : un nouvel enjeu pour le management des ressources humaines » et s'adressait à tout employeur de tout secteur d'activité, public ou privé, et en particulier, aux opérateurs de l'encadrement ou de service des ressources humaines. Le contenu de la conférence-débat est téléchargeable sur le site www.solimar.fr

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

Des supports vidéos pour sensibiliser les entreprises

Dans les projets Equal, de nombreux films ont été réalisés. Ces outils vidéos, facilement diffusables par l'envoi de DVD, sont des médias très intéressants pour

sensibiliser plus largement les acteurs économiques et donner une plus grande visibilité aux expériences menés par les projets Equal.

► Dans le cadre du projet piloté par le Medef Haute-Garonne, différents supports vidéos ont été conçus.

Tout d'abord, 10 films d'une durée de 2,5 minutes chacun, portant sur la diversité vue par les TPE PME, ont été réalisés. Ces derniers abordent plusieurs thématiques dont le handicap, la couleur de peau, le sexe, l'interculturalité, la diversité... Ces films sont conçus comme des outils de sensibilisation pour d'autres entreprises notamment celles employant moins de 50 salarié(e)s.

D'autres vidéos peuvent être citées :

- un DVD sur le Tour de France de la diversité qui vise à l'échange de bonnes pratiques ;
- un DVD sur l'enjeu des groupements d'employeurs en France et en Belgique. Ce DVD a été réalisé dans le cadre d'une rencontre transnationale. Il vise à expliquer la création des groupements d'employeurs, nouvelle organisation du travail pour répondre à la flexi-sécurité et à lutter contre les discriminations.

Enfin, Cathy Koop, négociatrice pour le Medef avec les organisations syndicales de salariés, a conçu une vidéo de 2,5 minutes présentant l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 sur la diversité en entreprise. Celle-ci vise à engager des groupes de concertation au sein des entreprises pour appliquer l'accord ou le décliner en accord d'entreprise.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

► **DVD européen à destination des entreprises réalisé par quatre partenaires : l'Espagne, la France, l'Angleterre et l'Allemagne**

En 2006, Sunergeia a élaboré les contenus d'un DVD, outil européen en quatre langues, de sensibilisation et de formation pour les entreprises sur l'égalité de traitement et les politiques d'égalité de chances et de gestion de la diversité. Ce DVD est destiné aux managers en ressources humaines afin de leur permettre de faire le point sur leurs pratiques et leurs connaissances en matière de lutte contre les discriminations et sur les problématiques d'égalité et de diversité qui lui sont associées.

Ce DVD intègre plusieurs modules et donne aux employeurs la possibilité de :

- procéder à un autodiagnostic interactif du processus ressources humaines dans l'entreprise ;
- accéder aux éléments plus importants de la législation française (et européenne) avec des exemples pratiques, ainsi qu'à la jurisprudence ;
- accéder à des outils pratiques d'objectivation de leur processus ressources humaines ;
- bénéficier du témoignage vidéo de 8 employeurs européens issus de différents secteurs d'activités qui expliquent les bénéfices liés à la promotion de la diversité du personnel dans leurs entreprises (dont deux du bassin d'emploi châtelleraudais) ;

– consulter plusieurs guides à destination des employeurs qui souhaitent diversifier leur *sourcing* et mettre en place une politique volontariste d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans leurs entreprises. La diffusion de ces outils se fera entre la fin 2007 et le premier semestre 2008.

Acces Europe (FR-PTC-2004-43341)

► **DVD Babel**

Suite au travail transnational du projet Ibis auquel participe Transfert, un DVD a été réalisé par nos partenaires de la chambre de commerce et d'industrie de Lieda – projet Equal Babel.

Ce DVD réalisé en espagnol, catalan et anglais a été testé auprès des entreprises du partenariat transnational comme outil de sensibilisation à la promotion de la richesse de la diversité en entreprise.

Il présente le témoignage d'une entreprise d'équarrissage qui fait le choix d'un recrutement de main-d'œuvre immigrée formée et à former. Les personnes recrutées sont majoritairement issues des pays de l'Est: Ukraine, Bulgarie...

L'objectif est double, d'une part, valoriser la diversité en entreprise et, d'autre part, montrer les outils développés par l'entreprise en lien avec la collectivité territoriale et nécessaires à l'accompagnement de l'ouverture à une main d'œuvre immigrée pour une meilleure intégration de ces derniers dans l'entreprise, mais également dans une petite ville: livret d'accueil, formation linguistique, habitat (formule d'acquisition rapide), accès aux loisirs avec tarifs préférentiels...

Ibis Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

► **Les discriminations dans le monde du travail, sexisme, homophobie, racisme, âge**

Le projet Deledios a produit 3000 exemplaires du DVD « Les discriminations dans le monde du travail, sexisme, homophobie, racisme, âge » (disponibles en version française avec sous-titrage en anglais).

Ce film permet de faire prendre conscience aux acteurs du monde professionnel de la nécessaire égalité des chances dans la vie professionnelle quels que soient le sexe, l'âge, l'origine ou l'orientation sexuelle.

À travers diverses saynètes, ce film met en évidence, des situations où l'égalité des chances risque de ne pas être respectée, lance un débat sur les stéréotypes qui nous animent et permet de rechercher des solutions pour faciliter un changement de comportement face à des diversités visibles ou non.

Il est destiné à une multitude d'acteurs dont notamment les chefs d'entreprise, les managers, les responsables ressources humaines du secteur privé et public, les salarié(e)s, mais aussi les organisations professionnelles et syndicales, les établissements de l'enseigne-

ment supérieur, professionnel et technique, pour favoriser un environnement respectueux qui valorise les talents de chacun(e) en toute liberté.

Traitant de l'égalité des chances dans le travail et de l'incidence des doubles discriminations, ce film apporte :

- des exemples concrets de situations où l'égalité des chances doit être garantie ;
- une prise de conscience des discriminations dans la vie quotidienne ;
- une maturité à accepter l'autre quelles que soient ses caractéristiques ;
- et des éléments de réflexion pour favoriser, dans l'entourage professionnel, l'égalité des chances.

Deledios (FR-NAT-2004-43941)

Guides à destination des dirigeants d'entreprise et des responsables ressources humaines

Les guides destinés aux dirigeants d'entreprises ou aux responsables en ressources humaines apparaissent comme des outils indispensables leur permettant d'être conseillés et accompagnés dans la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité de traitement

► Latitude a créé de nombreux guides destinés aux dirigeants d'entreprise ou aux responsables en ressources humaines. Voici le descriptif des principaux.

Le guide pour les dirigeants d'entreprise accompagne, étape par étape, le pilotage stratégique de l'action. Il présente les enjeux de la diversité et de l'égalité de traitement au travers de quatre axes : juridique, management de la compétence, économique et éthique. Ensuite, il décrit les méthodes et préconisations pour une politique de promotion de la diversité et de l'égalité de traitement.

Les cahiers de bonnes pratiques ont une autre finalité. Ils constituent un recueil de fiches thématiques détaillant les actions/bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises.

Chaque fiche présente le contexte, l'objectif, la cible de la bonne pratique, les moyens, les difficultés, l'évaluation, les indicateurs... Il s'agit de partager et de mutualiser des pratiques pour lutter contre les discriminations, sensibiliser et communiquer efficacement.

Les fiches outils ressources humaines sont destinées aux opérationnels ressources humaines. Résultat d'un groupe de travail interentreprises par l'IMS, chacune d'elles s'attache à une étape de recrutement, identifie des freins et propose des pistes de solutions adaptables aux pratiques de gestion ressources humaines, aux contextes et aux enjeux spécifiques de chaque entreprise.

Le guide responsables ressources humaines fournit des arguments pour défendre efficacement l'égalité de traitement en entreprises : point d'information et de droit, pistes straté-

giques et éléments de réflexion pour une démarche Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) égalitaire.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► **Le guide du recruteur PSA Peugeot Citroën** (descriptif tiré à partir du guide « Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les entreprises à la Halde ? ») Le groupe PSA a signé un accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise le 8 septembre 2004 avec l'ensemble des représentants syndicaux. Par la signature de cet accord, PSA s'engage notamment à garantir des libellés de postes non discriminants et de sensibiliser et de former les recruteurs du groupe. Ainsi, pour veiller au respect des objectifs fixés dans le cadre du projet Elmer, le guide du recruteur a été réalisé. Il rappelle les sanctions encourues prévues par le Code du travail sur la non-discrimination. De plus, il décrit toutes les méthodes utilisées pour recruter de manière non discriminatoire comme des tests d'aptitude ou des techniques de recrutement avec simulation. Ce guide s'adresse à tous les recruteurs et responsables hiérarchiques du groupe.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

Des outils d'engagement

Au regard du concept de gouvernance, entendu comme une forme d'intervention des entreprises dans l'action publique, il est intéressant de remarquer que dans le domaine de la lutte contre les discriminations au travail, les acteurs privés se sont saisis de cette question sociale. Leur engagement s'est formalisé par plusieurs initiatives dont la signature de la Charte de la diversité par 35 dirigeants d'entreprise le 22 octobre 2004, à l'invitation de l'Institut Montaigne. Certes, les chartes, de valeur moins contraignante, ne se substituent pas aux règles juridiques. Toutefois, elles symbolisent la prise de conscience du monde économique dans le domaine des discriminations et sont un premier pas avant la mise en place d'actions concrètes pour respecter les engagements fixés.

Un des projets Equal actif auprès des entreprises françaises a œuvré pour que plus de groupes signent cette charte.

► Un renforcement du projet Elmer a permis d'intégrer les activités de promotion de la Charte de la diversité aux activités du projet. La Charte de la diversité est un texte d'engagement que les entreprises paraphent afin de s'engager dans des démarches en faveur de la diversité. Elle a permis de faire avancer le débat des discriminations en France. Grâce à

l'action combinée de partenaires publics et privés, la Charte de la diversité, qui comptait au début du projet une quarantaine d'entreprises signataires, en compte aujourd'hui environ 1 500. Elle apparaît donc comme un outil clé de la prévention des discriminations et de l'engagement en faveur de la diversité dans le périmètre des entreprises françaises.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

Les difficultés rencontrées

Étant donné que la prise de conscience du phénomène des discriminations professionnelles liées à l'origine dans l'emploi est récente en France, les projets Equal menés sur cette thématique sont confrontés à certaines difficultés.

Les difficultés rencontrées pour mettre en place le projet seront distinguées de celles qui freinent la réussite des actions pour lutter contre les discriminations au travail.

Les difficultés relatives à la mise en œuvre des projets

D'une part, plusieurs projets en témoignent ; mobiliser les acteurs de l'entreprise sur le thème des discriminations professionnelles liées à l'origine n'est pas une tâche aisée.

- La difficulté majeure est de faire sortir les employeurs du déni des discriminations et d'arriver à les mobiliser de façon concrète sur des actions volontaristes dans le cadre de l'égalité des chances et de la promotion d'une diversité ethnoculturelle dans leurs entreprises.

Acces Europe (FR-PTC-2004-43341)

- Il est difficile de convaincre que les mesures prises pour lutter contre les discriminations dans l'emploi sont nécessaires et positives pour tous, qu'elles ne sont pas qu'une mode pour détourner l'attention de problèmes qui concerneraient tous les salariés. De plus il faut s'assurer que les mesures ne s'appuient pas sur des critères discriminants (même s'ils sont positifs) ou qu'elles sont transitoirement justifiées en raison d'un objectif à atteindre, lui-même considéré comme justifié par les parties prenantes.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

- La prise de conscience et la reconnaissance de l'existence de l'homophobie dans le monde du travail et de ses incidences sur les salariés de l'entreprise sont absentes.

Deledios (FR-NAT-2004-43941)

D'autre part, le projet Elmer fait état de diverses difficultés d'ordre opérationnel: organisation dans le temps des actions, travail en partenariat et problème lors d'un changement d'interlocuteur.

► Tout d'abord, la première difficulté est liée à l'organisation des actions dans le temps. Alors qu'il était prévu d'intervenir dans un ordre défini (état des lieux puis mise en place de la politique), le temps imparti au projet n'a pas permis d'attendre les conclusions des diagnostics avant la mise en place des actions.

Par ailleurs, une difficulté a consisté à faire travailler en partenariat les différents membres du projet. Chaque entreprise ou organisation ayant ses propres modes de fonctionnement, ses priorités, etc., il a parfois été difficile de mener de réelles actions conjointes.

Enfin, les projets de lutte contre les discriminations et de gestion de la diversité étant souvent rattachés à un interlocuteur par structure, des difficultés d'organisation en cas de changement de ces acteurs ont pu être constatées.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

Des mesures inadéquates ou inexistantes freinant la réussite des actions de lutte contre les discriminations

► Le Medef Haute-Garonne observe un manque de coordination des différents dispositifs territoriaux. Le territoire de Haute-Garonne est confronté à une absence de coordination des différents dispositifs territoriaux (comme le plan territorial de lutte contre les discriminations dans l'emploi porté par la Ville de Toulouse), et les différentes institutions comme la Copec, la Halde, les missions égalité des chances avec le rectorat, les études portées par l'Acse, par la DDTEFP sur la médiation, plus les nombreuses associations qui travaillent sur la thématique des discriminations de façon parcellaire sur les quartiers CUCS. Cet état de choses entraîne une confusion auprès des entreprises, notamment sur la question de savoir qui fait quoi.

Un effort doit donc être fait pour influencer ces différents dispositifs et parvenir à une meilleure lisibilité de ces instances et de leur fonctionnement sur la thématique, car la légitimité du travail avec les entreprises sur la question de la lutte contre les discriminations est en rapport avec l'accord national interprofessionnel sur la diversité. Le travail de rapprochement de ces instances avec les organisations syndicales, patronales et salariales devrait être initié. La Copec peut être une instance de consultation, d'information et de médiation... mais nous en sommes loin pour l'instant, car aucun personnel de la préfecture ne peut gérer l'instance au quotidien...

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

Pour mettre en œuvre le projet Transfert, les acteurs se sont aperçu que contrairement aux offres d'emploi, les offres de stages ne sont pas publiées. Cela se fait plutôt par connaissance, ce qui privilégie les personnes qui disposent d'un réseau.

► Ce qui a posé un problème c'est non pas la mise en œuvre des dispositifs de l'expérimentation du CV anonyme, mais bien la mise en évidence et l'identification des offres de stages. Il n'existe aucune obligation pour l'entreprise de prévoir des fiches de poste, de déclarer ces offres à l'ANPE. Par conséquent, la mise en concurrence et en transparence de ces offres de stage pour tous ne peut se faire. Pour la réussite des actions, il était nécessaire de constituer un volume important d'offres, ce qui n'a pas été évident.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

Enfin, même si en France les statistiques ethniques sont interdites, le fait qu'il n'y ait pas de mesures possibles de la diversité dans les entreprises est un problème pour le Medef Haute-Garonne.

► Pour faire un état des lieux sur l'existant dans les entreprises et ensuite évaluer l'effet des actions menées, il est interdit d'effectuer des mesures statistiques. La Halde et la Cnils y sont opposées. Il est donc difficile de faire état de l'existant dans l'entreprise et ensuite d'évaluer les actions sans mesure. « Et pourquoi pas nous avec vous ? » échange beaucoup sur cette question avec ses partenaires européens italiens et belges car ils n'ont pas la même vision que la France à ce sujet.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

Les progrès constatés

Une prise de conscience croissante

Les différents projets sont quasiment unanimes sur ce point. La prise de conscience des entreprises du problème des discriminations, notamment celles liées à l'origine dans l'emploi, est croissante.

► « Et pourquoi pas vous avec nous ? » a réalisé un de ses objectifs majeurs à savoir favoriser la prise de conscience des entreprises et notamment des TPE PME sur la lutte contre les discriminations ethniques et la gestion de la diversité dans leur organisation. Les différentes conférences de sensibilisation ont eu un écho favorable à la mesure du progrès. Davantage d'acteurs se sont rassemblés pour réfléchir en commun et échanger leurs bonnes pratiques. Lors du Tour de France de la diversité, le MEDEF Haute-Garonne, porteur du projet sur son territoire, a joué un rôle d'initiateur et a permis que 17 chartes de la diversité pour les PME soient signées en Haute-Garonne. Ces différents engagements attestent une prise de conscience croissante du phénomène par les TPE et PME.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

► Aujourd'hui, les organisations de travail ont pris conscience que les discriminations liées à l'âge, à l'origine, au sexe, au handicap, à l'apparence physique notamment, sont importantes et ne seront pas résolues en laissant faire.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

► L'égalité entre les femmes et les hommes fait aujourd'hui l'objet d'un consensus au sein des grandes entreprises et on constate une réelle volonté de ces dernières pour agir contre les discriminations à l'encontre des femmes. Le problème du sexisme reste toutefois entier dans les PME-PMI.

Les homosexuels constituent, en revanche, une minorité invisible, difficile à appréhender. L'information crée la prise de conscience mais les modalités concrètes d'actions à mettre en œuvre pour agir contre l'homophobie restent à définir.

Deledios (FR-NAT-2004-43941)

► La prise de conscience touche les dirigeants et les responsables en ressources humaines, mais aussi plus largement les acteurs de l'entreprise.

Des acteurs plus variés se saisissent du sujet au sein des entreprises. Outre les ressources humaines et le management, un nombre croissant d'interlocuteurs se sentent aujourd'hui concernés par la mise en place des politiques de gestion de la diversité : les partenaires sociaux s'engagent, les acheteurs réfléchissent également au sujet, le secteur de la communication, etc. En effet, au sein des entreprises la communication s'est également fortement développée, attestant des progrès réels dans la prise de conscience des enjeux de la diversité.

Les résultats des entreprises sur la diversité commencent même à être pris en compte dans les évaluations des managers.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

► Une meilleure prise en compte du phénomène systémique a permis de mener une action concomitante sur plusieurs acteurs dont l'entreprise, qui occupe une place moteur dans les processus de recrutement et d'intégration dans le monde du travail. Par ce type d'actions, l'entreprise n'est plus vue comme le porteur unique des actions de discriminations.

Transfert (FR-NAT-2004- 41074)

Des avancées certaines dans les entreprises françaises

Mais pour avancer réellement, les entreprises ne doivent pas s'arrêter à reconnaître le phénomène. Maintenant que la prise de conscience est là, le deuxième temps est celui de l'action pour lutter contre les discriminations liées à l'origine dans l'emploi. L'enjeu des projets Equal était bien évidemment d'aller au-delà et de formaliser les engagements en actions concrètes. Ainsi, les expériences menées ont permis d'enclencher un processus visant à instaurer une politique de promotion de l'égalité de traitement dans les entreprises.

► Depuis 2004, les membres du partenariat ont constaté de grands progrès en matière de sensibilisation des acteurs de l'entreprise et de mise en place d'actions concrètes pour prévenir les discriminations et agir en faveur de la diversité.

Le débat sur les discriminations et sur l'importance de la diversité est désormais sur la place publique, grâce au rôle moteur des entreprises sur le sujet. Les responsables des ressources humaines et du management des entreprises sont de plus en plus conscients des enjeux importants de la non-discrimination et de la diversité : enjeux juridiques mais aussi et surtout d'image, de responsabilité sociétale, de ressources humaines et enfin de performances économiques.

Le nombre d'entreprises signataires de la Charte de la diversité depuis 2004 a été multiplié par trente, attestant une volonté croissante des dirigeants de grandes et petites entreprises de s'engager à refléter davantage la société au sein de leurs effectifs. Un signe prometteur pour que la diversité devienne une réalité dans les entreprises françaises...

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

Les recommandations

Évaluer les actions et coordonner les bonnes pratiques

- ▶ Évaluer la Charte de la diversité pour les TPE-PME et coordonner les bonnes pratiques territoriales. **Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)**

Pérenniser les expérimentations

- ▶ Consolider les expérimentations conduites au sein de partenariats locaux dans le cadre d'accords pluriannuels, avec des financements complémentaires permettant d'approfondir et d'étendre l'action ³1.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

- ▶ Il semble essentiel qu'un travail sur l'évolution des mentalités puisse s'inscrire dans la durée.

Si l'on pressent des progrès, des « frémissements » positifs, la vigilance sur ces sujets est nécessaire. Il est également nécessaire que la lutte contre les discriminations et les inégalités puisse faire partie du débat collectif, entrer dans le langage commun : campagnes nationales de communication, valorisation de bonnes pratiques d'entreprises privées et publiques, sensibilisation et formation des décideurs privés et publics...

Deledios (FR-NAT-2004-43941)

Définir des objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs de la diversité

- ▶ Les études sur les discriminations et la diversité en entreprise se fondent principalement sur des données qualitatives, du fait de la réglementation qui rend complexe la mesure des origines des salariés. Ce manque de statistiques est déploré par la plupart des entreprises qui souhaitent engager une démarche de lutte contre les discriminations et en faveur de la diversité.

1. L'action 3 du programme Equal : phase de diffusion et de valorisation des résultats.

Cependant, avec ou sans ces statistiques, un travail important à mener reste celui de la définition et de l'utilisation d'objectifs et d'indicateurs quantitatifs concernant les actions liées à la non-discrimination et à la diversité en entreprise.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

► Une meilleure lisibilité des bilans sociaux, qui n'élaborent pas suffisamment de statistiques sur les salariés issus de la diversité dans les TPE, PME-PMI et de façon sectorielle.

Et pourquoi pas vous avec nous ? (FR-MDP-2004-43013)

Continuer à former et à sensibiliser les acteurs de l'entreprise

► La principale activité qu'il conviendra de mener dans les années à venir pour continuer les progrès sera la formation des ressources humaines et des managers à la mise en pratique des politiques de prévention des discriminations et de gestion de la diversité.

Il importera également de mener une plus forte action de sensibilisation des PME afin que celles-ci s'engagent plus massivement en faveur de la non-discrimination et de la diversité. Ce travail pourra notamment voir le jour par le biais de la promotion de la Charte de la diversité, dont une version a spécialement été adaptée pour ce type d'entreprises.

Elmer (FR-NAT-2004-41892)

► Seront également indispensables :

- des formations sur cette question intégrées aux diplômes de management et de gestion des ressources humaines ;
- des formations professionnelles sur le sujet obligatoires au même titre que les formations techniques ;
- un renforcement de la formation des magistrats dans ce domaine, ainsi que des organisations syndicales patronales et salariales qui siègent aux prud'hommes.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

Informier davantage les organisations syndicales

► Des organisations syndicales davantage informées sur ces sujets et pouvant assurer leur rôle de veille mais aussi de recours pour les salariés.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

Donner plus de moyens aux instances judiciaires de recours

- ▶ Des moyens plus importants donnés par l'État aux instances civiles et pénales de recours pour intervenir et médiatiser les décisions en la matière.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

Renforcer les moyens de la Halde

- ▶ Un renforcement du rôle ressources de la Halde en matière de promotion de l'égalité et son corollaire en matière de recommandation après saisine par un ou plusieurs salariés.

Averroes (FR-2004-RAL-42044)

Partenaires sociaux



Une montée en puissance de l'action des partenaires sociaux

La prise de conscience

Dès les années 1990, les organisations syndicales se sont mobilisées pour briser le silence sur les pratiques discriminatoires, notamment en raison de l'origine réelle ou supposée des personnes, et travailler à la construction de politiques actives en matière de lutte contre les discriminations.

Il faut rappeler ici l'acte fondateur qu'a été le Sommet du dialogue social qui s'est déroulé à Florence le 21 octobre 1995. C'est lors de ce sommet qu'une déclaration conjointe des partenaires sociaux européens a été énoncée sur « la prévention des discriminations liées à l'origine et de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail ». Cet acte signe la reconnais-

sance de cette problématique et la volonté politique des partenaires sociaux d'en faire un thème important d'action et de discussion avec les gouvernements.

Suite à cette initiative, des recherches/actions ont été engagées en partenariat avec le monde universitaire. La CGT a, par exemple, entrepris un travail en collaboration avec l'Urmis (Unité de recherche migrations et société) sur le racisme et les comportements professionnels dans l'administration du ministère des Finances. De son côté, la CFDT a mis en place une collaboration avec le Cadis (Centre d'analyse et d'intervention sociologique) sur le racisme en entreprise et les discriminations liées à l'origine. Ce travail a donné lieu à la publication, en 1997, du livre de Philippe Bataille intitulé *Le Racisme au travail*. Ces premières explorations ont permis d'identifier et de nommer les problèmes de racisme et des discriminations encore très largement tabous dans la société en général et dans les organisations de travail en particulier. De plus, dans le cadre de l'année européenne contre le racisme (1997), les organisations syndicales de salariés, à l'instar des ONG, des médias ou des organisations patronales, se sont très largement mobilisées. Elles ont ainsi organisé de nombreux événements dont on peut retenir le tour de France : « Le racisme ça se combat » de la CGT ou encore la mise en place du plan d'action « Agir contre le racisme » de la CFDT... Cette année européenne a encore une fois été un élément permettant de rendre publique une problématique très souvent sous-estimée et tue.

L'impulsion donnée par l'Europe en matière de lutte contre les discriminations et le racisme à travers le traité d'Amsterdam ou encore la promotion d'une année contre le racisme, conjuguées à l'intérêt porté par les partenaires sociaux français, ont conduit à une prise en compte de cette problématique en France. En Conseil des ministres du 21 octobre 1998, Martine Aubry, ministre du Travail et de l'Emploi, reconnaît l'importance du phénomène et entérine le fait que le défaut d'intégration des immigrés est très largement la conséquence de l'attitude discriminatoire de la société d'accueil. Le rapport Belorgey sur les discriminations indique ainsi qu'on ne « gagne rien à raisonner en termes de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil ». Forts de ces évolutions, l'État et les « partenaires sociaux » s'engagent formellement en faveur de la lutte contre les discriminations. La déclaration de Grenelle sur les discriminations liées à l'origine dans le monde du travail est adoptée par consensus le mardi 11 mai 1999.

La construction d'un droit antidiscriminatoire plus conséquent

La transposition des directives Race et Emploi de 2000 dans le droit français a permis de muscler et de préciser les critères illégaux, les champs d'application des discriminations et les acteurs ainsi que leurs compétences en matière de lutte contre les discriminations. La loi du 16 novembre 2001 a ainsi considérablement modifié le Code du travail par une extension importante du champ de la lutte contre les discriminations et, notamment, le remaniement en profondeur de l'article L.122-45 par l'inclusion de nouveaux motifs de discriminations prohibés, la protection de l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, l'application du principe de non-discrimination aux stages et aux formations, l'aménagement de la charge de la preuve, la protection des salariés en déclarant nul le licenciement « sans cause réelle et sérieuse », faisant suite à une action en justice pour discriminations, ainsi que la protection des témoins d'agissements discriminatoires.

C'est également pour répondre aux exigences des directives européennes qu'a été créée le 30 décembre 2004 la Halde, Haute Autorité de lutte contre les discriminations. La Halde informe le public, caractérise une discrimination dont les personnes ont pu s'estimer victime, les conseille dans leurs démarches juridiques, et les aide, le cas échéant, à établir la preuve des discriminations grâce à ses pouvoirs d'investigation. Elle identifie et diffuse les bonnes pratiques et les expériences en matière de lutte contre les discriminations dans tous les secteurs d'activité. Enfin, elle rend compte de son action dans un rapport annuel, adressé au Président de la République, au Premier ministre et au Parlement.

De plus, pour répondre au nombre croissant des discriminations, il fallait que cette autorité bénéficie d'un accès simplifié pour tous. C'est ce qu'elle s'est efforcée de faire en instaurant un système de saisine. Émanant d'une personne, d'un parlementaire ou d'une organisation (syndicale ou associative), la plainte peut se faire par simple courrier. Les syndicats, en tant qu'organisation, ont donc un rôle accru à jouer dans la dénonciation des pratiques discriminatoires à l'encontre des salariés.

Expérimentation et généralisation de la lutte contre les discriminations

Les syndicats se sont engagés dans la lutte contre les discriminations à travers la formation de leurs membres mais aussi à travers la négociation et la signature d'accords sociaux portant expressément sur les questions de lutte contre les discriminations et d'égalité de traitement dans l'entreprise. Quelques grandes entreprises françaises ont initié ce mouvement : Eau de Paris, Suez, Peugeot SA, Casino, etc. Elles ont inclus dans les accords un certain nombre de propositions contribuant à l'application réelle de l'égalité de traitement entre tous les salariés.

En octobre 2006, l'action des partenaires sociaux contre les discriminations au travail s'est concrétisée par la signature de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise. Cet accord constitue la base *a minima* des pré requis en matière d'égalité de traitement dans les entreprises. En affirmant le droit effectif à l'égalité pour tous les salariés, cet accord entend combattre les discriminations « directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées », dans les domaines « du recrutement, de la rémunération, de la formation ou du déroulement de carrière ».

L'accord constitue une nouvelle étape destinée à apporter des réponses adaptées à la spécificité de cette question. Dans un premier temps, il considère que tout préalable à une démarche de changement repose sur la sensibilisation des chefs d'entreprise, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celle des partenaires sociaux des branches professionnelles. Cette sensibilisation doit permettre de « lever les obstacles sociaux et culturels et de mobiliser l'ensemble des acteurs ».

De plus, des mesures telles que l'affectation de moyens pour l'information et la formation ainsi que la désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé de suivre la mise en œuvre de cette politique sont prévues pour compléter le dispositif de sensibilisation. En effet, l'accord considère que la réussite de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement passe par la formation des responsables qui seront chargés de la gérer, l'objectif de la formation étant de faire lever les préjugés et de faire évoluer les représentations des acteurs de l'entreprise.

Par ailleurs, un des moments clés en matière de discriminations est bien sûr l'étape du recrutement. Comme en dispose l'accord, « les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout présumé tenant à l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence ou le lieu de naissance ». Pour cela, des expérimentations seront mises en place et une première évaluation est prévue avant le 31 décembre 2007. Enfin, l'accord prévoit le recensement et la diffusion des bonnes pratiques. Il est évident que l'application de cet accord dépendra de l'engagement de chacun.

Reste donc aujourd'hui à appliquer, au sein de toutes les entreprises, petites ou grandes, les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Les défis visés

Par nature, les partenaires sociaux sont inscrits dans des logiques de dialogue. Or, sans une base commune de dialogue et sans une volonté de travail en partenariat (employeurs/salariés), les possibilités d'action de l'acteur «partenaire social» sont réduites. Enfin, il est également nécessaire pour les partenaires sociaux d'être reconnus comme un acteur à part entière de la lutte contre les discriminations, en capacité d'agir avec l'ensemble des acteurs de notre société.

Les défis auxquels ont souhaité répondre les partenaires sociaux sont au nombre de cinq :

- construire une culture commune partagée ;
- mobiliser des partenariats élargis ;
- reconnaître les partenaires sociaux comme acteurs de la lutte contre les discriminations ;
- améliorer ses pratiques vers l'externe et en interne ;
- développer une approche intégrée de la lutte contre les discriminations.

Construire une culture commune partagée

Dire les discriminations sont l'objectif premier des partenaires sociaux, car « dire les choses » (Medef Haute-Garonne), « briser le mur du silence » ou « libérer la parole » (CFDT nationale) sont la condition qui permet ensuite de travailler sur les fondements des discriminations professionnelles, son histoire, ses formes d'expression, ses conséquences et sur la possibilité d'entreprendre une action sur cette question.

- Les discriminations sont une réalité, mais elles ne sont pas toujours reconnues. Le titre du projet d'Emergences, « Dire », est symbolique puisqu'il évoque la prise de parole et l'amélioration du dialogue. Il s'agit de dire les discriminations liées à l'origine dans l'entreprise pour l'enrayer. Exprimer les discriminations, c'est leur donner forme, et c'est permettre aux salariés et à leurs représentants de pouvoir travailler sur cette question.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

Ce n'est qu'une fois la *non-dit* des discriminations professionnelles soulevé, que les acteurs pourront ensuite mieux comprendre son expression, ses spécificités et ses conséquences. Cette étape passe le plus souvent par la réalisation d'études ou de diagnostics ciblés (territoriaux ou sectoriels) qui permettent de mieux objectiver les discriminations.

► Il faut améliorer la visibilité sur les pratiques intra-entreprises pour promouvoir la diversité dans les entreprises en réfléchissant aux représentations sociales et aux processus de discriminations, que ce soit de la part des employeurs mais aussi des salariés et surtout lutter contre les stéréotypes attribués à l'entreprise en matière de discriminations.

Mener un audit sur la diversité dans des entreprises de tailles différentes n'apporte pas une réponse unique et modélisable sur la gestion de la diversité. Des indicateurs d'évaluation des pratiques de gestion des ressources humaines ont été créés, trois axes étant observés avec attention : le recrutement, la formation, la promotion sociale. Le souci majeur est de quantifier les différents critères de discriminations.

Pour les entreprises de 300 salarié(e)s et plus, le bilan social est un des indicateurs mais ce n'est pas suffisant. Pour les TPE, PME et PMI, la lisibilité de leurs bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations est à modéliser. En effet, les travaux confortent le fait qu'il y a au sein des entreprises des bonnes pratiques mais qu'elles sont souvent noyées au sein d'une non-formalisation des différents « process » de gestion des ressources humaines ou bien ne sont pas répertoriées.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

Il s'agit également d'engager un travail sur les représentations qui fondent les discriminations. Ce travail porte aussi bien sur les pratiques des entreprises que sur les attitudes des discriminés et notamment les stratégies adaptatives que ces derniers peuvent développer.

Ce travail préalable de reconnaissance des discriminations est le plus souvent conduit par chacune des organisations syndicales de manière autonome. Il peut également faire l'objet d'un travail commun auprès, par exemple, des syndicats de salariés et d'employeurs.

► La création d'une culture commune nécessite d'abord de réunir les acteurs dans un cadre approprié pour conduire réflexion et négociation sur les discriminations dans l'entreprise.

Le choix a été fait de créer, chaque fois que nécessaire, un comité de recherche action réunissant les représentants de l'employeur (direction des relations sociales ou des

ressources humaines, etc.), les organisations syndicales représentant les salariés et un tiers médiateur disposant d'une expertise sur les problématiques abordées. ISM Corum assure cette fonction de tiers expert permettant tout à la fois d'apporter des éléments de réponse aux problématiques soulevées par les acteurs et de garantir le respect et l'ouverture de l'espace de discussion.

Les acteurs légitimes, disposant des mêmes informations, peuvent dès lors avancer conjointement vers l'élaboration d'un accord réfléchi et négocié sur la prévention des discriminations dans l'entreprise.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

► Afin de construire une culture commune, l'URI CFDT Île-de-France, porteuse du projet Ateccod, a choisi de créer un partenariat avec deux autres acteurs représentatifs de la société civile : le Medef (les Medef de l'Est parisien et de l'Essonne) et l'Espace Solidarité Habitat (ESH) de la Fondation Abbé-Pierre (FAP).

Avec l'objectif de lutter contre les discriminations à l'accès à l'embauche, à la formation professionnelle et à l'accès au logement sur les territoires d'Île-de-France spécifiquement sur dans les départements de l'Essonne, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, l'URI CFDT IDF a souhaité partager avec ses partenaires le sens de la lutte contre les discriminations et donner à cette action globale un sens commun. Ce dernier implique une compréhension partagée des problématiques respectives à chaque partenaire, des enjeux afférents aux trois partenaires et des moyens et des ressources respectifs pour apporter des solutions concrètes sur le territoire de l'Île-de-France.

Deux exemples peuvent être cités ici.

La construction d'une plaquette informative avec une écriture commune d'un texte concernant les parties « objectifs » et « présentation du projet » a nécessité trois mois de travail tant les clivages sont importants, notamment sur la façon dont est appréhendée la lutte contre les discriminations par les partenaires.

La tenue d'un comité de pilotage tous les mois interroge indirectement et régulièrement l'ensemble des partenaires sur cette question de « culture commune » et de partage des enjeux, des difficultés et des solutions vécues par chacun des membres du partenariat pour mener des actions de lutte contre les discriminations.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Mobiliser des partenariats élargis

Une fois les discriminations mises en lumière par les acteurs, différents types de collaboration sont alors envisagées pour améliorer les capacités d'action.

La mise en réseau des syndicats ou des entreprises

► La première dimension retenue du projet piloté par la CFDT nationale est régionale. Les actions sont donc menées sur les régions à partir de la mobilisation des instances régionales déjà largement engagées depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations. C'est cet ensemble qui sera fédéré et articulé en cohérence avec le niveau national.

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

► Il est important de mener une réflexion « par des pairs pour des pairs » afin de résoudre certaines problématiques. La réponse des entreprises et des partenaires sociaux sur la diversité est porteuse de nouveaux outils. Souvent, les entreprises ne comportant pas de service de ressources humaines n'ont pas de moyens opérationnels développés en interne ou, si elles en possèdent, ils ne sont pas formalisés. L'accompagnement de ces dernières dans cette démarche mobilisatrice va permettre de réduire les écarts et d'apporter des solutions.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

Les possibilités d'action en intersyndicale

► Au niveau intersyndical se fait jour la nécessité d'une action convergente des organisations de salariés. C'est ainsi que les cinq organisations syndicales de salariés confédérées de Rhône-Alpes (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) ont signé une déclaration commune, en octobre 2006, prévoyant un travail intersyndical autour de ces problématiques, une interpellation de l'État, des grandes entreprises et des collectivités de Rhône-Alpes afin d'engager des négociations sociales sur la prévention des discriminations.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

Le partenariat entre partenaires sociaux

► Pour l'URI CFDT IDF il était important de se doter d'un partenariat ayant localement une action directe sur l'objectif fixé et une présence territoriale en Île-de-France.

Le choix s'est donc porté naturellement vers les Medef de l'Est parisien et de l'Essonne. La géographie de ces organisations patronales a fortement pesé dans le choix. En effet, après un diagnostic mené par son institut de formation, Irefe, sur les territoires d'Île-de-France mettant en évidence leurs disparités économiques, démographiques et sociales, l'URI CFDT

IDF a considéré que trois territoires en Île-de-France « souffraient » d'un clivage fort entre un développement économique considérable et des bassins de vie dont plus de la moitié de la population est au chômage et d'origine immigrée; à savoir, les départements de l'Essonne (91), de la Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94). La volonté de travailler avec les Medef s'explique également par la nécessité d'établir des liens avec les entreprises, le patronat et les ressources humaines afin de réduire les discriminations liées à l'emploi et à la formation professionnelle.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

► Cette dimension partenariale est une démarche indispensable pour répondre à la dimension systémique des discriminations. C'est la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise, salariés et employeurs, *via* la sensibilisation, la formation, l'accompagnement qui permettra de faire reculer les discriminations pour une réelle égalité dans l'emploi.

UD CFDT de Paris (FR-IDF-2004-43327)

La collaboration avec de nouveaux acteurs et « ressources » externes

► Une méthodologie d'action participative a permis de travailler avec des têtes de réseau par acteurs afin d'adapter le mode de communication et de les mobiliser autour de l'outil du CV anonyme. Un travail spécifique a été engagé avec les comités de bassin d'emploi pour atteindre les services de ressources humaines des collectivités territoriales ou avec les syndicats pour atteindre les enseignants, les entreprises et les formules adaptées à l'économie sociale *via* l'Assemblée permanente de l'économie sociale.

Ce projet illustre la plus-value que peut apporter le partenariat, et la volonté de la société civile d'agir ensemble contre les discriminations à l'embauche au-delà des approches différentes que peuvent avoir entre elles des organisations syndicales, des organisations d'éducation populaire, des organisations patronales, des chambres consulaires ou des organisations lycéennes.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

► La confrontation avec d'autres acteurs (directions, collectivités territoriales, catégories de salariés, chercheurs, associations...) et des militants (SSE, syndicat, UR et fédérations mais aussi autres organisations syndicales) a permis à la CFDT de poursuivre et d'approfondir sa capacité de travail en commun et, concrètement, avec les universitaires et les ONG. L'articulation entre les militants et les différents chercheurs (intervenants extérieurs à la CFDT) a permis, par la confrontation et les compléments, d'identifier des réponses nouvelles à des enjeux que le syndicalisme a du mal à appréhender seul.

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

► Le partenariat avec l'Espace Solidarité Habitat (ESH) de la Fondation Abbé-Pierre (FAP) est innovant dans la mesure où l'URI CFDT IDF et l'ESH de la FAP apprennent à travailler ensemble pour la première fois. Il engendre de fait un repositionnement de chaque acteur et une créativité dans la façon de « faire ensemble ».

Le choix d'intégrer l'ESH de la FAP dans le partenariat d'Atteccod repose sur la volonté de sortir du cadre-organisation syndicale/patronat, d'une part, et également d'élargir l'objectif du projet à un cadre sociétal sur le territoire de l'Île-de-France afin d'observer les interactions qui s'opèrent en termes de discriminations sur un plan professionnel – emploi et formation professionnelle – et personnel – l'accès au logement.

On peut ajouter enfin que l'ESH apporte toute son expertise en matière d'accès au logement pour les populations en grande difficulté sociale et sa connaissance dans le « traitement » des personnes immigrées et/ou marginalisées. L'URI CFDT IDF apporte quant à elle son réseau d'administrateurs dans les organismes paritaires attribuant du logement social et son expérience dans la façon de travailler avec les Medef. Les Medef peuvent faciliter quant à eux des contacts auprès de directeurs de comités interprofessionnels de logement (1 % du logement).

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

La mise en place de partenariat au niveau régional

► Au niveau d'un territoire, par exemple, un des moyens de donner plus de poids aux actions de prévention et de lutte contre les discriminations est de faire en sorte que ces dernières soient abordées dans les dispositifs multipartites de droit commun qui ne leur sont pas spécifiques, mais où elles doivent prendre toute leur place. Par exemple, le cadre des contrats territoriaux emploi-formation apparaît en Rhône-Alpes un lieu intéressant pour développer ces problématiques.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

► Il s'agit pour l'ensemble des acteurs d'impliquer les structures territoriales (unions départementales et locales) des partenaires sociaux mobilisés mais aussi les partenaires territoriaux (ville de Paris) sur la sensibilisation et la prévention. L'objectif est de mettre en place un dispositif de prévention dans les territoires, basé sur une information, une sensibilisation et un accompagnement des acteurs de l'entreprise et des administrations à la question des discriminations à l'emploi.

UD CFDT de Paris (FR-IDF-2004-43327)

Ces collaborations permettent de partager les diagnostics réalisés et d'élaborer des réponses collectives ou plurielles.

Reconnaître les partenaires sociaux comme des acteurs légitimes de la lutte contre les discriminations

Autre défi, la *reconnaissance* des partenaires sociaux (salariés et employeurs) par les autres acteurs mais aussi par le « public cible » comme des acteurs à part entière de la lutte contre les discriminations.

Pour partie, cette stratégie peut être vue comme une volonté pour les syndicats de salariés d'attirer de nouveaux adhérents. Toutefois, il ne faut pas oublier que les discriminations liées à l'origine ne sont pas un thème « porteur » ou central pour les organisations syndicales. Rappelons également que, lors de l'élection présidentielle de 2002, entre 3 % et 19 % des militants syndicaux se déclaraient sympathisant des idées du Front national. Cette recherche d'une reconnaissance du rôle des partenaires sociaux correspond donc à une volonté politique des organisations syndicales tant vis à vis de leurs structures internes que vis-à-vis des acteurs externes.

► Comme l'indiquait Jean-Michel Belorgey¹ dans son rapport, on ne « gagne rien à raisonner en termes de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil ». Réfléchir sur les raideurs de la société d'accueil en matière de travail et d'emploi, c'est notamment réformer les organisations de travail. Or les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont les seuls acteurs légitimes présents dans les organisations de travail. Un rôle fondamental leur est d'ailleurs accordé en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.

Or on remarque trop souvent l'absence des professionnels de l'entreprise que sont syndicats de salariés et associations d'employeurs dans les débats autour de ces questions. Cette réalité s'inscrit dans la difficulté pour la sphère publique, porteuse de moyens financiers, d'opérer une rencontre positive avec le monde du travail et ses composantes. Aussi convient-il d'assurer la généralisation de l'implication des syndicats dans la lutte contre les discriminations afin qu'ils soient reconnus comme tels par les salariés eux-mêmes, les employeurs, les acteurs publics. Cette implication, sous ses différentes formes (propositions, négociations, formations...), permettra aux organisations syndicales d'être actives dans des démarches de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et dans les démarches de territoire afin de nourrir le volet de la lutte contre les discriminations.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

1. Auteur du rapport « Lutter contre les discriminations », remis à Martine Aubry le 6 avril 1999.

► « L'entreprise raciste » est une représentation courante mais une réponse des entreprises est possible.

En tant que représentant des partenaires sociaux, il est du devoir du patronat de rompre avec ces représentations trop souvent généralistes et porteuses de confusions. Cette méconnaissance entraîne des discriminations et porte atteinte aux entreprises qui ne font pas de discriminations. En effet, la diabolisation de ces stéréotypes de discriminations dans l'entreprise éloignent de nos organisations des futurs potentiels porteurs de compétences et de différences. Pour le Medef, cette posture doit être inversée. Il faut parler des problématiques rencontrées, ouvrir un espace de dialogue avec les partenaires sociaux dans l'entreprise afin de trouver ensemble les modes d'actions qui conviennent à l'entreprise.

Le Medef est convaincu que l'inclusion par la compétence des personnes issues de la diversité apporte une valeur ajoutée à l'entreprise pour le développement économique. Les entreprises, de par leur organisation, sont pour l'égalité de traitement. Les entreprises sont le reflet de la société, elles doivent être dans le débat sociétal. Le rôle des entreprises et des partenaires sociaux consiste à apporter leurs réflexions, leurs analyses, leurs solutions dans le débat sociétal, autour des questions de lutte contre les discriminations, mais ce n'est pas la seule réponse dans l'enjeu de la diversité...

L'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise prévoit la mobilisation des acteurs de l'entreprise (dirigeant(e), toutes les lignes hiérarchiques managériales, salarié(e)s, représentant(e)s et branches professionnelles). Le recensement et la diffusion des bonnes pratiques se feront par la création d'un groupe de travail paritaire *ad hoc* au niveau national interprofessionnel.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

► D'une part, en s'associant et en agissant dans une démarche participative et mobilisatrice des acteurs du territoire, l'Unsa montre que les syndicats peuvent agir concrètement et pas seulement idéologiquement.

D'autre part, en agissant en interne et en externe *via* son partenariat et la mise en place de dispositifs expérimentaux territorialisés pluriacteurs, preuve est faite qu'un syndicat peut « agir » ou tout du moins cherche à transformer des interactions de la société sur la base de ses valeurs d'égalité des chances pour tous.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

► Une fois que les équipes syndicales ont pris conscience que lutter contre les discriminations est une action à mener au même titre que les salaires, la retraite etc., elles ont la légitimité pour construire des revendications porteuses de sens auprès de leurs directions. Aussi, par le travail d'accompagnement réalisé dans le cadre d'Atteccod, des sections ont obtenu des résultats très concrets avec leurs directions (exemples à l'appui : signature d'un

accord relatif à la diversité par le groupe Accor ou encore, négociation qui s'initie avec la direction de l'Assistance publique des Hôpitaux de Paris pour mettre en place des observatoires de l'égalité dans chaque établissement hospitalier).

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

► Par l'utilisation de différents outils, les équipes syndicales CFDT sensibilisent et mobilisent l'ensemble des salariés sur les questions de discriminations sur leur lieu de travail par la diffusion d'un questionnaire et par la construction d'un quatre pages. Par exemple, 72 % du personnel reconnaît la légitimité des organisations syndicales à être acteur dans la lutte contre les discriminations (source : questionnaire réalisé par l'APHP).

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Améliorer les pratiques des partenaires sociaux vers « l'externe » et en « interne »

Il s'agit, d'une part, d'améliorer la prise en charge par les partenaires sociaux de la question des discriminations, en externe, dans et hors de l'entreprise, mais aussi d'interroger leurs propres pratiques internes et la capacité de prise en charge de cette question par leurs équipes respectives. Bien sûr, les enjeux sont différents en interne et en externe.

Différents objectifs ont été pointés pour améliorer ces pratiques.

– **sensibiliser les partenaires sociaux et les différents acteurs impliqués** (entreprises, responsables des ressources humaines, militants syndicaux, collectivités locales, chefs de projet...). Ce travail, visant à inscrire la lutte contre les discriminations dans les pratiques des partenaires sociaux, fait parfois l'objet d'un travail collaboratif.

► Il est nécessaire de travailler sur les discriminations au sein des organisations syndicales par une intervention pédagogique visant à faire reculer les éventuels préjugés pouvant conduire à une lecture raciale des rapports sociaux.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

► Chacun des partenaires du projet développe des actions de formation spécifiques. La CFDT de Paris forme ses adhérents, le Medef Paris et la CGPME des responsables en ressources humaines et chefs d'entreprise. La ville de Paris, de son côté, implique ses

cadres intermédiaires. Dans le cadre du projet, ils ont défini une ligne commune portant sur la dimension juridique, les représentations et les études de cas. Afin de sensibiliser et de former les syndicalistes, élus ou mandatés, les dirigeants d'entreprise, les responsables d'administration, les responsables ressources humaines et les cadres intermédiaires, les partenaires ont fait le choix de développer un outil : la formation à distance aux pratiques non discriminatoires des différents acteurs/actrices de l'entreprise en incluant aussi les accompagnements nécessaires.

UD CFDT de Paris (FR-IDF-2004-43327)

– ***changer l'échelle d'intervention sur la base de partenariats élargis*** en investissant les petites entreprises, les possibilités de dialogue social territorial, la question des discriminations dans la fonction publique ou la responsabilité sociale des entreprises.

► Trois unions régionales CFDT, l'Île-de-France, le Nord - Pas-de-Calais et les Pays de la Loire, constituent les trois territoires laboratoires et font donc partie intégrante du projet. D'autre part, deux autres unions régionales CFDT, le Languedoc-Roussillon et Rhône-Alpes, qui ont leur propre projet Equal, contribuent par leurs actions respectives à alimenter le panel d'initiatives visant au renforcement des pratiques syndicales dans la lutte contre les discriminations liées à l'origine. Le choix de ces terrains s'explique par la diversité des situations de discriminations et des différents niveaux de mobilisation de l'organisation.

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

► Les organisations syndicales sont victimes d'un cloisonnement qu'elles ont eu tendance parfois à s'imposer elles-mêmes, restant uniquement sur des dynamiques internes. Il semble que les moyens existent aujourd'hui pour changer d'échelle, structurer et dynamiser un travail accompli et reconnu, en menant des actions d'envergure.

Trois types d'expérimentation ont été initiés :

- le dialogue social territorialisé, sur des bassins d'emploi retenus par la CFDT, la CGT, l'UPA, le conseil régional Rhône-Alpes et la DRTEFP. Il permet d'investir, avec les outils de la négociation, les lieux de concertation des territoires sur les questions de travail et d'emploi ;
- la responsabilité sociale des entreprises (RSE), avec la CFDT, la CGT et de grands groupes privés : Casino, Club Méditerranée, Adecco ;
- l'engagement de la fonction publique territoriale, avec trois grandes collectivités de la région Rhône-Alpes (les villes de Lyon et de Grenoble et le Grand Lyon) et des syndicats de la fonction publique.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

► Les stages, les formations en alternance sont un facteur important d'accès à l'emploi. Contre les discriminations dans ce domaine, les partenaires du PDD s'engagent à mobiliser toutes les ressources et expertises afin de conduire des expériences exemplaires sur trois « bassins d'emploi pilotes » en s'appuyant sur la mobilisation et la formation des acteurs de ces territoires.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

► Les Pôles territoriaux pour l'égalité des chances (Potec) sont développés conjointement par les deux Medef et l'URI CFDT IDF. Aujourd'hui, à l'heure du bilan sur l'action de réalisation du projet Ateccod, la construction des Potec se révèle très difficile car il n'existe pas aujourd'hui de loi permettant de créer un accord territorial basé sur le dialogue social. La mise en place d'un dialogue social territorial est donc une chose en soi inexistante pour la loi; ce qui dès lors n'offre pas un cadre structurel légiféré et rend la mise en place des Potec et le développement d'un dialogue social territorialisé compliqués.

Cependant, l'URI CFDT IDF souhaite impulser une nouvelle dynamique pour la réalisation des Potec à partir de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise, signé en janvier 2007. Cet accord fait état en effet d'une possibilité de mettre en place sur les territoires le dialogue social territorial. Dès lors, les Potec pourraient acquérir une légitimité, encore inexistante aujourd'hui.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Développer une approche intégrée de la lutte contre les discriminations professionnelles

Ce dernier défi correspond à une volonté de développer une approche plus globale des discriminations liées à l'origine professionnelle en la traitant sous différents angles et en prenant en compte cette question de manière systématique dans son action. Il s'agit ici de prendre en compte la question du cumul des discriminations (accès au logement, emploi des femmes issues de l'immigration, accès des jeunes aux stages et à l'emploi...) ou des différentes formes d'expression des discriminations professionnelles (ethnisation des tâches, discriminations systémiques/indirectes, discriminations dans le secteur public, discriminations dans les services, discriminations à l'embauche ou sur le déroulement de carrière...). Pour de nombreux projets, cette volonté de travailler sur les discriminations dans leur globalité s'accompagne également d'une volonté de développer une approche intégrée ou de « mainstreaming » de la question des discriminations, par exemple au sein de dispositifs multipartites non spécifiques existants déjà.

► Le projet Averroes œuvre, en Rhône-Alpes, à une « approche intégrée » (*mainstreaming*) du combat contre les discriminations liées à l'origine et sexuelles au travail, au sein de dispositifs institués traitant de l'emploi et de formation, et rassemblant les diverses parties prenantes de ces questions. Il a d'emblée pour objectif que celle-ci s'intègre à des dispositifs déjà constitués sur un propos plus large, afin qu'elle devienne une composante, et non un complément du droit commun.

L'approche intégrée vise également à réviser l'ensemble des procédures concernant les ressources humaines au sein des entreprises et des collectivités locales afin d'identifier et de limiter les risques discriminatoires.

Ainsi, les services publics sont le lieu où les procédures, règles internes, critères d'accès et de progression sont a priori les plus codifiés, idéologiquement considérés comme les plus neutres et respectant de ce fait le principe d'égalité de traitement. Dans un contexte où la neutralité est un principe dominant des procédures et des critères de recrutement et d'évolution de carrière, identifier les éventuelles difficultés permet d'approcher les facteurs et processus discriminatoires diffus, là où la neutralité et l'impartialité des critères ponctuels sont les plus formalisées.

À l'inverse, dans un contexte organisationnel fort et de type commercial privé, il est intéressant d'analyser les modalités formelles (procédures) et informelles (relations sociales) de gestion des ressources humaines. Ce contexte est l'occasion de traiter deux enjeux importants :

- le parcours professionnel interne, avec la perspective finale de dégager des procédures de GRH, non seulement au stade du recrutement mais sur le « déroulement de carrière », qui garantissent contre les discriminations ;
- la relation commerciale : souvent énoncée comme l'explication du refus d'embauche des personnes de couleur (notamment des Maghrébins et Noirs africains), elle doit faire l'objet d'un travail spécifique permettant de contrer les facteurs discriminants pour construire une démarche positive.

Enfin, une démarche de *mainstreaming* est conduite, de façon exploratoire, sur certaines politiques publiques régionales ayant trait à l'apprentissage et à la formation continue. Il s'agit de scanner ces dispositifs publics afin de vérifier qu'aucune discrimination indirecte n'existe qui écarterait de fait certains groupes de la jouissance de leurs droits.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

Dans ce cadre, on observe un travail sur différentes thématiques.

***Travail sur la thématique «jeunes et discriminations raciales»,
afin de rapprocher les jeunes des entreprises...***

► Le Medef Haute-Garonne, mène depuis quatre ans une action tournée vers les jeunes de moins de 25 ans en grande difficulté. En construisant un véritable réseau de parrainage constitué de directeurs des ressources humaines et de chefs d'entreprise, 190 jeunes ont pu être accompagnés vers l'entreprise. Cent vingt contrats ont été signés dont la moitié en alternance. Pour le Medef, l'objectif est d'agir comme interface entre l'insertion sociale et professionnelle. Pour cela, il participe à des groupes de réflexion sur l'égalité professionnelle avec l'éducation nationale.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

... et de favoriser l'accès aux stages comme premier pas dans l'entreprise

► L'action de sensibilisation des jeunes et la lutte contre les discriminations aux stages en entreprise illustrent une approche globale du processus de discriminations à l'embauche. Cela permettra d'intervenir sur trois facteurs essentiels du processus de discriminations à l'emploi :

- les représentations des jeunes ;
- les discriminations indirectes induites par le système éducatif ;
- et les politiques d'embauche des entreprises.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

Travail sur les discriminations cumulées emploi-formation-logement

► L'URI CFDT IDF a porté son choix sur l'ensemble des motifs discriminatoires à la demande des équipes syndicales. En effet, elles ont souhaité prendre en compte l'ensemble des discriminations légiférées par la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances (Halde), à savoir : l'origine, l'apparence physique, l'âge, le sexe, les convictions religieuses, les opinions politiques, l'engagement syndical, le handicap, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'état de santé, le harcèlement moral, l'état de grossesse, les mœurs, les caractéristiques génétiques et l'appartenance vraie ou supposée à l'ethnie/race/nation.

À ces critères discriminatoires reconnus par la Halde, certaines équipes souhaitent également considérer d'autres motifs discriminatoires comme, par exemple, « le domicile, le statut social, les problèmes de santé liés à la drogue, à l'alcool, le patronyme... ».

Le choix d'élargir le champ de la prise en compte des discriminations a pour objectifs :

1. d'apporter une analyse sur les critères discriminatoires de nature raciale ;
2. de mettre en regard les discriminations d'ordre racial avec d'autres critères discriminatoires ;
3. de démontrer l'interaction qui s'opère entre les discriminations liées à l'origine et les autres ;
4. de souligner les discriminations cumulées et systémiques dès lors que l'individu est français, français d'origine étrangère ou français d'outre-mer ou étranger et qu'il est sur un positionnement professionnel.

Le module de sensibilisation développé par l'ESH de la FAP est un exemple concret de l'approche intégrée de la lutte contre les discriminations sur le plan professionnel. L'ESH de la FAP démontre en effet l'interaction entre l'accès au logement, le statut professionnel de la personne (son contrat, son salaire, sa position dans son entreprise.), son statut social (femme/homme, avec ou sans enfants, marié, divorcé, célibataire...) et enfin son origine réelle ou supposée (né en France ou pas, consonance de son nom, présence de famille dans un environnement proche de là où il cherche à se loger...). Dans son diagnostic précédent, l'ESH de la FAP a d'ailleurs insisté sur l'importance de prendre en compte les discriminations dans un système car ce phénomène engendre de la part des personnes immigrées et/ou en grande difficulté sociale en recherche de logement une pression considérable à « rechercher à tout prix un contrat en CDI » quitte à subir de fastidieux temps de transports en Île-de-France. Le diagnostic de l'ESH de la FAP a permis aussi de mettre en évidence les fortes discriminations opérées envers les femmes, d'autant plus si elles sont étrangères ou françaises d'origine étrangère ou françaises d'outre-mer et seules avec enfants.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

► Les discriminations sont multiples. Elles touchent des millions de personnes non seulement dans l'emploi et le travail mais également dans d'autres domaines, comme celui de l'accès aux biens et aux services comme l'accès au logement. L'emploi détermine largement les possibilités d'accession au logement en termes de moyens financiers, bien sûr, et également en termes de garantie de stabilité. Aussi, des discriminations dans l'emploi ont des conséquences évidentes dans l'accès au logement. On retrouve les mêmes catégories de personnes victimes de discriminations au travail et dans l'accès au logement (genre, âge, handicap, origine ethnique...). De fait, ces discriminations peuvent être consécutives ou cumulatives et donner lieu à des situations complexes qui enferment les victimes dans

un cercle vicieux. L'emploi et l'accès au logement sont deux éléments indispensables à l'intégration sociale et économique. L'exclusion et les discriminations entretiennent des rapports étroits. Aujourd'hui, des outils juridiques et une pratique syndicale permettent de mieux combattre ces phénomènes. Il est important de poursuivre et de renforcer l'intervention des organisations syndicales en matière de lutte contre les discriminations professionnelles. Parallèlement, il est essentiel de mieux comprendre l'articulation entre les différents domaines où s'exercent les discriminations.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

Travail sur la thématique « femmes et discriminations raciales »

► Le Medef Haute-Garonne a mené en 2001 une action tournée vers les femmes pour la promotion des contrats de qualification adulte vers des secteurs d'activités où elles ne postulent pas ou peu. L'action s'est également tournée vers les femmes chefs d'entreprise. Un atelier sur l'approche de l'égalité des chances et de traitement par l'interculturalité dans l'entreprise, avec apport des bonnes pratiques et échanges sur des échecs d'intégration dans l'entreprise, a été mis en place. Un travail sur « la place des femmes dans la société » est mené avec les partenaires européens. L'accord de partenariat transnational se nomme « LADIES First ».

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

Travail sur les différentes formes d'expression des discriminations au niveau sectoriel (ethnisation des tâches)

► Il est indispensable d'appréhender les démarches aussi bien dans leur dimension territoriale que dans leur dimension professionnelle (branches) compte tenu de la diversité des situations économiques et sociales des secteurs. Ainsi, en milieu industriel, les traditions d'embauche (hommes-femmes, répartition qualifiés français-non qualifiés immigrés) diffèrent des raisons des discriminations dans les services (clientèle, qualification sociale).

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

Les solutions proposées

Les différents objectifs visés, tels que décrits précédemment, concourent à démultiplier les actions mises en place jusqu'à présent mais aussi à expérimenter de nouveaux leviers pour l'action jusqu'alors non usités. À l'instar de la CFDT nationale, les partenaires sociaux, par le prisme de leur projet Equal souhaitent favoriser un « passage à l'acte ».

► Depuis 1995, la CFDT s'est engagée dans une recherche-action qui lui a permis de dégager une nouvelle démarche syndicale. Cette recherche-action conduite avec le Cadis a largement contribué à l'émergence de la réalité des discriminations liées à l'origine et a débouché sur l'ouvrage du sociologue Philippe Bataille *Le Racisme au travail* (La Découverte). Cette recherche a mis en lumière une discrimination idéologique nécessitant une réponse juridique mais aussi une discrimination systémique nécessitant une réponse plus complexe.

À partir de cette recherche-action, de nombreuses initiatives territoriales et professionnelles ont vu le jour. Pour la plupart, elles se sont appuyées sur un long travail de sensibilisation sur l'existence des phénomènes discriminatoires et leurs enjeux et sur la nécessité d'une prise en charge syndicale concrète dans l'entreprise qui prenne en compte tous les acteurs.

Cette étape lourde de sensibilisation a été largement portée par les instances de la CFDT. Elle s'est traduite concrètement par de nombreux débats et décisions de congrès, des innovations, des démarches à l'œuvre et la production d'outils.

L'ensemble de ces travaux a confirmé la nécessité d'une intégration concrète de la lutte contre les discriminations liées à l'origine dans les pratiques syndicales fondée sur une conceptualisation renouvelée des phénomènes en présence.

C'est ce « passage à l'acte » que nous avons voulu amplifier, à partir de cette expertise d'action et sur la base d'une réelle mobilisation. L'accent a été mis sur les pratiques syndicales tournées vers l'accès à l'emploi, l'insertion, l'évolution professionnelle et l'employabilité dans leur prise en compte contemporaine des inégalités relatives à des origines ethniques ou liées à l'origine réelles ou supposées.

L'ambition du projet était de permettre le déclenchement, la faisabilité de projets territoriaux ou professionnels déjà engagés par un encouragement et un accompagnement national et une dissémination à l'ensemble de l'organisation et des partenaires.

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

Pour répondre à cette volonté visant à amplifier l'action, différentes stratégies vont être développées par les partenaires sociaux, celles-ci pouvant être regroupées comme suit :

- accentuer la sensibilisation ;
- former et accompagner ;
- expérimenter et négocier ;
- évaluer, capitaliser et pérenniser.

Accentuer la sensibilisation

Les messages transmis lors de ces actions visent principalement à sensibiliser sur les discriminations en tant que telles (discriminer, c'est quoi ?) mais aussi à communiquer sur les possibilités d'actions existantes (que peut-on faire ?). Il s'agit encore une fois de lever le non-dit des discriminations et des préjugés mais également de présenter les réflexions, expériences et outils développés pouvant permettre au public cible d'agir contre les discriminations. Le public visé peut être des entreprises, des militants syndicaux, des acteurs impliqués (enseignants...), voire le public discriminé lui-même (les jeunes, les demandeurs d'emploi, les jeunes filles issues des quartiers difficiles...).

Sensibiliser les militants syndicaux et les salariés

► Les actions de sensibilisation mises en œuvre s'adressent principalement aux militants syndicaux.

À partir des outils de sensibilisation sur les discriminations dans l'emploi et l'accès au logement, de nombreuses journées de sensibilisation pour des militants syndicalistes et des représentants d'associations engagées dans la lutte contre les discriminations ont été organisées dans les pays partenaires et dans cinq régions françaises. De riches échanges ont ponctué ces journées qui ont contribué à tisser des liens entre les différents acteurs clés de la lutte contre les discriminations au niveau local (projet Casadis).

En 2006, le projet BD a particulièrement axé sa communication auprès d'acteurs de la lutte contre les discriminations. Il s'agissait, d'une part, d'informer et d'échanger sur la problématique des discriminations liées à l'origine et, d'autre part, d'identifier des partenaires à associer à la réalisation et à la diffusion du projet. Cette démarche contribue par ailleurs à élargir les réseaux. Les salariés et leurs représentants, public cible du projet, ont, pour leur part, été destinataires de deux affiches réalisées dans le cadre du projet. Certains ont par

ailleurs bénéficié de journées de sensibilisation et de formation. Le bilan de la première action de sensibilisation ayant souligné l'importance de travailler sur les préjugés, nous avons donc davantage développé ce thème dans notre programme de sensibilisation et de formation. La sensibilisation auprès d'un public plus large sera réalisée en 2007. Elle s'appuiera notamment sur les nouveaux outils développés : une bande dessinée, un recueil de textes, une exposition interactive (projet BD).

Les outils de sensibilisation créés grâce aux différents projets menés sur les discriminations liées à l'origine sont pour la plupart disponibles en version électronique sur les différents sites Internet associés à Emergences :

- www.no-discrim.fr ;
- www.casadis.org ;
- www.emergences.fr/dossiers/Racisme/DossierRacisme.asp.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

Le projet de l'URI CFDT Île-de-France a développé un module de sensibilisation spécifique pour, entre autres, les représentants syndicaux qui siègent dans les organismes paritaires du logement.

► Dans le cadre des activités développées avec Ateccod, concernant la sensibilisation pour encourager les acteurs, un module de sensibilisation de l'ESH de la FAP pour les acteurs siégeant dans les organismes paritaires du logement (1 % et ESH) a été créé.

L'ESH a mené un diagnostic sur les territoires de l'Île-de-France (91, 93 et 94) concernant les facteurs de discriminations interagissant dans l'accès au logement. À la suite de ce diagnostic, il apparaît difficile d'appréhender les discriminations dans l'accès au logement tant les discriminations appartiennent à l'ensemble d'un système dont le fonctionnement ou l'aboutissement engendre des discriminations indirectes ; c'est ce que l'ESH de la FAP appelle les discriminations systémiques.

Une fois ce diagnostic posé, l'ESH de la FAP a monté un module de sensibilisation à destination des administrateurs CFDT siégeant dans les organismes paritaires du logement (CIL et ESH), en vue des salariés qui travaillent dans le logement social (concierge, personnes liées à la maintenance...) et enfin à destination des directeurs des collecteurs du 1 % logement. Ce module repose sur trois heures où sont expliqués le contexte actuel de l'Île-de-France en termes de démographie, nationalités, conditions de vie, statut des personnes de l'IDF, leurs conditions de logement et le parc du logement social de la région. La mise en lumière de ces données permet de mieux appréhender l'ensemble des paramètres et de considérer à quel point les personnes qui se disent victimes de discriminations dans l'accès au logement font partie d'un système qui reste encore difficile à appréhender.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Pour sensibiliser les militants syndicaux et surtout leur apporter des informations sur le phénomène discriminatoire dans l'emploi, la mise en place d'un site Internet est un outil souvent utilisé par les partenaires sociaux.

► Le site Internet www.actionetvigilance.org, portail du projet, est une source d'information sur le thème de la lutte contre les discriminations. Les contenus du site sont le fruit d'un travail en commun de tous les partenaires. Foire aux questions, documents, fiches-repères, bibliographie, recueil de bonnes pratiques, donnent aux publics salariés et employeurs les premières réponses à leurs questions. Un quiz permet à l'internaute de tester, de façon ludique, ses connaissances sur le thème de la lutte contre les discriminations. Une rubrique Actualités permet aux visiteurs/visiteuses de se tenir informés. En réflexion continue sur le sujet, les partenaires vont, ensemble, faire évoluer le contenu du site afin qu'il reflète au mieux l'évolution de leurs pratiques.

UD CFTD de Paris (FR-IDF-2004-43327)

► Afin de promouvoir une sensibilisation large des délégués et militants syndicaux, les cinq organisations confédérées de salariés de Rhône-Alpes ont participé à la création d'un site Internet récapitulant les principales connaissances nécessaires pour agir contre les discriminations dans le monde du travail. Cet outil en ligne est disponible sur : www.anti-discrimination-syndicat.org

Les organisations syndicales ont insisté pour que cet outil d'information constitue un premier accès aux connaissances nécessaires sur les discriminations et une invitation à agir en collaboration avec les acteurs légitimes dans ce champ. En effet, cet outil a pour objectif de donner aux internautes et en particulier aux représentants syndicaux les clés de lecture leur permettant de juger des situations qu'ils rencontrent ou pour lesquelles ils sont interpellés. Il donne ensuite à ces derniers les contacts et ressources qui leur permettront d'agir concrètement, au sein de leurs entreprises, pour l'éradication des discriminations.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

Sensibiliser le monde des entreprises

Au-delà des représentants syndicaux, la sensibilisation a également touché le milieu des entreprises, comme en témoignent les réunions organisées par le Medef de la Haute-Garonne.

► Une première formation de sensibilisation menée par des avocats en droit social sur les deux années 2005-2006 a permis d'accueillir 300 entreprises et 50 responsables en

ressources humaines. Cette journée était accompagnée de témoignages de bonnes pratiques menées par d'autres entreprises. Ces réunions entre « pairs » ont ouvert une réflexion sur la représentation des patrons de PME-PMI sur le thème des discriminations. De plus, l'accompagnement renforcé à la création ou reprise d'activité pour les publics issus des quartiers de la politique de la ville a été poursuivi. Les réseaux d'entreprises qui actent sur le parrainage des créateurs d'activités et qui abondent financièrement les projets ont été sensibilisés aux difficultés que rencontrent les créateurs d'entreprises, notamment ceux issus de la diversité ethnique pour obtenir la confiance des banques.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

Sensibiliser le public cible

Enfin, sensibiliser le public cible, à savoir les personnes discriminées (jeunes, femmes, personnes d'origine étrangère), est aussi une action indispensable.

► Le Medef Haute-Garonne a souhaité travailler sur la sensibilisation des jeunes filles issues des quartiers difficiles à relever le défi de la compétence et de la culture. Il est très compliqué de travailler avec les différentes associations de quartier. L'organisation patronale a donc adopté une approche vers les clubs de prévention pour rencontrer cette cible. À ce jour, il y a des contacts très parcellaires pour dénouer des problématiques d'emploi et ou d'orientation professionnelle pour ces jeunes...

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

Former et accompagner

Si la sensibilisation et la communication sont nécessaires, la formation et l'accompagnement des acteurs est toujours un préalable à l'action.

► La formation des acteurs apparaît comme un préalable incontournable dans la lutte contre les discriminations. Il s'agit en effet d'éviter les confusions entre, par exemple, discriminations et intégration ou insertion, entre discriminations liées à l'origine et racisme ou encore entre lutte contre les discriminations et promotion de la diversité. Cette formation peut-être conduite de façon traditionnelle lors de sessions destinées à un public spécifique. Elle peut également avoir lieu dans le cadre de groupes de travail, permettant à ce dernier de construire une culture commune nécessaire à ses travaux.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

► L'URI CFDT IDF, après presque deux années de projet, constate la nécessité d'accompagner les équipes syndicales sur le terrain de l'action à la lutte contre les discriminations. Cet accompagnement vise à sensibiliser les militants à la question des « discriminations » et à l'importance de mener une action locale et concrète sur le lieu de travail. Ainsi une formation d'accompagnateur pour le jeu « Mots d'action » a été développée (se reporter au chapitre « Produits »). Cette formation se compose de deux jours et un troisième temps ultérieur. Déjà expérimentée par un groupe de militants CFDT, elle est née de la nécessité d'accompagner l'outil « Mots d'action ». En effet, « Mots d'action » ne peut être utilisé sans formation préalable. La démarche d'utilisation de « Mots d'action » doit avoir un sens et doit bénéficier du support d'une personne, dite accompagnateur, pour réguler les joueurs, faire se libérer la parole dans le profond respect de l'autre et de sa différence et amener les joueurs à déterminer un plan d'action. Aussi, cette formation se compose de la première journée consacrée à l'appropriation de « Mots d'action » et du positionnement en tant qu'accompagnateur ; la deuxième journée repose, elle, sur des apports théoriques et méthodologiques de gestion de projet et d'appropriation des autres outils auparavant développés. Devant la nécessité d'accompagner les équipes syndicales, l'URI CFDT IDF a constitué un groupe de militants-référents sur les problèmes liés aux discriminations, groupe qui sera en capacité d'intervenir auprès d'autres équipes syndicales et de les accompagner dans leurs actions de lutte contre les discriminations. Ce groupe est appelé « groupe ressource ». Derrière la création de celui-ci, la volonté affichée est de démultiplier l'accompagnement auprès d'un plus large panel d'équipes syndicales et donc de démultiplier les actions de lutte contre les discriminations en entreprise.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

► La majorité des membres du PDD ont été formés sur cette problématique par différents acteurs consultants et avocats spécialisés. Différents thèmes ont été abordés : les aspects juridiques, les représentations des discriminations, l'interculturalité dans les ressources humaines, l'homophobie au travail ou encore l'égalité hommes-femmes.

Concernant les discriminations à l'embauche, deux réunions d'échange avec les partenaires sociaux ont été organisées. Lors des échanges, les différentes visions ont été mises à plat. Les tentatives sont difficiles car, lorsque la CFDT et la CFE-CGC étaient présentes, les autres partenaires sociaux ont décliné l'invitation. Il serait intéressant de poursuivre ce travail en resituant bien le positionnement de chacun. Par ailleurs, les candidats ont été accompagnés sur le diagnostic de leurs compétences, l'évaluation de leur projet professionnel, la mise en relation avec les entreprises et le suivi dans l'emploi par l'action de parrainage. Cette action a été réalisée par des chefs d'entreprise, par la circulation d'une « CVthèque » au sein des têtes de réseau. L'objectif est de présenter des potentiels et des compétences, mais aussi de constituer un réseau économique de personnes en recherche d'emploi.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

La formation de formateurs, l'autoformation, la formation à distance et l'accompagnement des structures et des personnes discriminées sont différents moyens pour démultiplier les objectifs et résultats du projet.

► De nombreuses formations ont eu lieu ces dernières années sans avoir toujours l'effet souhaité, d'où la nécessité de démultiplier pour agir. Les partenaires ont ainsi fait le choix, inédit sur ce thème, de développer des modules de formation ouverte et à distance. Leur objectif est de permettre aux salariés et aux employeurs une plus grande liberté pour suivre la formation mais aussi de démultiplier le nombre de personnes formées.

UD CFTD de Paris (FR-IDF-2004-43327)

Expérimenter et négocier

Le modèle français d'égalité repose sur un principe qui ne se traduit pas dans les faits. Dans ce contexte, la volonté des partenaires sociaux est de faire vivre ce principe par la mobilisation des entreprises et des militants syndicaux sur des actions concrètes au plus près du terrain.

Par l'ouverture d'espace de dialogue et la signature d'accords collectifs

► Au-delà des différents engagements unilatéraux pris par les directions d'entreprise en faveur de la diversité, il est intéressant de favoriser la signature d'accords sociaux portant spécifiquement sur la lutte contre les discriminations. Il s'agit dès lors de travailler avec les employeurs et les organisations syndicales de salariés qui sont présentes dans les entreprises publiques et privées afin de faire de la lutte contre les discriminations un objet de négociation sociale. Les partenaires sociaux déterminent alors les objectifs à poursuivre ainsi que les moyens les plus appropriés pour les atteindre.

De tels accords sociaux ont été signés au sein de Casino (2005) et d'Adesso (2007) permettant aux salariés et aux entreprises de se fixer des objectifs contraignants et d'adopter les mesures spécifiques nécessaires.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

► L'URI CFTD IDF a mené avec des équipes syndicales un travail d'enquête sur leur lieu de travail afin d'obtenir des données quantifiables et qualitatives sur le « ressenti » des salariés face à d'éventuelles discriminations subies. Ces travaux d'enquête ont été menés entre autre à l'Assistance publique des Hôpitaux de Paris (APHP) et au sein du groupe Accor.

Ces deux expériences méritent d'être mentionnées à titre d'exemple car, à la suite des deux enquêtes menées, l'URI CFDT IDF a constaté que :

- pour l'APHP, il y a une négociation en cours avec la CFDT et la direction d'un accord sur la mise en place d'observatoire pour l'égalité dans chaque établissement hospitalier ;
- pour le groupe Accor, un accord sur la diversité entre la CFDT et la direction du groupe a été négocié et signé le 10 janvier 2007.

Ces deux négociations d'accords se limitent au territoire de l'Île-de-France. Il est encore trop tôt pour parler de résultats à la suite de ces deux négociations.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Par l'expérimentation de nouveaux outils ou de nouvelles pratiques en termes de gestion des ressources humaines (recrutement, bilan social, CV anonyme...)

Par exemple, pour le Medef Haute-Garonne, les groupements d'employeurs constituent un nouveau mode d'organisation du travail pouvant garantir un recrutement non discriminant.

► Une des réponses à la promotion de la diversité dans l'entreprise passe, selon les partenaires du projet, par les groupements d'employeurs (GE), nouveau mode d'organisation du travail qui s'inscrit par ailleurs parfaitement bien dans un contexte de flex-sécurité. Le principe est simple : le salarié dispose d'un contrat d'embauche unique et est mis à disposition dans les entreprises adhérentes. C'est une réponse car, si la personne a besoin d'une formation complémentaire, le GE apporte une réponse immédiate. Si l'entreprise d'accueil a un souci de gestion de personnel, le GE est le garant du contrat de travail, donc il n'y a pas de licenciement. C'est également une nouvelle forme d'organisation du travail, qui peut permettre une double compétence et une expertise des personnes. L'objectif est de toucher le cœur de cible « plafond de verre », car ces personnes issues de la diversité ethnique sont plus souvent embauchées sur des fonctions de production que sur des fonctions de management, de direction... Par ailleurs, les partenaires sociaux semblent les mieux placés dans l'ouverture de la négociation au sein de l'entreprise. La libre parole permet de mettre à plat les processus sur les composantes de la vie au travail et d'étudier ensemble les réajustements... Ils doivent parler d'une même voix sur ces questions face aux institutions publiques, car ils doivent se faire entendre auprès des politiques et apporter leurs réflexions, leurs solutions pour influencer leurs pratiques, notamment dans les plans territoriaux de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

Évaluer, capitaliser et pérenniser

L'évaluation, la capitalisation et la pérennisation des actions sont parties intégrantes du programme Equal et reprises par les partenaires sociaux dans leurs projets. Il s'agit de diffuser, d'enrichir et de valoriser les initiatives existantes, notamment en termes politiques, mais aussi de rester vigilant face à un phénomène qui se renouvelle. Dans ce cadre, pérenniser c'est aussi se donner les moyens de prévenir le phénomène des discriminations. Par exemple, l'identification et la mise en place d'un « réseau de référents » au sein des organisations syndicales permet d'intervenir, y compris après le projet, pour informer, former et agir en faveur de la lutte contre les discriminations.

- Emergences travaille depuis des années sur les problématiques de discriminations et cela particulièrement avec le public des représentants du personnel et des organisations syndicales. Les différents projets menés dans ce domaine ont donné lieu à la réalisation de multiples outils mis à jour régulièrement, diffusés et utilisés lors de formation ou d'événements publics. Ces réalisations constituent la mémoire de nos projets et permettent d'analyser chaque fois des aspects particuliers des discriminations et de proposer de nouvelles méthodes de sensibilisation ou d'action pour continuer à lutter contre les discriminations.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

- L'évaluation attendue de l'expérimentation du CV anonyme devra être portée à la connaissance de tous pour apporter du grain à moudre au bilan qui fait suite à l'accord national interprofessionnel.

L'appropriation des savoirs acquis en termes de lutte contre les discriminations par les salariés permet de promouvoir au sein de l'entreprise des salariés capables de se saisir de ces questions afin d'informer et de mieux négocier.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

- Depuis le démarrage de l'action 2, l'URI CFDT IDF travaille étroitement avec une sociologue de l'EHESS afin d'évaluer globalement l'ensemble des éléments qui ressortent de l'action Ateccod. En parallèle de cette expertise sur le projet, l'URI CFDT IDF suit l'état d'avancement des différentes actions par la mise en place de tableaux de bord, réactualisés une fois par mois. Enfin, après chaque session menée avec les équipes syndicales et après chaque action réalisée avec les équipes syndicales, l'URI CFDT IDF demande aux militants une mini-évaluation. Ce « *debriefing* » est fait soit sous la forme d'une fiche à remplir en fin de session, soit sous la forme d'une réunion de fin d'action.

L'URI CFDT IDF a mesuré l'importance d'avoir les « *feedback* » des militants pour avancer dans les actions et dans la mise en place et la création d'outils de lutte contre les discriminations. À titre d'exemple, « Mots d'action » a été expérimenté huit fois en Île-de-France et dans le Nord - Pas-de-Calais avant d'être fabriqué industriellement: ce sont les militants eux-mêmes qui ont déterminé ce qu'il fallait enlever, laisser, améliorer.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

► Ce projet souhaite mettre aussi en place un dispositif prévention s'appuyant sur un réseau de référents, qui aura pour rôle l'accompagnement des personnes ayant suivi les formations dispensées.

UD CFDT de Paris (FR-IDF-2004-43327)

Les produits développés

À la manière d'un « couteau suisse » aux multiples fonctions, la plupart des produits développés par les partenaires sociaux peuvent à la fois servir à sensibiliser, former, diagnostiquer et accompagner. Nous mettons néanmoins ici l'accent sur les spécificités de certains produits.

Renouveler les pratiques de sensibilisation

Outre les habituels mais utiles séminaires, sites Internet, plaquettes, affiches, CD-Rom... nous retiendrons ici différents produits innovants tant par la forme que par leur capacité à être support d'un transfert de bonnes pratiques.

Bande dessinée

- Une bande dessinée sur les discriminations liées à l'origine pour sensibiliser un public plus large (public plus jeune et/ou sensible à cette littérature, et/ou rétif à des supports plus traditionnels). Cet outil, à la fois artistique et pédagogique, permet d'aborder d'une autre façon les discriminations liées à l'origine, non du point de vue de l'expert ou du juriste, mais en privilégiant l'humour et la sensibilisation par l'image. Le projet BD, pour bannir les discriminations de l'entreprise, c'est donc aussi des dessins et des textes drôles, satiriques et parfois très réalistes pour lutter contre les discriminations liées à l'origine.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

Films (CFDT nationale, CFDT Île-de-France, Emergences, Medef Haute-Garonne, Unsa)

- Le film *Je, Tu, Il, Nous discriminons* comprend deux parties: la première concerne les outils développés et la deuxième expose la nécessité et en même temps la difficulté de travailler en partenariat. Ce film a pour objectif de démontrer que lutter contre les discriminations est inhérente à l'action syndicale, qu'elle nécessite un travail collégial avec les équipes et d'accompagnement et qu'il est également fondamental pour mener des actions concrètes de travailler en partenariat.

CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Exposition

► Pour ouvrir le débat dans les entreprises, une exposition sur le racisme au travail a été réalisée. Elle se compose de dix panneaux. Les premiers rassemblent des témoignages. Au-delà de ces cas individuels, apparemment accidentels, on découvre un système très pernicieux qui aboutit à l'écartement de populations entières en raison de leur origine culturelle ou ethnique. La seconde partie donne des exemples d'actions menées par des sections syndicales pour changer l'état des choses. Toutes ces actions sont motivées par la lutte « pour » améliorer les conditions de travail, l'accès à la formation, l'égalité des chances et pas uniquement dans une démarche « contre » le racisme ou les discriminations...

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568).

À noter également la construction par ISM Corum d'un argumentaire pour la diversité et la réalisation d'un état des lieux des représentations en entreprise par le Medef Haute-Garonne.

Appuyer la formation des acteurs concernés

Afin d'appuyer la formation des acteurs (militants syndicaux, entreprises...), les projets ont développé une ingénierie de projet et de nouveaux outils pour permettre des formations en face à face avec le public cible, des formations de formateur ou des systèmes d'autoformation. Nous retenons ici les exemples suivants.

Des guides pratiques

► Un guide d'action accompagné d'un documentaire sur support DVD sur les discriminations liées à l'origine en entreprise. Ce DVD est à la fois un outil d'enquête, puisqu'il a permis de rencontrer et de recueillir le témoignage d'une quinzaine de représentants CGT sur leur vécu des discriminations en entreprise, mais c'est aussi un outil de formation puisqu'il est utilisé pour informer et sensibiliser à l'action contre les discriminations liées à l'origine.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

► Pour amplifier ses actions de sensibilisation, d'information et de formation des équipes syndicales, la confédération CFDT a réalisé plusieurs outils pour permettre aux structures syndicales de s'emparer de ces questions.

Les sessions de formation donnent des connaissances générales sur le racisme et sur les enjeux liés au racisme dans la société. Elles permettent également de construire des stratégies syndicales de lutte contre le racisme en prenant en compte les particularités locales. Pour cela, a été conçu le classeur « Racisme et xénophobie, comprendre pour agir », support de formation destiné aux formateurs des syndicats.

À également été conçu un guide pratique. Il est destiné aux élus des comités d'entreprise (CE) et donne des pistes pour une démarche active de lutte contre le racisme en entreprise, dans le champ des prérogatives des CE, qu'elles soient économiques, sociales ou culturelles. Au sommaire : textes officiels et exemples d'action, propositions d'activités culturelles, conseils de livres et de disques pour la bibliothèque du CE.

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568).

Jeu « Mots d'action » et formation d'accompagnateur (URI CFDT IDF et NPDC)

► « Mots d'action » est un outil ludique construit sur la base d'un jeu initialement existant appelé « Distinction » qui questionne les discriminations de façon générale et dans un contexte sociétal. L'URI CFDT IDF a choisi de partir du concept de « Distinction » (sorte de Trivial Pursuit) pour l'adapter au monde du travail. Aussi, l'URI CFDT IDF a fait le choix de ne questionner que le monde du travail et de l'interroger sous l'angle de l'ensemble des discriminations. « Mots d'action » se compose de cartes avec chacune deux questions ouvertes (au total il y a 252 questions) sur sept domaines (engagement personnel, les valeurs, les personnes ressources, l'histoire et la société, les moyens d'action, le vécu personnel et le lieu de travail). Les joueurs ont chacun deux minutes pour répondre et, une fois la réponse apportée par le joueur, la table vote à l'aide d'une carte OUI/NON sur sa satisfaction quant à la réponse apportée. L'objectif de « Mots d'action » est de libérer la parole en interne des militants CFDT, de les faire travailler sur leurs représentations (être discriminés mais également être parfois discriminants), de les sensibiliser aux différents types de discriminations et enfin de les amener à construire de l'action. C'est d'ailleurs pour cette dernière raison que ce jeu se nomme « Mots d'action » ou comment passer de la parole aux actes. Enfin, une formation d'accompagnateur a pour triple objectif de former les militants désireux de mener des actions de lutte contre les discriminations aux outils développés par l'URI CFDT IDF, de travailler en réseau (groupe ressource discriminations) et enfin d'acquérir des connaissances de base nécessaires à la gestion d'un projet sur le thème de la lutte contre les discriminations. Elle se compose de deux jours pleins et d'un troisième temps à définir avec les équipes suivant leur avancement.

CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Module de formation à distance (UD CFDT Paris)

► Si on ne forme pas un nombre suffisant de cadres, ces derniers n'arriveront pas à faire prévaloir l'importance de cette lutte et donc à mobiliser. Aussi, en s'appuyant sur les outils existants, ils ont travaillé à la mise en place d'une formation ouverte et à distance. L'objectif principal est de démultiplier le nombre de formés et d'ouvrir les formations aux adhérents d'autres organisations salariales et patronales.

UD CFDT de Paris (FR-IDF-2004-43327)

Diagnostiquer une situation

La mise en place d'un diagnostic est un support à l'action des partenaires sociaux. De nombreuses études, des enquêtes, des états des lieux ou des rapports sont ainsi réalisés afin de permettre aux différents partenariats de travailler sur des problématiques spécifiques. Un centre ressource a également été mis en place par le Medef Haute-Garonne. L'union régionale CFDT Île-de-France a quant à elle mis en place une grille de décryptage des bilans sociaux et un accompagnement des militants *via* la construction d'un questionnaire.

► L'URI CFDT IDF ne donne pas aux militants un questionnaire déjà préétabli. Ce sont les militants CFDT aidés des personnes en charge d'Attecod qui le construisent et définissent les champs d'action et de questionnements. Dans chaque questionnaire sont posées les questions liées à l'origine des sondés, le sentiment d'être ou pas victimes de discriminations sur son lieu de travail, les motifs discriminatoires invoqués, les personnes discriminantes dans l'entreprise et les moyens d'action possibles. Au-delà de ces thématiques communes, les questionnaires reposent sur des champs distincts suivant les questionnements des militants et le champ d'action de leur entreprise. Une charte d'engagement est signée par chaque militant qui s'engage dans le processus de construction, diffusion et restitution des résultats, (respecter l'anonymat des personnes sondées, fournir au moins dix questionnaires par secteur sondé et respecter la confidentialité des résultats tant qu'il n'y a pas eu échange collectif). L'URI CFDT IDF se charge de l'accompagnement dans la construction des questions, le respect de la charte d'engagement, le temps imparti pour la diffusion et la restitution et le suivi des revendications.

CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

Dans ce contexte, il n'est pas inintéressant de constater que deux projets ont souhaité s'investir dans un travail de mesure des discriminations comme support à l'action (Medef Haute-Garonne, ISM Corum).

- ▶ La mesure des phénomènes discriminatoires est importante à plusieurs titres:
 - elle permet d'objectiver le phénomène et de convaincre de son ampleur les acteurs les plus réticents;
 - elle permet de se donner des objectifs évaluables.

La principale difficulté quant à ces mesures est de bien cerner leur objet. Il convient en effet de mesurer des pratiques discriminatoires en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance réelle ou supposée à une nation, une ethnie ou une race et non pas l'appartenance à un groupe ethnique d'une personne. Certains outils sont alors mieux adaptés à ce type de préoccupation (le test de discriminations ou *testing*, la comparaison de panel), alors que d'autres exigent des détours dans l'analyse (statistiques de position).

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

Ce débat sur la mesure des discriminations est au cœur de l'actualité. Conformément au modèle français, la République une et indivisible ne reconnaît que des citoyens égaux en droit « sans distinction d'origine, de race ou de religion ». Par conséquent, comme l'a confirmé la Cnil dans un avis qu'elle a rendu en juillet 2005, le droit français interdit le recueil de données relatives à l'origine raciale ou ethnique réelle ou supposée. Pour autant, des chercheurs² se sont récemment déclarés favorables à l'instauration de statistiques pour lutter contre les discriminations, en arguant du fait qu'il était nécessaire d'avoir des instruments de mesures fiables pour combattre les inégalités « ethniques ». En effet, si certains partent du principe qu'il est important de mesurer et de mettre en évidence les discriminations pour mieux les combattre, d'autres estiment que les statistiques ethniques seraient inutiles et dangereuses.

Accompagner dans l'action

Preuve du progrès réalisé par les partenaires sociaux sur cette thématique, de très nombreux outils concrets d'accompagnement ont été développés : guides juridiques (UR CFDT Île-de-France, Emergences), labels et certifications (ISM

2. Article du *Monde* publié le 13 mars 2007.

Corum), outils d'aide à la négociation (ISM Corum, UR CFDT Île-de-France), outils d'aides aux entreprises ou au recrutement (Medef Haute-Garonne, ISM Corum, Unsa)...

► Pour agir contre les discriminations aux stages le projet Transfert a mis en place et expérimenté un outil *via* Internet: le CV anonyme en partenariat avec la société L4M, plateforme d'offres d'emplois et de stages pour les 18-35 ans en région Nord - Pas-de-Calais. Les jeunes de la métropole lilloise ont la possibilité de déposer sur le site leur CV anonyme et de postuler aux offres de stages proposées par les entreprises partenaires de l'expérimentation.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

► L'union régionale CFDT IDF a créé dans le cadre de son projet Ateccod, une boîte à outils. Cette boîte à outils composée d'outils d'étude et de recherche, de communication et de formation se montre très utile pour les militants qui souhaitent mener des actions de lutte contre les discriminations.

Par l'utilisation de ces différents outils, les équipes syndicales CFDT prennent pleinement et concrètement conscience que l'action de lutter contre les discriminations est connexe et en interaction constante avec les problèmes liés au droit salarial (par exemple: partir en formation professionnelle, évoluer dans ses fonctions, être promu(e), être embauché(e); le type de contrat, l'ancienneté, etc.).

CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

À noter que la quasi-totalité de ces différents produits sont pérennes et peuvent servir en dehors du projet. Néanmoins, la question de la transférabilité de ces produits reste posée, car celle-ci repose sur un accompagnement méthodologique réalisé dans le cadre du projet, sans doute tout aussi important que le produit en lui-même. Le processus d'appropriation mis en place permet d'expliquer « comment s'en servir », or l'intérêt de ces produits dépend de l'utilisation qui en est faite. Le produit réalisé est donc indissociable de la démarche qui l'accompagne.

Les difficultés rencontrées

Différentes difficultés sont soulevées par les partenaires sociaux. De manière évidente les difficultés rencontrées par tel partenariat recourent souvent les défis visés par tel autre. Globalement, on retiendra ici les difficultés suivantes.

Le déni encore présent des discriminations liées à l'origine empêche d'évaluer la situation et d'agir concrètement

- ▶ Dans le travail sur les discriminations, trois types de difficultés ressortent :
 - dans la plupart des cas, les discriminations résultent de facteurs diffus et implicites qui font système et les font apparaître comme l'effet d'un contexte plutôt que comme la conséquence d'une cause singulière bien délimitée ;
 - fréquemment, les motifs illicites de discriminations (origine, race, sexe) se cachent dans les discours et se combinent dans la réalité, avec des critères de choix qui sont, eux, acceptés ; dans le travail par exemple : la qualification, l'expérience, le capital culturel ;
 - le plus souvent, les discriminations ne révèlent tout leur poids que par un effet de cumul dans le temps. Elles se manifestent dans des trajectoires et des histoires professionnelles, autant que dans des événements ponctuels.

ISM Corum (FR-RAL-2004-42044)

La complexité de la notion de discriminations et des pratiques discriminatoires existantes

- ▶ La plus grosse difficulté rencontrée est celle de la « dimension tiroir » du thème dès qu'on veut rentrer dans le concret et dans l'action. Les sujets périphériques et les questionnements préalables sont nombreux : Pourquoi ces discriminations et pas les autres ? L'immigration ? Les quartiers ? L'insécurité ? La laïcité ? La mondialisation ? La diversité ? Le multiculturalisme ? Le racisme ? L'antisémitisme ? Le colonialisme ? L'esclavage ? En fait, un travail sur la déconstruction des amalgames et des représentations est nécessaire. Difficulté, certes, parce qu'elle nécessite une large polyvalence mais c'est aussi et surtout la richesse du sujet. C'est un passage incontournable, dans le cadre de la libération de la parole, que d'aborder la question nodale dont l'absence de traitement est souvent une des sources principales des inerties ou des obstacles à une mobilisation concrète.

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

La volonté de dépassement de ces blocages est une chose partagée mais celle-ci est remise régulièrement sur le tapis car «les visages de la discrimination changent» et ces blocages se présentent sous un jour nouveau.

La confusion entre le concept de diversité et de lutte contre les discriminations

- ▶ Les discours sur la notion de diversité peuvent avoir des effets pervers sur la lutte contre les discriminations. Les acteurs du monde économique, social et culturel ne doivent pas seulement afficher une volonté de diversité, ils doivent davantage participer à la réflexion et à l'action concrète contre les discriminations.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

La difficulté d'organiser un travail en partenariat

- ▶ Les syndicats ne sont pas dans le partenariat car il n'était pas concevable de travailler seulement avec deux des cinq grands syndicats.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

- ▶ Différentes difficultés ont été rencontrées:
 - le dialogue entre les partenaires, pour co-construire, a pris le pas sur la réalisation des outils. Il en résulte un retard dans la mise en œuvre des outils;
 - les rythmes différents et les cultures d'organisation des partenaires ont été très difficiles à gérer.

UD CFDT de Paris (FR-IDF-2004-43327)

La difficulté de mobiliser les entreprises, les équipes syndicales, les institutionnels ou les acteurs locaux sur cet objectif

- ▶ La mobilisation des acteurs sur les territoires dépend souvent du degré de prise de conscience des acteurs. Un des éléments pour aller plus vite dans la mise en œuvre d'outils concrets est la présence par le passé de programme de lutte contre les discriminations maillant déjà un territoire. La difficulté est alors de pouvoir bénéficier de ces réseaux d'acteurs déjà sensibilisés pour éviter de refaire de la sensibilisation et de la formation et pouvoir essayer autre chose.

Sur l'action particulière « entrée stage », la non-prévision de la gestion des compétences et des stages dans les milieux de travail empêche l'émergence d'une offre ouverte de stages. Sur des bassins d'emploi, les entreprises ont un niveau différent de prise en compte du phénomène discriminatoire. Il y a des bassins sur lesquels il faut, avant de pouvoir expérimenter de nouveaux outils concrets, faire de la sensibilisation, trouver des moyens d'action qui passent par des contraintes institutionnelles, locales par exemple.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

► Trouver un langage commun avec l'ensemble du partenariat afin de construire une base d'action commune n'est pas un exercice facile.

De plus, il faut mobiliser les équipes syndicales autour de la lutte contre les discriminations pour en faire une activité syndicale prioritaire au même titre que celles, plus courantes, de dialogue social comme les salaires ou les conditions de travail.

URI CFDT Île-de-France (FR-IDF-2004-43557)

La lutte contre les discriminations est un sujet de revendication encore nouveau pour certains militants. Du temps – que les militants n'ont pas toujours – est donc nécessaire pour s'approprier ce sujet et évaluer les discriminations pouvant exister. De plus, si un militant est impliqué, cela ne signifie pas que l'équipe syndicale, les salariés et la direction de l'entreprise le soient aussi.

La non-reconnaissance des actions des partenaires sociaux (voire une certaine suspicion quant à leurs objectifs)

► Il faut fortement se mobiliser pour convaincre les institutionnels du territoire. En effet, certains ont mis en doute le bien-fondé des actions du Medef dans ce domaine. « Pourquoi pas vous avec nous ? » véhicule avec lui les représentations négatives sur la gestion des ressources humaines dans les entreprises privées en matière de diversité.

Medef Haute-Garonne (FR-MDP-2004-43013)

Enfin, les partenaires sociaux s'interrogent sur l'équilibre à trouver entre actions individuelles, actions judiciaires, actions collectives et actions en partenariat. Faire du droit une « menace crédible » est nécessaire pour les organisations syndicales, mais la volonté de changer en profondeur les pratiques nécessite également d'autres actions.

► Il s'agit, bien sûr, de dénoncer les discriminations qui foulent le principe d'égalité et menacent gravement la cohésion de notre société, sans commettre l'erreur de réduire ce combat à une croisade judiciaire. Mener ce combat, au quotidien, dans chaque entreprise, signifie agir pour changer les comportements, changer les pratiques. Il s'agit de repérer les inégalités sur toutes leurs formes et de lever les obstacles qui s'opposent au principe d'égalité de traitement.

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

► Il est nécessaire de faire vivre la loi, se saisir du droit national et communautaire au service de la lutte contre les discriminations, car « le droit ne s'use que si on ne l'utilise pas ». De plus, il faut doubler cette réponse juridique, le plus souvent de nature individuelle, d'une approche collective, afin que les organisations syndicales intègrent la question de l'égalité des droits à tous les échelons de la négociation collective.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

Les progrès constatés

De manière positive, les progrès constatés rejoignent en grande partie les défis visés.

Passage d'un sentiment d'impuissance à une capacité de faire

Le travail engagé sur la parole et la construction de partenariats ont permis aux partenaires sociaux une intégration de la question des discriminations dans leurs pratiques et de passer d'un sentiment d'impuissance à une capacité de faire. Dès lors, l'expérimentation de nouveaux outils devient possible et les bases d'un dialogue social peuvent être recherchées (se reporter au chapitre « Produits »).

► Une mobilisation nationale concrétisée localement sur des terrains précis a permis le dépassement local du « sentiment d'impuissance » ou d'isolement qui caractérisait fréquemment les initiatives territoriales ou sectorielles. L'affichage de cette mobilisation concertée entre l'État et ses territoires, les acteurs sociaux et leurs instances territoriales a également éclairé, encouragé et valorisé chaque initiative.

Prévues, dans un premier temps, comme un objectif, les initiatives locales ont pris à la fois une dimension régionale et une dimension nationale. Une dimension régionale par élargissement et une dimension professionnelle, donc nationale, par les secteurs professionnels impliqués. Cette combinaison a débouché sur des actions et des initiatives.

Par ailleurs, on observe une évolution du discours et des actions sur l'emploi qui prend en compte toutes les discriminations et les effets « système » et cumulatifs (femmes, orientation sexuelle, handicap, jeunes, seniors, social, etc.).

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

Une dynamique de proximité

Dans ce cadre, la mise en lumière des discriminations par un travail d'étude ou de diagnostic, en permettant un approfondissement de la connaissance des pratiques discriminatoires, offre aux partenaires sociaux l'opportunité d'agir au niveau des territoires, des secteurs professionnels, voire des entreprises. On

observe donc une dynamique de proximité, l'action des partenaires sociaux se rapprochant des lieux d'expression des pratiques discriminatoires.

► Nous avons pu constater un progrès dans la prise de parole par les représentants des travailleurs sur la question des discriminations liées à l'origine dans l'entreprise. La promotion de la diversité et de l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations... sont autant de thèmes qui occupent aujourd'hui largement l'espace politique et médiatique et qui contribuent à alimenter la réflexion de chacun. Les représentants des travailleurs semblent désormais plus disposés à débattre de cette question dans l'entreprise et à l'intégrer dans leur mission.

Emergences (FR-IDF-2006.12.13.0095)

Une approche intégrée des discriminations professionnelles liées à l'origine

De plus, la mobilisation d'une pluralité d'acteurs permet de prendre en compte les effets systémiques et cumulatifs des discriminations et le développement d'une approche intégrée des discriminations liées à l'origine professionnelle prenant en compte la question du logement, de l'égalité hommes-femmes, de l'emploi des jeunes...

► La mobilisation de chaque partenaire sur l'ensemble des activités prévues n'était pas acquise au départ. Ainsi, la mise en place d'un outil de formation par le Medef Paris, alors qu'il ne s'y était pas engagé au départ, est un acquis de ce projet.

Mais il faut surtout noter la construction d'une culture commune qui s'est concrétisée par une validation de l'ensemble des acteurs des définitions des différents concepts et la réalisation du site qui devrait permettre de poursuivre le travail au-delà d'Equal.

Il faut aussi relever un enracinement du thème dans les arguments politiques des différents partenaires.

UD CFTD de Paris (FR-IDF-2004-43327)

► Il y a un grand progrès dans la sensibilisation de la jeunesse et son potentiel de mobilisation pour agir concrètement dans l'espace publique.

Une mobilisation d'acteurs pluriels qui, ensemble, peuvent approcher concrètement la question de la lutte contre les discriminations est désormais réelle. Sur certains bassins, on peut aller plus loin que la simple sensibilisation. On peut y inclure l'expérimentation d'outils, voire envisager un changement des attitudes et des pratiques.

Il est possible d'expérimenter un outil concret avec la mobilisation d'acteurs pluriels et non plus seulement avec un acteur type. L'action de lutte contre les discriminations systémiques nécessite cet engagement concomitant des jeunes, de leurs encadrants et des entreprises.

Unsa (FR-NAT-2004-41074)

L'accord national interprofessionnel de février 2007

Par ailleurs, l'ANI du 14 février 2007 est bien sûr considéré comme un progrès résultant de l'action des partenaires sociaux et comme un progrès pour les possibilités d'actions nouvelles offertes.

► L'évolution notable du dialogue social sur l'égalité est un progrès. Ce dialogue s'est concrétisé par des négociations d'entreprises et plus particulièrement par l'accord national interprofessionnel sur la diversité. Cet outil est un levier pour le dialogue social. Actuellement, la CFDT construit une opération « 1 000 accords pour l'égalité » sur une période de trois ans, en partenariat avec le Fasild et la DPM. Cette action permettra de mettre en place de façon volontariste des négociations sur tout le territoire avec les partenaires sociaux, patronaux, salariés, acteurs locaux...

CFDT nationale (FR-NAT-2001-10568)

Les recommandations

Les recommandations sont sans doute à chercher autant dans les bonnes pratiques développées que dans les manques exprimés.

Les manques

Manque lié aux modalités de programmation du FSE

Le premier manque formulé par les partenaires sociaux est lié aux modalités de programmation du FSE, les porteurs de projet souhaitant des moyens différents en termes :

- financier (financement plus souple sur des actions tangibles) ;
- de temps (financement à long terme permettant de pérenniser ou de répéter des actions).

En filigrane, on retrouve ici la question des moyens humains pouvant être mobilisés, manque à la fois lié aux moyens financiers disponibles et à la volonté politique des partenaires sociaux. La question du temps soulève également celle de l'évaluation des résultats à long terme, celle des possibilités de transfert des actions menées et de la pérennisation de celles-ci.

Manque de prises de position et d'appui de la part des institutionnels

Le second manque exprimé s'adresse aux acteurs institutionnels, dont les partenaires sociaux attendent des prises de position et un appui pour leurs actions. L'acteur public est ainsi interrogé sur :

- la nécessité d'avoir une démarche et un discours institutionnel qui distinguent ce qui relève de l'égalité des chances, de la promotion de la diversité, de l'égalité de traitement et de la lutte contre les discriminations ;
- la question des discriminations dans le secteur public et des discriminations légales qui perdurent ;
- la mise en place d'une intégration systématique des questions de lutte contre les discriminations dans les politiques publiques de formation et d'emploi (« *discrimination mainstreaming* », à l'instar de ce qui a pu être fait pour le genre) ;

- la question de la mesure des discriminations toujours en débat;
- l'évaluation des actions publiques menées (comme la charte de la diversité);
- la coordination des différentes actions existantes;
- le développement du dialogue social territorial sur le sujet;
- et, plus largement, sur l'implication de l'acteur public sur cette thématique.

Manque lié à la capacité des partenaires sociaux eux-mêmes

Le troisième manque soulevé concerne la capacité des partenaires sociaux eux-mêmes à travers différents points :

- les possibilités de travail en partenariat ou en réseau;
- le développement du dialogue social en entreprise, mais aussi au niveau territorial;
- la capacité de mener des actions intersyndicales au niveau français et de développer une action syndicale européenne sur cette question pour organiser la transférabilité des meilleures pratiques;
- le développement et l'appropriation des outils existants pour agir ou négocier sur ce sujet;
- l'accompagnement de proximité visant à un changement des pratiques.

* * *

Pour conclure, nous soulignerons que les partenaires sociaux souhaitent aujourd'hui casser « la règle des trois unités » (de temps, de lieu et d'action) afin de se libérer du théâtre classique de la lutte contre les discriminations professionnelles.

Les bonnes pratiques

Pérenniser les actions mises en place

Les discriminations n'étant pas ponctuelles, celles-ci se renouvelant sans cesse, les partenaires sociaux souhaitent dépasser l'unité de temps de leurs projets, notamment par le développement de moyens humains et financiers supplémentaires. Face à un phénomène de long terme, la question posée ici est celle des moyens d'évaluation des actions menées afin de pouvoir en apprécier l'efficacité et la pertinence, mais aussi celle des moyens de la transférabilité et de la

pérennisation de celles-ci. Le temps réduit d'un projet est gage d'une obligation de résultat sur une période limitée, néanmoins les premiers « retours » n'interviennent le plus souvent qu'à la fin du projet, d'où la nécessité d'agir sur un temps plus long. Cette question s'adresse ici aux financeurs mais aussi à l'organisation des partenaires sociaux eux-mêmes.

Multiplier les lieux d'action

Si l'action dans l'entreprise est indispensable, on retient des projets menés par les partenaires sociaux qu'il est également nécessaire de sortir de celle-ci. Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent investir une multiplicité de lieux d'actions (le territoire, la branche professionnelle, le service public...) sur la base d'un travail en partenariat élargi avec les différents acteurs concernés. Toutefois, la question des moyens pour favoriser de telles actions reste ici posée et les partenaires sociaux souhaitent dans ce cadre un appui des acteurs institutionnels.

Étendre les possibilités d'action

De facto, les discriminations étant systémiques, différents types d'actions doivent être entreprises pour contribuer à l'objectif final de réduction des pratiques discriminatoires. Concrètement, les partenaires sociaux souhaitent pouvoir développer une approche intégrée des discriminations liées à l'origine professionnelle. Il s'agit de prendre en compte non seulement la double discriminations (femmes, santé, logement...), mais aussi d'intégrer de manière plus systématique la question des discriminations dans les pratiques concrètes des acteurs et dans leurs organisations.

De très nombreux outils originaux ont été expérimentés par les projets Equal du thème B, tant en France qu'en Europe. L'utilisation de ces outils se heurte toutefois encore à des difficultés, preuve que le travail d'accompagnement doit être poursuivi.

Bien sûr, les possibilités de coopération entre employeurs et représentants des salariés sont également en jeu. À tous ces égards, l'accord national interprofessionnel est jugé comme un premier pas permettant de faire des discriminations un objet de dialogue social. Dans ce cadre, la prise en charge de la probléma-

tique des discriminations par les partenaires sociaux eux-mêmes est questionnée.

In fine, ce qui semble aujourd'hui en jeu est le passage d'une logique d'intention – réelle – à une logique d'action – soutenue par les projets Equal – pour un changement concret des pratiques professionnelles.

Intermédiaires de l'emploi et de la formation



LES participants au groupe « intermédiaires de l'emploi et de la formation » sont des acteurs des services publics et privés de l'emploi et de la formation, partenaires actifs ou têtes de liste d'un projet Equal :

- représentants du service public ou privé de l'emploi ;
- agences de travail temporaire ;
- organismes de formation ;
- organismes d'orientation et d'insertion (missions locales...).

Les intermédiaires de l'emploi sont à la croisée des entreprises et des publics discriminés : leur positionnement particulier de facilitateurs entre les entreprises et les publics peut générer des attentes non concordantes.

Dans son dernier rapport, la Halde indiquait que, parmi les 5478 réclamations 44% concernait le domaine de l'emploi et un tiers d'entre elles était directement lié à des discriminations rencontrées lors de la phase de l'embauche. Les intermédiaires de l'emploi et de la formation (IEF), que sont le service public de l'emploi (ANPE), les entreprises de travail temporaire, les centres de formation et les cabinets de recrutement ont donc un rôle décisif à jouer dans le domaine de la

lutte contre les discriminations professionnelles liées à l'origine, de par leur position stratégique entre le candidat et le recruteur.

Dans ce chapitre, l'accent est mis sur les actions dont l'objectif est de faire évoluer les pratiques non discriminatoires des intermédiaires de l'emploi et de la formation, plutôt que sur les actions destinées prioritairement aux publics cibles.

Les défis visés

Les intermédiaires de l'emploi et de la formation (IEF) ont un objectif : répondre à la demande de leurs entreprises clientes. Pour autant, ils ne doivent pas devenir les complices de demandes discriminatoires auxquelles ils seraient confrontés. Ils doivent répondre à plusieurs enjeux : à la fois satisfaire la demande de l'entreprise cliente tout en prévenant les discriminations. La tâche est d'autant plus difficile que les pratiques et les politiques de recrutement diffèrent selon les entreprises. Leur rôle est donc de valoriser les candidats sur leurs seules compétences et d'établir des coopérations plus étroites avec les entreprises clientes afin d'échanger avec elles le plus en amont possible (analyse des besoins).

De plus, pour faire face aux demandes discriminatoires et ne pas devenir les complices, directs ou indirects, de ces méthodes de recrutement, les intermédiaires de l'emploi doivent œuvrer pour changer les pratiques internes, ouvrir des espaces d'échanges entre les agents pour qu'ils ne se retrouvent pas démunis devant de telles demandes et surtout former ces derniers pour qu'ils puissent y faire face.

Développer des pratiques professionnelles antidiscriminatoires

Le premier défi est de faire en sorte que les intermédiaires de l'emploi et de la formation développent des pratiques professionnelles antidiscriminatoires, que ce soit au sein du service public pour l'emploi (SPE), des entreprises de travail temporaire, du milieu scolaire ou plus spécifiquement sur des métiers de proximité.

Au sein du service public de l'emploi (SPE)

- Les notions de racisme, de discrimination, l'appréhension des difficultés particulières auxquelles sont confrontés les publics victimes de discriminations ne sont pas toujours faciles à appréhender par les agents du service public de l'emploi. De plus, la question pour eux est de savoir quel mode de communication utiliser avec les personnes et avec les employeurs. Or tous ces sujets sont mal maîtrisés par les agents. Ils doivent en effet à la fois respecter l'éthique du service public et les exigences des entreprises, ce qui n'est pas toujours aisé pour eux.

Face à ces situations très complexes, les agents ont besoin d'être armés, de disposer d'outils et de méthodes pour réagir, ils doivent pouvoir s'exprimer et échanger avec leurs collègues et leur hiérarchie. Aussi, il est impératif que l'ensemble de la ligne managériale et opérationnelle soit sensibilisée à la question et fortement impliquée pour que l'agent ne se retrouve pas seul devant le problème.

Sur un plan plus général, pour rendre le service public de l'emploi (SPE) plus efficace et plus réactif dans le combat contre les discriminations, il est nécessaire d'intégrer cette préoccupation au cœur des missions, des tâches et des métiers de chacun des agents du SPE et également de concevoir et d'organiser des coopérations interinstitutionnelles entre les différentes composantes du SPE pour modifier les pratiques et faire bouger les représentations. Ici l'approche *bottom-up* est privilégiée, le projet Espere a d'abord outillé les agents de proximité et le management intermédiaire.

L'objectif, à l'issue des deux ans et demi d'expérimentation, est de créer avec les intermédiaires publics et privés de l'emploi une véritable dynamique sur la prévention des discriminations et de faire travailler davantage ensemble sur ce sujet les institutions concernées pour avoir un effet réel sur le terrain dans le cadre d'une démarche territoriale garante d'une meilleure efficacité des actions.

Espere (FR-NAT-2001-10456)

Au sein des entreprises de travail temporaire

► **Combattre les pratiques discriminatoires courantes et banalisées, et modifier les pratiques professionnelles dans les ressources humaines en insistant sur le fait que le non-respect de l'égalité de traitement dans l'emploi est une aberration économique et un risque juridique pour l'entreprise, tel est l'objectif du projet Latitude.**

Avant les années 2000, les pratiques discriminatoires en France étaient courantes et totalement banalisées. De plus, la jurisprudence était rare car il était très difficile de prouver qu'il y avait eu discrimination. Dans ce contexte, Adecco va être une des premières entreprises privées à réagir contre ce phénomène en commanditant un diagnostic en interne. Face à certaines commandes d'entreprises clientes peu scrupuleuses qui notifiaient clairement dans leurs annonces les critères ethniques ou de genre du personnel recherché, Adecco a décidé de réaliser une étude afin de mieux comprendre ce que pouvait vivre au quotidien les permanents des agences. Cette étude, restituée en 2000 au comité de direction, dévoile un phénomène massif des discriminations. Six mois plus tard, un plan d'action est adopté et un pôle de lutte contre les discriminations est créé. C'est dans ce contexte que le projet Latitude est lancé en avril 2002. Pour Adecco, monter ce genre de projet permettait d'être en cohérence par rapport au discours et au positionnement du directeur

général fort attendu sur la lutte contre les discriminations. Comme en atteste un responsable de cette société de travail temporaire, « il nous fallait trouver le sens, des messages forts en interne, relayés d'une manière efficace pour qu'il n'y ait plus de doute sur le sujet ». Le projet doit garantir l'égalité de traitement auprès des collaborateurs intérimaires et permanents, en se basant sur les compétences de chacun, seul critère de recrutement. La sélection ne doit plus se faire en fonction de l'origine ou du sexe.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

Dans le milieu scolaire

► Les scolaires ou leurs familles reçues dans le cadre du projet Accées Europe évoquent souvent des difficultés lors de la recherche de stages en entreprise. Cette difficulté est confirmée par les équipes encadrantes qui relatent avoir fréquemment des jeunes qui ne trouvent pas de stages en entreprise, jeunes eux-mêmes quasiment systématiquement issus de l'immigration. Les tuteurs des entreprises partenaires disent préférer des personnes de « couleur locale ». La plupart des encadrants du milieu scolaire ou de la formation sont gênés pour aborder cette question ou encore la nient. Ce « silence » renforce les stratégies d'évitement du monde de l'entreprise et se traduit pour ces jeunes par des orientations vers des milieux plus « protégés », favorables à leur intégration (action sociale, animation), ou par l'abandon de toute scolarité et ensuite de recherche d'emploi.

Accées Europe (FR-PCH-2004-43341)

► La région lorraine a historiquement fait appel à de la main d'œuvre étrangère pour les besoins de son économie locale. De nos jours, les descendants de cette population se retrouvent confrontés, dans le cadre de leur orientation scolaire et professionnelle, à des pratiques discriminatoires quant à l'accès aux stages en entreprise et autres formations dans le milieu professionnel. Les établissements scolaires lorrains de formation professionnelle initiale et continue n'échappent pas au phénomène de discriminations liées à l'origine et de genre. Ce constat conduit à penser, à travers le projet Talent, une logique d'action qui doit inverser le fonctionnement des discriminations pour faire évoluer la relation entre le monde de l'éducation et le monde professionnel. Les intermédiaires entre le monde de l'éducation et le monde professionnel, acteurs des systèmes de formation professionnelle initiale et continue, sont souvent témoins de ces pratiques. L'action du projet Talent vise à faire bénéficier ces équipes éducatives et d'orientation d'offres de formation, d'outils et de méthodes pour agir et favoriser l'égalité quant à l'orientation, l'accès aux stages, à l'apprentissage et à la formation professionnelle des hommes et femmes de l'immigration. L'action sera développée sur toute l'académie, dans les bassins d'éducation, mobilisant

enseignants et plus généralement les acteurs des établissements de formation concernés.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

Dans le secteur des services de proximité

► Les membres du PDD et les trois centres de formation ont jugé important de monter des actions de sensibilisation et de formation sur les discriminations à l'emploi vu le constat qui est fait de la persistance des discriminations en direction des salariés dans les métiers de proximité. Les formateurs et les intermédiaires de l'emploi sont souvent démunis face aux situations de discriminations que vivent les salariés et les demandeurs d'emploi de ce secteur. Il a donc semblé important de mobiliser les intermédiaires de l'emploi et de la formation dans la lutte contre les discriminations, spécifiquement pour les métiers de proximité. L'objectif est de travailler sur l'évolution de l'image de ces métiers et de sensibiliser aux situations concrètes de discriminations qu'on peut rencontrer dans ce secteur.

Kores (FR-IDF-2004-44269)

Les défis liés au territoire

Par ailleurs, certains territoires rencontrent des difficultés particulières dans le domaine de l'emploi (forte sélectivité du marché du travail, fort taux de chômage, territoires exclus du travail), il paraît donc nécessaire d'y poursuivre des actions spécifiques.

Les projets Equal locaux et/ou régionaux ont élaboré pour la plupart un fin diagnostic de la situation du marché du travail et en particulier de la situation des publics issus de l'immigration dans leur territoire.

Une forte sélectivité du marché du travail

► Peuplé de 420 000 habitants, le bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing a une identité issue de son histoire industrielle, plus précisément textile. Peuvent être évoquées ici des caractéristiques de la population, telles que la jeunesse ou les populations issues d'une immigration (Belgique, Bassin méditerranéen, Maghreb puis Asie – Afrique).

Le territoire aujourd'hui manque d'emplois. La reconversion du textile qui s'est traduite par la perte de plusieurs dizaines de milliers d'emplois explique cela. Il faut y ajouter un plus fort besoin d'emplois liés à des phénomènes démographiques ou sociologiques : les arrivées de jeunes sur le marché du travail ou la croissance du nombre de ménages y sont plus importants qu'ailleurs.

Il s'agit dès lors sur le territoire de créer des activités et des emplois. Mais il faut tout autant lutter contre la sélectivité du marché du travail et les discriminations rencontrées par de trop nombreuses personnes.

La situation étant celle d'un territoire à fort taux de chômage, le marché du travail fait globalement preuve de sélectivité. Les critères de recrutement tendent à être surévalués et de nombreuses populations peinent à accéder à l'emploi. C'est le cas des populations jeunes ou âgées, des personnes restées sans activité pendant un temps long... et bien entendu des populations d'origine étrangère.

L'action menée dans le cadre du programme local s'est appuyée sur deux convictions :

- les professionnels de l'emploi sont susceptibles par leurs pratiques de renforcer la sélectivité du marché du travail ;
- chacun d'entre nous est susceptible, à travers ses choix, de commettre ou de soutenir des actes discriminatoires.

Le défi était donc d'engager une action double :

- mobiliser les professionnels de l'emploi ;
- et interroger les pratiques professionnelles au regard de la lutte contre les discriminations.

Repères pour agir contre les discriminations (FR-NPC-2001-39081)

► La précarité est de plus en plus importante sur le marché du travail qui lui-même devient de plus en plus sélectif. Les emplois non qualifiés se raréfient et les jeunes sont souvent surdiplômés. De même, il existe une sélectivité du marché du travail sur des bases ethniques.

Le diagnostic socio-économique réalisé par la CAPC (communauté d'agglomération du pays châtelleraudais) a révélé une disjonction entre un système productif créateur d'emplois et l'accroissement du chômage, qui touche le public non qualifié issu entre autre de l'immigration.

Ainsi, il a été constaté que dans certains secteurs d'activité la présence des immigrés est nettement plus forte que la moyenne. Dans la construction, la proportion d'hommes immigrés représente le double de la moyenne régionale (22 % contre 11 %) et que, dans les services aux particuliers, les femmes immigrées sont en proportion deux fois plus nombreuses que l'ensemble des actives de la région (20 % contre 10 %).

Paradoxalement, le diagnostic effectué par Irfa Conseil conclut que les femmes ayant une origine étrangère, réelle ou supposée, sont discriminées dans le secteur des services à la personne et de l'aide à domicile, en particulier dans les zones rurales. Par conséquent,

dans la mesure où le secteur des services aux particuliers est un des plus porteurs (et tout semble indiquer qu'il le sera plus encore à moyen terme), les femmes d'origine étrangère et issues de l'immigration s'y porteraient davantage, ce qui produirait un effet de saturation, réel ou du moins perçu comme tel, qui viendrait s'ajouter aux réticences cautionnées par les intermédiaires. Cela prouve donc que, en Poitou-Charentes, il existe une certaine répartition de l'emploi liée à l'origine ethnique.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Un fort taux de chômage des populations issues de l'immigration

► Le territoire d'expérimentation du projet SoliMar est celui de l'agglomération marseillaise, de l'étang Berre à la Ciotat. Les forts taux de chômage concernant essentiellement la population d'origine étrangère ne laissent guère de doute sur l'ampleur du phénomène : l'agglomération marseillaise conserve un taux élevé de demandeurs d'emploi, victimes de discriminations : 16 % sur le département (moins de 10 % au niveau national) et plus de 19 % sur la ville de Marseille (59 629 demandeurs d'emploi pour 797 491 habitants). Cette situation masque des inégalités territoriales. Certains secteurs géographiques (quartiers Nord, centre-ville) conjuguent l'ensemble des discriminations et inégalités à la fois économiques, sociales et urbaines avec des taux de chômage allant jusqu'à 40 %.

Les partenaires du projet relèvent, notamment, que les employeurs, consciemment ou inconsciemment, opèrent des discriminations liées à l'origine à l'embauche et qu'à valeur égale les Français de souche (nom, prénom, lieu de naissance, lieu d'habitation) sont favorisés par rapport aux étrangers et aux Français d'origine étrangère. Ces barrières discriminantes ne sont pas du seul fait des employeurs. Le projet fait aussi le constat que les victimes, elles-mêmes, coproduisent des facteurs de discriminations liées à l'origine (elles sont fragilisées dans leur recherche d'emploi car souvent victimes d'une discrimination qu'elles ont intériorisée).

Ces difficultés augmentent lorsque les intermédiaires du marché du travail (structures d'insertion...) tiennent compte, malgré eux, de critères illégaux suggérés ou clairement énoncés par les employeurs, coproduisant de nouveau les discriminations.

Il était donc important, après l'état des lieux permettant de mieux comprendre le phénomène, de mobiliser l'ensemble des acteurs, notamment les intermédiaires de l'emploi et les entreprises, afin dans un premier temps, de les sensibiliser au phénomène, sans les culpabiliser. Ainsi, le défi majeur de ce projet est celui de prévenir les discriminations liées à l'origine dans l'emploi à la fois à travers une approche systémique, pédagogique, partenariale, et productrice de connaissances nouvelles sur la question, mais aussi par la professionnalisation des intermédiaires de l'emploi et de la formation, par la sensibilisation des publics, et par la mise en œuvre d'actions diverses en direction des entreprises.

Transversalement à toutes les actions mises en œuvre par les partenaires, la plate-forme mise en place par SoliMar a été conçue comme un espace ressources au service des différents groupes de travail et a permis de structurer une culture commune. Elle génère de la connaissance, accompagne, évalue, capitalise les acquis, et confronte les pratiques sur le territoire.

SoliMar (FR-PACA-2001-10463)

► D'après le recensement de 1999, le chômage touche nettement plus les étrangers et les immigrés que l'ensemble des actifs du Poitou-Charentes. Des effets de seuil selon le sexe et l'origine sont constatés, c'est ainsi que :

- plus de 23 % des hommes et quasiment 32 % des femmes de nationalité étrangère se portant sur le marché de travail sont au chômage ;
- en ce qui concerne les actifs immigrés, environ 21 % des hommes et 29 % des femmes se retrouvent sans emploi tandis que pour l'ensemble des actifs de la région le taux de chômage se situe à 10 % pour les hommes et à 16 % pour les femmes. Quant aux immigrés actifs, ce sont les Africains, dans leur ensemble, qui se retrouvent le plus sans emploi. Cependant, l'écart est important entre les hommes, qui sont au chômage à 29 %, et les femmes dont le taux atteint les 48 %. Une précision peut être ajoutée : le taux le plus élevé pour les hommes concerne les ressortissants algériens : 1 actif sur 3 n'ayant pas d'emploi. Tandis que les femmes les plus touchées sont les Tunisiennes : 3 actives sur 5 se trouvent ainsi au chômage.

Les 3 secteurs professionnels à risque sont : l'hôtellerie et le tourisme en général, le service aux personnes et le travail temporaire.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Des territoires exclus du travail

► De nombreux travaux récents soulignent l'existence de territoires exclus et stigmatisés, qui sont tout à fait identifiés par les pouvoirs publics et qui constituent une source permanente de références, de stéréotypes, et de catégorisation des groupes et des personnes qui y séjournent ou y travaillent. Trois des six actions de Prelude ont plus particulièrement été confrontées à cette problématique des territoires exclus dans la région parisienne et la région lyonnaise : les actions conduites par le Geform 94, l'IRTS de Paris et le Cafoc de Lyon (Gipal). Les deux défis globaux de Prelude ont été de valoriser ces personnes des régions de Créteil, Paris et Lyon issues de l'immigration et de modifier les comportements des acteurs locaux par des actions de sensibilisation, d'information et de formation.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

► Force est de constater que si les étrangers qui habitent en zones urbaines sensibles (ZUS) sur la région sont proportionnellement moins nombreux que sur la France métropolitaine, ils sont pourtant nettement plus touchés par le chômage. En effet, 42 % des étrangers actifs résidant en ZUS dans le Poitou-Charentes n'ont pas d'emploi contre 35 % en France.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Accompagner une population toujours discriminée : les gens du voyage

Enfin, reste la question des gens du voyage, public toujours très discriminé, qui nécessite de réaliser une série d'actions préalables à tout travail d'insertion.

Pouvoir identifier cette population : des dispositifs de recensement à imaginer

► La loi interdisant de recenser certaines catégories de citoyens, on doit pour les Tsiganes se contenter d'estimations. Le chiffre officiel est de 250 000 à 300 000. Officieusement il atteindrait les 450 000. Ce qui est certain, c'est qu'à 95 % les gens du voyage sont de nationalité française et que les Rom étrangers ne sont qu'une minorité, contrairement à ce que laissent entendre les débats parlementaires autour du projet de loi sur la sécurité intérieure, qui gonflent de manière outrancière le nombre des Rom (pays de l'Est) jusqu'à en faire la majorité des gens du voyage.

Les catégorisations utilisées par l'Insee et le peu d'études récentes ne permettent pas d'avoir des chiffres précis, les estimations varient en effet du simple au triple selon les sources. Cependant, la Basse-Normandie bien qu'elle soit concernée par la présence des gens du voyage ne figure pas en tête de liste des régions choisies par les populations nomades. Selon une étude réalisée par le Centre de recherches et d'études en aménagement (Cream), les régions les plus concernées sont ainsi dans l'ordre décroissant : « le Midi méditerranéen, l'Ouest Bretagne, la région Parisienne, Rhône-Alpes, le Nord puis, à un moindre degré, l'Alsace-Lorraine, le Sud-ouest, la Basse-Normandie, etc. »

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

Faire évoluer les mentalités

► Leurs traditions et modes de vie si différents des nôtres et la crainte qu'ils inspirent, nourris de préjugés solidement ancrés, rendent souvent difficile leur cohabitation avec les populations sédentaires. Si on dénonce l'antisémitisme ou toute autre forme de racisme, on oublie toujours que ce sont les Tsiganes, les gens du voyage qui, de toutes les victimes de discriminations, suscitent, et de loin, le rejet le plus large. À l'inventaire des préjugés, ils se trouvent largement en tête : la seule arrivée de gens du voyage dans une ville suscite les pires craintes pour la sécurité des biens et des personnes. Et même si des éléments objectifs prouvent que la délinquance des gens du voyage ne présente pas un taux différent de celui de la population sédentaire, les tensions qui peuvent naître de leur présence se soldent trop souvent par l'intervention des élus et des agents de la force publique pour les chasser. Les succès médiatiques de leurs musiciens, peintres ou poètes peuvent aider à mieux apprécier leurs valeurs culturelles si différentes des nôtres, mais ils ne masquent pas les difficultés qu'ils rencontrent en vivant quotidiennement leur tradition pluriséculaire du voyage. L'urbanisation galopante a peu à peu grignoté les espaces susceptibles de les accueillir et l'amélioration globale des conditions de vie des populations sédentaires a creusé un peu plus le fossé de l'incompréhension qui les sépare des voyageurs.

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

L'accueil et l'intégration scolaire des enfants des gens du voyage

► Nous sommes aujourd'hui dans une période charnière de modification des mentalités, tant pour l'accueillant, l'école, qui est de plus en plus sollicitée par ce public, que pour les voyageurs qui, dans un contexte de sédentarisation amplifiée, entre autres, par le RMI, reconnaissent la nécessité scolaire et l'obligation de réussite pour leurs enfants. L'effort porte donc entièrement sur la question de l'accueil et de la continuité scolaire, seules en capacité de produire des résultats qualitatifs sensibles. Des sites pilotes, notamment sur la scolarisation au collège, se multiplient dans l'académie. Ils sont passés de un à cinq, entre 2002 et 2005. La progression est lente.

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

Sortir les gens de la précarité

► Pour qualifier la précarité des gens du voyage, certains éléments quantitatifs existent. C'est le cas par exemple du nombre de ménages bénéficiant du RMI, du rapport ressources/charges des ménages, du nombre d'enfants scolarisés (chiffable) rapporté au nombre d'enfants scolarisables (estimable). Mesurer la précarité chez les gens du voyage c'est aussi estimer le nombre de familles ne bénéficiant pas de conditions d'habitat correctes (absence d'aires de stationnement, terrains inadaptés et mal entretenus, espaces de relégation...).

Trois grands types de voyageurs vivent sur le territoire national. Même si cette catégorisation est assez caricaturale, elle rend compte de la réalité de beaucoup de familles de voyageurs. Les gens du voyage itinérants, qui circulent régulièrement et qui stationnent pendant de courtes périodes sur des lieux différents, mais rarement aménagés. Les gens du voyage en voie de fixation. Les places étant rares et le stationnement sauvage sévèrement réprimé, une partie d'entre eux a donc dû renoncer à voyager régulièrement car il n'y a pas de voyage sans stationnement. Cela a eu pour effet direct de faire entrer ces voyageurs dans un processus de sédentarisation qu'ils réfutent pour la plupart. Cette catégorie de voyageurs vit le plus souvent à l'année sur des aires d'accueil dont l'aménagement et le fonctionnement ne sont généralement pas adaptés à ce type de stationnement. Les gens du voyage fixés (ou sédentaires) ont quant à eux cédé leur caravane pour un logement « en dur » auquel ils ont souvent du mal à s'habituer. Enfin, certaines familles de voyageurs se déplaçant en roulettes tractées par des chevaux (sans doute une vingtaine de familles hippomobiles en Basse-Normandie) vivent très en marge de la société environnante dans des conditions qui très certainement les positionnent comme exclues. Quelques échos alertent d'ailleurs sur la santé psychique de certaines familles et sur la capacité à vivre ensemble pour d'autres, sans parler de l'absence totale de scolarisation.

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

Prolonger le cadre législatif par des réalisations concrètes

► En Basse-Normandie, les trois schémas départementaux ont été cosignés en juillet 2002 pour l'Orne, en décembre 2002 pour la Manche et en juillet 2003 pour le Calvados. Ils prévoient un réseau d'aménagements et d'actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions d'accueil des gens du voyage dans les départements, dans le respect des droits et devoirs de chacun, voyageurs et populations sédentaires.

1. *Gadjé*: appellation donnée aux non-Tsiganes que nous sommes (les sédentaires).

Le cadre est donc bien posé, tant par le législateur que par les acteurs de chacun des trois territoires de Basse-Normandie. Reste à prolonger ce cadre en réalisations concrètes; cela suppose que soit dépassée la notion stricte du stationnement qui ne constitue que le volet pratique d'un accueil global, véritable dynamique intégrant et articulant la prise en compte de l'activité économique, de la place de la famille et de la présence importante d'enfants, de l'« itinérante » comme mode de relation à l'autre, des croyances...

Les gens du voyage développent des caractéristiques de vie qui doivent être comprises et intégrées par les institutions quand elles mettent en place des politiques publiques et par les professionnels dans leur pratique quotidienne.

Du fait d'une culture et d'un mode de vie spécifique, les gens du voyage ont été confrontés tout au long de leur histoire à différentes discriminations, qui alimentent encore un sentiment de marginalisation au sein de cette population.

L'acceptation par les *gadjé*¹ de ces différences sera sans doute le levier indispensable à cette démarche d'accueil global.

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

Les solutions proposées

Comme indiqué en introduction, les solutions expérimentées décrites ci-dessous visent le changement des pratiques des intermédiaires de l'emploi et de la formation, plutôt que les publics cibles, et ne représentent qu'une partie des activités des projets concernés. C'est la raison pour laquelle seule une sélection des solutions expérimentées par les projets Equal est mise en lumière ici.

Les solutions testées par les intermédiaires de l'emploi et de la formation ou en leur direction peuvent être regroupées dans quatre catégories :

- identification des discriminations ;
- information, mobilisation, communication des acteurs ;
- formation et qualification de ces derniers ;
- responsabilisation des dirigeants et accompagnement des changements dans les organisations.

Identification des discriminations

Pour agir, il faut d'abord avoir une connaissance parfaite du phénomène que l'on veut traiter. Ainsi, pour lutter efficacement contre les phénomènes de discriminations liées à l'origine, certains projets ont établi des diagnostics pour mettre en évidence les enjeux auxquels ils étaient confrontés. Dans un second temps, pour pérenniser cette analyse et suivre les évolutions, l'idéal est de mettre en place un observatoire.

Réalisation de diagnostics territoriaux

► Un document d'analyse, s'appuyant sur une démarche scientifique, a été réalisé dans le cadre de la première activité du projet Equal Talent, portée par le CIEP-CR2I en collaboration étroite avec le rectorat de Nancy-Metz. Ce diagnostic a été produit sur la base de l'étude de cinq bassins lorrains et il fait état des discriminations à l'accès aux stages sur l'académie de Nancy-Metz.

L'objectif affiché de ce diagnostic, centré essentiellement sur les situations identifiées en lycée professionnel, consistait en une analyse des systèmes d'acteurs, afin de repérer et

de mettre en évidence un certain nombre d'enjeux sur le territoire, qui pourront alimenter la réflexion et les axes de développement du projet en matière de prévention et d'action contre les discriminations.

Cette production s'inscrit dans la politique affichée de l'Éducation nationale de se doter d'outils rigoureux afin d'engager une démarche exigeante et volontariste de lutte contre les discriminations.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

Mise en place d'observatoires

► L'observatoire régional des gens du voyage de Basse-Normandie (ORGV-BN) sera mis en place à partir des travaux de diagnostics territoriaux en cours de réalisation. Outil d'observation, de mesure et d'aide à la décision il doit permettre, demain, aux décideurs régionaux d'anticiper et de se projeter sur un certain nombre de problématiques relatives aux gens du voyage : insertion, scolarisation, égalité des genres, habitat, pour ne citer que les plus déterminantes.

Il aura également pour vocation d'animer un travail en réseau au niveau des territoires et de la région afin de renforcer la mutualisation et les échanges, la capitalisation des expériences et de la connaissance et d'harmoniser les pratiques des différents acteurs (partenaires institutionnels et socioprofessionnels du monde de l'insertion, de l'accompagnement, de la formation initiale et professionnelle). Le cas échéant, l'observatoire pourrait également piloter des études à l'interface des domaines de l'éducation, de la santé, de l'emploi, des aires d'accueil et de l'habitat

Son ambition est de devenir une plate-forme d'échanges et de rencontres des acteurs sollicités. L'ORGV de Basse-Normandie, qui encouragera un partenariat soutenu entre les services de l'État, les professionnels et les élus de Basse-Normandie, tendra à devenir un organe d'aide à la prise de décisions, en termes d'infrastructures, d'aménagements et d'actions (exemples : accompagnement social, insertion, formation, développement d'activités économiques...).

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

Mobilisation et sensibilisation

Pour faire évoluer les pratiques des intermédiaires de l'emploi, il est nécessaire de mobiliser tous les agents. Pour cela, les projets ont développé des méthodes intéressantes, la mobilisation pouvant passer, par exemple, par la représentation d'une pièce de théâtre.

Actions de mobilisation

► Une pièce de théâtre

Pour réussir à mobiliser les managers ou les collaborateurs des entreprises sur un thème aussi difficile que celui des discriminations, il faut parfois aller au-delà de la simple diffusion d'informations et d'arguments : il faut pouvoir favoriser une prise de conscience sans adopter une attitude culpabilisante ou menaçante. Pour cela, pourquoi ne pas recourir à la forme théâtrale ?

C'est l'IMS qui, en accord avec les partenaires, a sollicité en 2003 le prestataire spécialisé « Théâtre à la carte ». Le contenu de la pièce interactive a été « testé » devant le groupe de travail interentreprises de l'IMS.

La pièce repose sur un fonctionnement « en tiroirs » : trois parents, venus chercher leurs enfants à la sortie de l'école, en viennent à parler des questions de discriminations dans l'enfance, puis dans l'entreprise. Est surtout abordée la discrimination ethnoraciale, selon le genre, et secondairement selon l'âge. Une enquête par questionnaire menée auprès des spectateurs de deux représentations a permis de vérifier que le contenu de la pièce était bien mémorisé et que l'approche choisie par les auteurs était perçue positivement.

43 % des personnes estimaient « certaine » ou « probable » l'utilisation de cet outil dans leur entreprise. Celles qui au contraire la considéraient comme « peu probable » évoquaient surtout des motifs de contexte stratégique (attitude des dirigeants, conjoncture actuelle de l'entreprise) ou pratique (coût, locaux, etc.)

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► Emergence d'une culture commune à travers une plate-forme de production de connaissances

Dans le cadre d'une intervention de longue haleine et sur un sujet aussi complexe, l'ensemble des parties prenantes doit partager une même approche qui naîtra peu à peu de la proximité entre les partenaires, de la mise en commun des travaux engagés et de leur confiance réciproque.

C'est le rôle imparti à la plate-forme de production de connaissances qui intervient d'abord auprès de chaque membre puis à titre collectif et a pour finalité de bâtir une identité de vue, affiner l'appréhension et la compréhension de l'objet considéré.

Ces productions clarifient certains éléments tels les discriminations professionnelles liées à l'origine « de quoi parlons-nous ? », l'écart entre représentations et pratiques, la valorisation des compétences interculturelles pour l'emploi et l'activité économique.

Produite puis partagée, la connaissance se transforme en une culture commune qui se retrouve dans chaque production. En effet, les acteurs utilisent implicitement les concepts, les notions et démarches identifiés et définis par la plate-forme. Chaque structure engagée

dans le projet désigne une personne chargée de diffuser cette connaissance et de centraliser les demandes d'information relatives aux phénomènes de discriminations. (Exemple : dans le cadre de la formation des intermédiaires de l'emploi, la plate-forme participe à l'appropriation des concepts sociologiques et juridiques, à la mise en évidence et en débat d'un sujet jusqu'ici tabou, à la prise de conscience par les professionnels du phénomène de la coproduction, à l'élaboration d'une posture professionnelle face aux discriminations.) Cette culture commune se nourrit aussi des expérimentations conduites dans le cadre du projet. L'élaboration et l'expérimentation des outils favorisent la compréhension puis l'évolution des représentations et pratiques des différents acteurs.

Il s'agit donc plus ici d'une connaissance éprouvée et affinée dans l'action.

La communication interne et externe

La communication associée au projet est fondée sur la construction et la diffusion progressives de cette culture commune qui assure en interne la cohérence du message et facilite la compréhension nécessaire à l'action.

S'agissant des cibles ou des acteurs auxquels s'adresse SoliMar, un message clair ne peut que favoriser l'impact des actions.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

Actions de sensibilisation

► Une formation de sensibilisation proposée aux permanents d'Adecco et d'Adia

Avant même le début du projet Latitude, un premier outil est apparu nécessaire : un module de formation destiné à favoriser une première prise de conscience, au sein des entreprises, de la nature et des enjeux des discriminations dans l'accès à l'emploi.

Les objectifs assignés à cette intervention étaient les suivants :

- établir un cadrage conceptuel et juridique, faciliter la compréhension des concepts clés (racisme, xénophobie, discrimination, égalité, équité) ;
- travailler sur l'identification des phénomènes discriminatoires sur les lieux de travail ;
- savoir dégager des axes d'intervention et mobiliser les ressources internes ou externes à l'entreprise.

Les différentes évaluations, réalisées en 2003 puis en 2005, ont fait apparaître une grande satisfaction des participants à ce module. Par exemple, en 2003, 94 % d'entre eux jugeaient l'intervention satisfaisante ou très satisfaisante (resp. 58 % et 36 %). Sur un plan plus qualitatif, de nombreux participants évoquaient cette intervention comme un moment clé de leur prise de conscience de la nécessité, dorénavant, de prendre au sérieux la thématique.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► La réussite du projet passe actuellement par un engagement fort des acteurs locaux dans la mise en place d'une politique territoriale de lutte contre les discriminations dans l'accès aux stages et par l'établissement d'un dialogue fort entre l'école et l'entreprise. Aussi l'équipe du projet Talent se propose de sensibiliser les personnels éducatifs aux processus discriminatoires pour les rendre capables de comprendre ce qui les produit, analyser les mécanismes et les pratiques (directes ou indirectes, institutionnelles ou non, intentionnelles ou non) qui concourent à la production des discriminations.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

Formation et qualification des agents

Au-delà de la sensibilisation, pour l'ensemble des projets, la formation est au cœur des activités. Tous ont mis en place des modules de formation pour que les intermédiaires de l'emploi puissent avoir les moyens de répondre aux demandes parfois discriminantes des entreprises et sachent comment agir dans de tels cas. Les formations ont touché l'ensemble de la ligne managériale car tous les agents doivent pouvoir contre-argumenter et ne plus rester silencieux devant de telles pratiques.

► **Un module de formation, faisant maintenant partie du cursus obligatoire de formation pour tout collaborateur d'Adecco en relation avec les entreprises clientes, a été mis en place pour préparer très concrètement les collaborateurs à résister aux commandes discriminatoires.**

Après la première vague de formations visant surtout à sensibiliser l'encadrement intermédiaire, toutes les remontées en provenance du réseau des agences convergeaient : pour progresser réellement, l'enjeu se situait très précisément dans la relation commerciale : comment un commercial, qui, par définition, vise avant tout à répondre à la demande du client et à développer avec celui-ci une relation fructueuse pour l'avenir, peut-il refuser de répondre à une demande discriminatoire ?

La pédagogie employée est essentiellement basée sur les expériences vécues en agence : – les participants sont, dès le début de la journée, invités à mettre en commun des situations de discriminations auxquelles ils ont été confrontés ; puis ils participent à un jeu de rôle où ils se trouvent soit dans la posture de l'entreprise cliente qui pose une exigence discriminatoire, soit dans la situation du collaborateur qui doit y répondre.

Le choix a été fait de rendre cette formation obligatoire pour tous les collaborateurs concernés, ce qui représentait pour Adecco un engagement considérable : ce sont en tout 1 800 personnes qui y auront participé (à fin 2005). Et, à l'avenir, toute personne nouvellement recrutée devra également en bénéficier.

Adia, pour sa part, a développé une offre de formation originale en impliquant le personnel de l'agence et les clients. Adia souhaite intégrer dans les formations ses clients et plus précisément organiser une rencontre débat avec les permanents et les clients d'une même agence. Le but est de former les salariés et dans le même temps d'engager une discussion avec les clients. Concrètement, ils sont formés à la lutte contre les discriminations par un consultant externe et une personne de l'interne. Ils travaillent sur les représentations, l'aspect législatif et leur est rappelée la position d'Adia. Dans un deuxième temps, les clients arrivent. S'organise alors un débat animé par le consultant et entre les permanents et les clients. Suite à cela, une collation permet aux personnes présentes d'échanger informellement. C'est un moment de formation à part entière: dans un cadre détendu, informel, les collaborateurs commencent à faire l'expérience de leur légitimité à traiter de ces questions avec leurs clients. C'est souvent à ce moment là que l'on observe une libération de la parole. Le lendemain, la rencontre est débriefée en interne et le groupe construit, à partir de jeux de rôles et des enseignements du débat un argumentaire face à une demande discriminatoire. Les clients sont invités à s'exprimer librement, cela permet de clarifier les attentes ou les réticences de ceux-ci. Les points de vue sont très variés sur le sujet des discriminations. Le débat permet de clarifier à la fois ce que peut faire Adia dans son service aux clients et surtout ce qu'une demande discriminatoire a comme impact négatif pour Adia et son client.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► **270 professionnels de l'emploi du territoire de Roubaix-Tourcoing-Lys ont été formés à la lutte contre les discriminations.**

Cette forte participation a été possible car il s'agit ici d'une action qui part de l'initiative des acteurs du territoire et qui les fédère.

Ces professionnels sont issus de différentes structures, et plus précisément de 5 agences pour l'emploi, de 4 missions locales et de 5 plans locaux pour l'insertion et l'emploi. Ces organisations comportent toutes des professionnels intervenant dans la mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi.

Les modules de formation ont une durée de cinq jours. Leur contenu bien entendu a porté sur les pratiques des professionnels de l'emploi, mais aussi sur la définition et la loi de lutte contre les discriminations. Cette seconde partie de programme est beaucoup plus déterminante que la perception qu'on en avait au départ, non seulement par l'apport d'informations apportées sur la loi, mais aussi par ce qu'elle permet de se situer au mieux vis-à-vis de ce sujet sensible.

L'action de formation a été menée progressivement:

- les directions ont été d'abord formées, afin qu'elles témoignent de l'engagement du management des organisations impliquées et qu'elles connaissent la formation proposée aux équipes opérationnelles;

– les structures agissant sur les deux villes principales de Roubaix et Tourcoing ont peu à peu touché les territoires voisins.

Repères pour agir contre les discriminations (FR-NPC-2001-39081)

► Des formations telle « **La compréhension des discriminations sur le marché du travail à l'attention des intermédiaires de l'emploi** » ont été organisées par SoliMar.

Ces formations visent à intégrer dans la pratique des intermédiaires de l'emploi et de la formation la dimension de discriminations liées à l'origine ainsi qu'à les outiller.

Elles sont destinées à l'ensemble des intermédiaires de l'emploi et de la formation en contact avec le public potentiellement victime et la durée de la session de formation est de trois jours.

À Marseille, la prise en compte des discriminations dans l'accompagnement du public relève d'une importante et réelle posture professionnelle qui doit être commune à tous les intermédiaires de l'emploi. En effet, la mise en évidence et en débat d'un sujet jusqu'ici tabou, par le biais de la professionnalisation, favorise non seulement la prise de conscience des professionnels du phénomène de la coproduction des discriminations, mais également l'appropriation des directives européennes inhérentes à l'article 13 du traité d'Amsterdam et leur transposition dans le droit français.

Le décloisonnement des intermédiaires du marché du travail par la composition mixée des groupes en termes de métiers, qu'il s'agisse d'insertion ou de territoire, permet d'impulser une dynamique fédératrice sur cette question sociétale chez les différents acteurs.

La formation a été dispensée par un cabinet externe réputé pour son expertise sur la question.

Ses objectifs ont été de comprendre les formes et mécanismes des discriminations et d'interroger son propre système de représentation et ses pratiques.

Pour cela, la formation était axée sur les points suivants :

- connaissance des textes juridiques de référence, des directives européennes et de leurs transpositions dans le droit français ;
- connaissance de l'historique de l'émergence des discriminations dans l'espace public français ;
- compréhension de la dimension systémique du phénomène et du rôle des intermédiaires du marché de l'emploi ;
- réaction appropriée face à l'expression des discriminations.

254 intermédiaires de l'emploi ont été formés dans ce cadre, qu'ils s'agissent d'accompagnateurs à l'emploi ou de conseillers en insertion des missions locales.

Parallèlement une formation-action des intermédiaires visant la création d'un kit pédagogique a été mise en place.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► Plusieurs actions ont été conduites par les partenaires du projet Equal Prelude concernant la qualification des agents. Les agents concernés sont principalement des formateurs d'adultes, et secondairement des conseillers d'orientation ou d'insertion.

Ces actions se sont déroulées en deux phases :

- une phase d'ingénierie conduite par les partenaires du projet Equal Prelude ;
- une phase action de formation de formateurs.

Des actions d'ingénierie ont d'abord permis de co-construire avec les acteurs eux-mêmes des outils d'information et de formation :

- outils documentaires (bibliographies, bases de données) ;
- études et analyses à des fins de diagnostic ;
- outils d'information et de réalisation et diffusion de documents et d'outils de communication ;
- outils de sensibilisation et d'accompagnement (vidéos, CD-Rrom) ;
- modules de formation sur le thème de l'interculturel ;
- portefeuilles de compétences.

De nombreuses actions de formation ont été réalisées. Le Geforme 94 a organisé quatre journées de formation et d'échanges avec des chefs d'établissement, des formateurs et des administratifs, sur le thème « Culture commune et diversité culturelle ». Parallèlement, des formations de formateurs ont été réalisées au Cafoc de Reims et de Lyon, et à l'Institut régional du travail social de Paris. Ces actions avaient un objectif général commun : faire prendre conscience du rôle clé des formateurs dans la co-construction des pratiques de discriminations en matière d'orientation, de formation et d'emploi. D'autres objectifs plus spécifiques étaient poursuivis par chaque centre : l'IRTS a travaillé sur les discriminations à l'encontre des femmes étrangères, le Cafoc de Lyon a travaillé sur ces questions auprès de publics jeunes et adultes pendant des séances d'apprentissage du français langues étrangères, et le Cafoc de Reims a mobilisé des formateurs de divers organismes de formation autour du CD-Rom qu'il a créé sur la diversité des parcours d'intégration. L'ensemble de ces actions a permis de sensibiliser une cinquantaine de formateurs.

Complémentairement à ces deux phases, des actions de sensibilisation et des animations de groupes de travail ont été menées pour développer la prise de conscience des acteurs locaux et renforcer l'implication des personnes touchées par les pratiques discriminatoires.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

► Les principales solutions envisagées dans le cadre du projet Talent sont de :

- mettre en œuvre des pratiques adaptées dans l'intérêt des publics exposés aux situations discriminatoires en respectant l'éthique du service public et les exigences des entreprises ;

– aider et accompagner les acteurs du système éducatif à intégrer dans leurs pratiques éducatives le souci du dialogue interculturel et la promotion de l'égalité.

À ce titre, la formation du personnel éducatif constitue l'un des leviers d'action les plus décisifs du projet Talent.

Une commission « formation » a été mise en place pour piloter les orientations, les principes et les thématiques traités lors de ces six jours de formation répartis tout au long du projet. La formation, qui est au cœur du projet, est dirigée par un chercheur spécialiste dans la lutte contre les discriminations qui travaille à une prise de recul et à une explicitation de l'action, de ses logiques et de ses effets tout en permettant à chacun, au sein d'un groupe d'environ 30 personnes, de s'exprimer, de s'affirmer et de s'impliquer de façon singulière en alternant si besoin individu/petit groupe/grand groupe.

L'idée maîtresse étant de parvenir à capitaliser les réflexions, les actions et les productions/supports développées dans le cadre du projet Talent.

Le but de la formation est de permettre aux personnels éducatifs de se positionner en tant que professionnel et/ou personnes ressources dans un contexte institutionnel sur ce thème délicat, d'être informé des démarches de prévention existantes et d'être en mesure d'analyser une situation pour concevoir, définir, négocier et conduire des actions ou démarches de prévention.

La seconde étape de la formation a pour objectif de développer chez les personnes ressources des qualités de formateurs et de « sensibilisateurs » sur cette thématique. *In fine*, permettre aux personnes ressources d'élaborer un plan d'action dans leur zone pour diffuser la thématique : quoi faire ? (types de prestation, d'actions, de groupes d'échanges ou de production.), avec qui ?

Ces équipes de personnes ressources doivent élaborer et mettre en œuvre des plans d'action avec le soutien de l'équipe de formateurs et du coordinateur de l'Éducation nationale. Il est important de capitaliser ce qui est va être mis en place dans le cadre des plans d'action pour montrer à de futurs acteurs que cette démarche est reproductible.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

► **Des formations-actions et d'accompagnement du service public de l'emploi (SPE) local ont été conçues et mises en œuvre sur plusieurs territoires expérimentaux** (Bordeaux, Châtellerauld, Salon-de-Provence, Dreux, Isère et Seine-Saint-Denis). Par exemple, l'action qui a eu lieu à Dreux consistait en une formation de cinq journées morcelées : deux journées sur la loi du 16 novembre 2001, deux journées sur les cas pratiques et une journée pour faire des propositions. Les gens en contact avec le public (mission locale, APE, Afpa, DDF, PSR) ont participé à cette formation. Celle-ci a donné lieu à la création d'une fiche de signalement : l'ANPE recueille les témoignages, la fiche est validée par le responsable hiérarchique et engage les acteurs à donner un retour d'informations sur les suites données.

De même, la ville de Châtelleraut est, depuis 2002, un des six sites expérimentaux du programme Equal/Espere, dont l' Afpa a été le pilote local. En 2004, plus de 40 agents du SPE se sont engagés dans l'action de formation proposée dans le cadre de ce dispositif. Elle a débuté par deux modules du dispositif de formation de l'Acse (ex-Fasild): «Sensibiliser les intermédiaires des services de l'emploi des secteurs publics et privés pour prévenir les discriminations» et «L'approche juridique et le recours à la loi relative à la lutte contre les discriminations». Accompagnée par le cabinet Geste, la formation s'est poursuivie, pour chacun des deux groupes constitués, par trois journées qui avaient pour thèmes: la relation à l'employeur, la relation aux demandeurs d'emploi et la capitalisation et l'élaboration d'un protocole sur la relation à l'employeur et aux demandeurs d'emploi. Cette formation/action a débouché sur un état des lieux de la situation des discriminations dans le bassin d'emploi de Châtelleraut et la construction d'argumentaires en direction des entreprises et des demandeurs d'emploi victimes de discriminations: fiches de présignalement pour un échange d'informations entre partenaires, protocole pour l'action qui organise l'engagement des institutions dans une action collective. L'ensemble des travaux a fait l'objet d'une restitution, le 12 octobre 2004 et a mobilisé plus de 110 représentants de 42 structures ou institutions partenaires du service public de l'emploi (SPE): sous-préfecture, ANPE, mission locale, DDTEFP, DRDFE, Afpa, CIDF, Adecco, organismes de formation, maisons de quartier, collectivités locales et territoriales. Outre la formation des agents, un accent a été mis sur la sensibilisation et la formation des lignes managériales de chacune des institutions impliquées dans ce projet, au niveau des territoires concernés par les expérimentations, mais aussi au niveau central, pour que soit affirmé et légitimé le travail d'élévation du niveau de compétences professionnelles du SPE. En effet, l'écoute et l'échange avec les hiérarchies immédiates, la réflexion et les consignes claires venant des responsables sont nécessaires pour aider à lever les résistances et soutenir les agents dans leurs missions de service public. À ces actions expérimentales, Espere a ajouté, dès le démarrage du projet, la conception de produits de formation portant sur l'acquisition de compétences précises: repérer et qualifier une situation de discriminations, intégrer la lutte contre les discriminations au travail territorial, traiter une situation de discriminations par l'argumentation en situation de médiation, intégrer la lutte contre les discriminations au management d'équipes. Cette offre, pérennisée au sein du SPE, est depuis portée par une équipe nationale et interinstitutionnelle de formateurs issus de l' Afpa, de l'ANPE, des missions locales et des services déconcentrés du ministère du Travail. Ces formateurs ont reçu une formation à l'animation de cette offre, qu'ils dispensent sur une base territoriale sous couvert des DRTEFP. Ces formateurs constituent en même temps les forces vives des institutions pour la déclinaison à l'interne de chacune d'entre elle, de formations destinées plus spécifiquement au personnel de terrain et au management intermédiaire des institutions.

Espere (FR-NAT-2001-10456)

► Dans le cadre du projet situé à Châtelleraut, un des sites expérimentaux d'Espere, l'action de sensibilisation et de formation des intermédiaires de l'emploi et de la formation a été poursuivie (environ 60 personnes pour 20 structures) en l'élargissant aux IEF du secteur privé. Cela a permis de créer une dynamique sur le territoire. En outre, les partenaires du PDD ont bénéficié des formations du catalogue de l'Acse (ex-Fasild).

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Responsabilisation des dirigeants et accompagnement des changements dans les organisations

La lutte contre les discriminations professionnelles liées à l'origine est d'autant plus efficace lorsque les pouvoirs publics et les acteurs privés agissent de manière complémentaire. C'est l'engagement de tous qui permettra d'avancer.

Coopération État-entreprises

► Au-delà de l'action elle-même du projet et des résultats qu'elle a produit, Latitude a été un exemple particulièrement réussi de ce que peut-être une coopération forte autour d'un projet commun, entre pouvoirs publics et entreprises : chaque partie (Direction de la population et des migrations – ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, ex-Fasild-Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations, d'une part, Adecco, Adia, le réseau d'entreprises IMS-Entreprendre dans la cité, d'autre part) y a trouvé un très fort intérêt.

Par ailleurs, il est remarquable que cette coopération ne se soit pas limitée à un simple accord cadre de principe mais ait pris la forme d'une véritable coproduction à tous les niveaux :

- responsables politiques comme dirigeants d'entreprises se sont fortement positionnés en soutien du projet;
- l'action a été conduite par un comité de pilotage particulièrement actif rassemblant tous les partenaires;
- dans de nombreux territoires, des coopérations concrètes se sont nouées entre services publics et agences de travail temporaire.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

Signature de chartes

► Une charte pour témoigner de l'engagement

La réponse au défi posé ne peut se faire dans un engagement collectif que l'on peut traduire par l'expression suivante: tout le monde est engagé et formé ou personne. La réponse à une offre d'emploi discriminante doit être la même, quel que soit l'interlocuteur. Tous les salariés des organisations locales concernées sont à former (y compris les postes d'accueil et de l'administratif) et non pas un seul correspondant par organisation; et surtout l'implication des salariés dépend de l'engagement des directions et des administrateurs des structures concernées.

Un intervenant externe au territoire a permis de bénéficier de l'apport de compétences nécessaire et d'interroger plus facilement les pratiques des organisations et professionnels.

La mise en place de cette personne, ayant spécifiquement en charge l'animation de l'action, a été essentielle pour faire vivre la dynamique au plus près et au sein de chaque organisation. Elle était chargée, par exemple, de participer et de vérifier le travail d'information effectué au sein de chaque structure (réunion d'équipe...).

Suite à cette expérience, une charte d'engagement a été réalisée pour témoigner de l'engagement des différentes structures. Elle a été signée par les présidents après une validation par leurs conseils d'administration. Elle a également été signée par les directeurs des structures, devant 200 de leurs salariés.

Repères pour agir contre les discriminations (FR-NPC-2001-39081)

► Charte de la profession travail temporaire

L'objectif de cette charte est de sensibiliser les entreprises adhérentes au Prisme (le syndicat des entreprises de travail temporaire) sur leurs engagements vis-à-vis de leurs salariés permanents, des candidats intérimaires et des entreprises clientes ainsi que sur les mesures décidées par la profession. La mise en œuvre opérationnelle permettra aux intermédiaires de l'emploi dont font partie les ETT (entreprises de travail temporaire), de participer activement à la lutte contre les discriminations, en valorisant l'ensemble des compétences disponibles sur le marché du travail.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

Les produits développés

Dans le cadre de leur projet, les porteurs ont élaboré des produits. Ces derniers vont de l'étude et du diagnostic aux guides pour les intermédiaires de l'emploi et les managers en passant par des kits de sensibilisation ou des livrets de capitalisation. Quelques outils ont par ailleurs été réalisés en direction des publics discriminés.

Des études et diagnostics

► L'Institut régional de travail social de Paris a réalisé une série d'études qualitatives sur les représentations et les obstacles à l'accès et au maintien dans l'emploi de femmes étrangères, auprès de trois groupes de ses stagiaires, de leurs formateurs et de leurs employeurs ou tuteurs en entreprise. Les résultats de ces études ont servi de base à la conception et à la mise en œuvre d'une formation de formateurs à la communication interculturelle.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

► **Un diagnostic territorial**

Cet état des lieux basé sur de multiples témoignages et exemples concrets est un outil efficace, à la disposition des personnes ressources dans leur rôle de « sensibilisateur », pour faciliter les prises de conscience et mobiliser les différentes parties prenantes.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

► **Un outil de diagnostic de la diversité**

En 2002, à la naissance du projet, bien peu nombreuses étaient les entreprises sensibilisées aux enjeux de l'égalité de traitement. Au sein de Latitude, il revenait essentiellement à l'IMS d'accompagner ces entreprises dans l'appropriation du thème.

C'est dans cette perspective qu'un outil de diagnostic a été élaboré. Il est structuré autour du recoupement de trois axes d'exploration :

- 7 aspects de la politique d'entreprise (vision, politique, leadership, organisation, plan d'actions, communication, suivi et évaluation) ;
- 4 types de diversité (hommes/femmes et vie privée/vie professionnelle, diversité culturelle, handicap, gestion des âges) ;
- 6 processus ressources humaines (recrutement, intégration, évaluation, évolution de carrière, formation, licenciement).

Pour chaque rubrique, une série de questions précises et concrètes permettent de recueillir les informations pertinentes et de dresser un tableau d'ensemble de la situation et de la dynamique de l'entreprise.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

Des outils destinés aux intermédiaires de l'emploi et de la formation

Guides pour les professionnels de l'emploi

► Le guide de prévention et de lutte contre les discriminations destiné aux intermédiaires de l'emploi

Ce guide est un outil opérationnel pour résister efficacement à une demande discriminatoire. Il présente une méthode d'argumentation dynamique basée sur des exemples concrets. Des bandes mobiles permettent de créer un schéma d'argumentation (cadrage + lien + conclusion) correspondant à des cas réels.

Guide animation Adecco

Ce guide d'animation s'adresse à l'ensemble des personnes ayant des relations avec les clients. Il permet de travailler sur des situations discriminatoires rencontrées au quotidien, de reprendre l'axe juridique et la loi du 16 novembre 2001, de réaffirmer l'engagement de la société et enfin de produire à partir de jeux de rôles un argumentaire commercial pour faire face aux commandes discriminatoires.

Guide juridique et pratique

Destiné à faciliter le métier de l'intermédiaire sur le marché de l'emploi, ce guide reprend les différents concepts autour des discriminations et présente le cadre général de la loi de lutte contre les discriminations. Il permet de s'interroger sur l'identification et l'évaluation des compétences du candidat lors du recrutement et sur l'identification des besoins des clients lors de la démarche commerciale ou la prise de commande. Il met en exergue quelques recommandations afin de tenir un discours professionnel neutre et objectif sur la question des discriminations.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► Un guide du professionnel de l'emploi a été réalisé pour prolonger la formation et faciliter la capacité à agir au quotidien face à une situation de discriminations.

Illustrant la volonté d'implication des personnels des structures, il a été réalisé par un groupe de professionnels du territoire formés et issus des différentes organisations.

Il reprend des contenus abordés en formation avec l'information juridique, les justes postures professionnelles face à des discriminations... Il contient également un outil de signalement des cas de discriminations rencontrés.

Une attention particulière a été portée à la diffusion du guide. Après sa présentation à l'ensemble des structures, il a été remis en main propre à chaque organisation à l'issue d'une réunion d'équipe sur le sujet de la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs et de façon complémentaire, une action de nature culturelle a été également menée sur l'histoire de l'immigration liée au travail (livret et CD-Rom « Roubaix-Tourcoing : Tout le monde descend ! »).

Repères pour agir contre les discriminations (FR-NPC-2001-39081)

Guides pour les managers du service public de l'emploi (SPE)

► **Le livret manager** est destiné aux managers des différentes institutions du SPE. Ce guide répond à la question de savoir comment il faut mener un projet « Prévention et lutte contre les discriminations ». Il est composé de plusieurs fiches.

Fiche 1. Gérer collectivement l'information. En effet, il est important d'afficher un engagement de la structure pour que les agents se sentent encouragés à lutter contre les discriminations. Pour cela, il est nécessaire de gérer l'information dans la structure et d'informer son équipe. Pour ce faire, la fiche de liaison peut être un outil favorisant la circulation de l'information sur les demandes discriminatoires ou les situations discriminatoires auxquelles sont confrontés les agents du SPE.

Fiche 2. Comment construire des stratégies et actions. Ici il est conseillé de réunir toutes les informations disponibles, de repérer les acteurs, les actions et les pratiques existantes, pour enfin pouvoir définir des actions en fonction du contexte et des besoins.

Fiche 3. Construire une action de médiation.

Fiche 4. Mobiliser la loi.

Fiche 5. Accompagner le développement de la compétence professionnelle des agents et conseillers.

Fiche 6. Gérer les situations de conflit ou de souffrance liées aux discriminations

Le guide *Discriminations, managers où en êtes vous ?* est destiné aux managers du SPE. Il propose des tests à faire seul ou en réunion d'équipe de direction avec des adjoints pour impulser la réflexion sur les enjeux des discriminations, avant d'engager des actions et de mobiliser des collectifs. Il faut faire prendre conscience qu'il n'est pas toujours évident et naturel de travailler sur les discriminations.

Espere (FR-NAT-2001-10456)

Livrets de capitalisation Espere

► Livrets de capitalisation Espere, collections « Restaurer l'égalité »

La Bibliothèque de cas, sous-titrée *Réagir en situation avec l'employeur ou le demandeur d'emploi*, recense des exemples d'entretiens qui, pour la majorité, sont des situations de référence que les agents du service public de l'emploi (SPE) peuvent rencontrer dans leurs échanges avec des employeurs, d'une part, et des demandeurs d'emploi, d'autre part. Chaque situation est analysée et une stratégie accompagnée d'un argumentaire sont proposés à l'agent du SPE.

Le livret, Accueillir, orienter, conseiller, accompagner, s'adresse aux professionnels du SPE qui font du face-à-face avec des entreprises, des demandeurs d'emploi ou d'autres publics. Dans un premier temps, deux tests sont disponibles : l'un permettant de savoir où en est l'agent dans son comportement face aux discriminations et l'autre évaluant ses connaissances sur les situations de discriminations. Ensuite, une partie apporte des éléments de réponse sur la façon dont doit agir le service public de l'emploi (SPE) confronté à des cas de discriminations. Enfin, une dernière partie définit le concept de discrimination et énumère notamment les recours possibles ainsi que les institutions vers lesquelles on peut se tourner pour déposer une plainte.

Esperre (FR-NAT-2001-10456)

Kits pédagogiques ou de sensibilisation et modules de formation

► Le kit de sensibilisation

C'est un document synthétique pour tout connaître sur la non-discrimination en entreprise avec : un lexique sur les types de discriminations, les législations française et européenne, des fiches thématiques sur le handicap, l'âge, le sexe les discriminations liées à l'origine et un quiz à imprimer pour tester vos réactions lors de situations discriminatoires.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► Fiches-outils

Dans le cadre du projet Talent, des fiches-outils ont été élaborées et diffusées par l'équipe de coordination du projet en tant qu'outils opérationnels pour former les personnes ressources et autres acteurs locaux impliqués.

Leurs objectifs sont de responsabiliser et outiller les acteurs du projet afin qu'ils puissent :

- se référer aisément au cadre législatif en matière de lutte contre les discriminations ;
- anticiper et rester vigilant lors de situations à risques, nouer le dialogue avec les représentants du monde professionnel ;

- signaler les cas de pratiques discriminatoires ;
- maintenir une équité et une cohérence dans le cadre des règles et des procédures de l'Éducation nationale.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

► **Le kit pédagogique de SoliMar**

Cet outil a été conçu et réalisé par un groupe d'intermédiaires de l'emploi piloté par une psychologue du travail, un expert en matière de discriminations et une juriste.

Destiné aux intermédiaires de l'emploi, ce kit aide à l'appréhension et au développement des attitudes professionnelles adéquates face aux situations de discriminations liées à l'origine auxquelles ils sont exposés.

Parmi les personnes ciblées (des IEF), on trouve des formateurs, des animateurs, des enseignants, des conseillers en insertion, des chargés d'insertion, des accompagnateurs à l'emploi et des promoteurs d'emplois territoriaux, chargés de relation entreprises, promoteurs d'emplois filières...

En termes de contenus, on trouve l'historique, le code de déontologie, le guide de l'utilisateur, les études de cas, le cadre juridique, un quiz, les principaux lieux d'information et une rubrique contacts et relais permettant d'aller plus loin en présentant un ensemble de définitions et de concepts relatifs aux discriminations liées à l'origine ainsi qu'une bibliographie.

Le kit est disponible sous forme de CD-Rom ou téléchargeable sur le site www.solimar.fr et le contenu imprimable réintroduit dans le site pour mise à jour permanente

Des contacts proviennent actuellement de la France entière pour se renseigner sur l'utilisation et la prise en main de cet outil. Il a été intégré dans les formations de Espere

SoliMar (FR-PACA-2001-10463)

► **Mallette d'outils pédagogiques pour mieux comprendre les gens du voyage**

Cette mallette comprend :

- des supports pédagogiques (papiers plastifiés, CD-Rom) utilisés par les formateurs(trices) pour la formation de l'insertion sociale et professionnelle. Ces supports sont classés par thèmes dans des livrets : *L'Identité de Kalo Dant*, *La Famille de Kalo Dant*, *Kalo Dant fait son marché*, *Kalo Dant cuisine*, *Kalo Dant se déplace*, *Kalo Dant découvre le temps*, *Kalo Dant se divertit*, *Kalo Dant travaille*, *Kalo Dant se soigne*. Kalo Dante est un personnage de contes tsiganes qui permet de rendre plus vivant ces livrets pédagogiques ;
- un DVD sur l'histoire de la formation, accompagné d'un livret d'informations sur la formation (contexte, enjeux, difficultés, solutions envisagées, déroulement, résultats et préconisation) ;
- des documents de référence : histoire et culture des gens du voyage (en France, en Europe), ressources pédagogiques, sites Internet, informations diverses.

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

► En 2006, Sunergeia a proposé d'adapter au contexte national de chaque pays les contenus d'un DVD européen élaboré en quatre langues. Il alterne modules spécifiques et modules communs et a pour objectif la sensibilisation et la formation relatives à l'égalité de traitement et à la gestion de la diversité.

Destiné aux employeurs et aux intermédiaires de l'emploi et de la formation (IEF), ce kit pédagogique permet:

- de procéder à un autodiagnostic de leur entreprise;
- de mieux connaître, grâce à des exemples, les législations et les jurisprudences française et européenne;
- d'utiliser les outils nécessaires à l'objectivation du processus des ressources humaines de l'entreprise concernée;
- d'avoir accès à la vidéo réalisée avec 8 employeurs européens (dont deux du bassin d'emploi châtelleraudais). Cette vidéo a pour objectif de mettre en lumière les avantages de la diversité de leurs personnels;
- de consulter un guide destiné à faciliter la mise en œuvre d'une politique volontariste d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

La diffusion de ces outils, réalisés en partenariat avec trois pays européens (Espagne, Angleterre et Allemagne), est prévue entre fin 2007 et juin 2008.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Des outils en direction des publics cibles

Mise en place d'une hotline

- Afin de pouvoir être à l'écoute des intérimaires qui s'estiment victimes d'une discrimination, deux systèmes de recueillement des plaintes ont été mis en place:
- Adecco a mis en place un numéro Azur destiné à recueillir les plaintes des intérimaires. Une affiche apposée dans chaque agence dès le début du projet informe les candidats et les intérimaires de cette possibilité;
 - le pôle de lutte contre les discriminations recueille également les appels en provenance des responsables d'agences (ou d'autres services) confrontés à des conflits avec des candidats qui s'estiment victimes d'un traitement inégalitaire et qui ne parviennent pas à y faire face par leurs propres moyens, même avec l'appui de l'encadrement intermédiaire.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

Impliquer directement les personnes victimes de discriminations

► Un de nos partenaires « la MJC des Renardières » est une maison de quartier située dans une ZUS qui accueille de nombreuses personnes potentiellement discriminées en raison de leurs origines. Une partie de cette population fait de moins en moins appel aux services publics pour l'emploi, aussi la MJC des Renardières est de plus en plus sollicitée pour les accompagner dans des démarches d'insertion socioprofessionnelle.

Afin de favoriser la participation des publics cibles aux politiques de lutte contre les discriminations et de citoyenneté, la MJC, dans le cadre du projet *Accées Europe* piloté par Sunergeia, a mis en place un groupe de 9 salariés français, potentiellement victimes ou ayant été cibles de discriminations, notamment liées à l'origine.

L'objectif de ce groupe de travail et de réflexion est de produire de son propre point de vue des pistes de lutte contre les discriminations, en tenant compte de l'existant et des limites de celui-ci : loi de novembre, Halde, Acse, ANCSEC, chartes...

Les pistes portent sur la mise en place et la diffusion de l'exposition « Portraits, paroles des femmes » et du diaporama - court-métrage *Jeunes des quartiers sur le territoire*. Les fédérations régionales et nationale des MJC et celles des centres sociaux sont mobilisées sur ces actions.

Accées Europe (FR-PCH-2004-43341)

Des témoignages pour une insertion professionnelle réussie

► Le GIP Cafoc de Reims a produit un support multimédia intitulé : *Portraits de jeunes ou adultes immigrés ou français d'origine étrangère en situation de travail et autres acteurs de l'emploi*. Trois parties composent le film. La première est consacrée aux moyens de l'intégration, avec deux témoignages qui mettent en évidence l'idée suivant laquelle la formation, l'éducation et la vie sociale jouent un rôle primordial pour s'instruire, se construire et être un acteur responsable de son avenir. La deuxième partie concerne l'accès à l'emploi par la formation, avec des témoignages qui montrent l'importance de savoir identifier et exploiter utilement les facteurs d'environnement qui favorisent l'accès à l'emploi. Enfin, la troisième partie interroge les bonnes pratiques pour l'accès à l'emploi : l'égalité des chances est-elle possible ? Comment ? Avec quels moyens ? Des portraits d'adultes d'origine étrangère ayant un parcours réussi d'insertion professionnelle complètent ceux de professionnels.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

Les difficultés rencontrées

Dans un premier temps, les règles imposées par le PIC Equal ne facilitent pas la tâche des acteurs. Par exemple, le principe du partenariat bouscule les pratiques des structures qui agissent habituellement de manière autonome. Ainsi, travailler dans une démarche partenariale implique le partage d'une culture commune, ce qui ne va pas forcément de soi.

De plus, sur la thématique des discriminations liées à l'origine, le poids des représentations dans notre société reste un frein important.

Le signalement et la traçabilité des cas de discriminations

Les cas identifiés de discriminations ont du mal à remonter et donc à être traités. De plus, il est difficile juridiquement de déterminer qui est responsable. Doit-on engager la responsabilité individuelle de l'agent ou considérer que c'est de la responsabilité collective de la structure ?

► Adecco signale avoir parfois du mal à faire remonter les cas (problème de la traçabilité). Pour remédier à cela, une plate-forme d'écoute destinée à recueillir les plaintes a été mise en place par le pôle de lutte contre les discriminations.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► Des ambiguïtés existent au niveau de l'action juridique : la question est de savoir à qui on impute la responsabilité. Est-ce l'agent qui est responsable, en tant qu'individu, ou est-ce la structure dans son ensemble qui doit assumer les pratiques discriminatoires de son personnel ? L'identification du responsable est parfois difficile. De plus, le traitement du signalement pose des problèmes administratifs : les fiches étant complexes, elles sont difficilement retournées. Dans l'idéal, les intermédiaires de l'emploi et de la formation devraient être capables de qualifier une situation de discriminations et de faire le tri pour ne pas faire remonter de faux cas.

Repères pour agir contre les discriminations (FR-NPC-2001-39081)

► Certaines structures d'accompagnement à l'emploi contactent Sunergeia pour faire état des situations de discriminations, mais ne souhaitent pas être à l'origine des démarches de

rappel de la loi ou même d'information (démarche pédagogique d'accompagnement de l'entreprise). Ces structures demandent une intervention mais sans être citées et sans nommer, non plus, de façon spécifique, les faits reportés par peur d'être identifiées. Cette attitude limite la possibilité de pouvoir donner suite à ces demandes.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

La mobilisation des acteurs

Engager les acteurs sur cette thématique s'est révélé une tâche compliquée. Tous les projets ou presque témoignent de cette difficulté.

► Dans un premier temps, l'IMS a entrepris de rencontrer les responsables des ressources humaines d'une série de grandes entreprises, sur la base d'un questionnaire assez simple et ouvert. Cette démarche a semblé, à l'époque, assez difficile, car les interlocuteurs percevaient encore mal l'intérêt qu'ils pouvaient eux-mêmes trouver à contribuer à cette enquête. Peu à peu, il est apparu qu'il fallait que l'IMS se positionne moins comme « agent d'influence » tentant de convaincre les dirigeants de travailler sur les discriminations que comme un prestataire expert pouvant accompagner les projets des entreprises.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► Au départ de l'action, Pole13 a eu énormément de difficultés pour mobiliser les acteurs, même si cela s'est amélioré par la suite. Par exemple : trois personnes seulement étaient présentes sur les premiers modules de formation sur 15 inscriptions possibles.

Pareillement sur le kit pédagogique, quatre personnes seulement étaient présentes lors du premier regroupement en incluant Rosy Inaudi (chef de projet) et le formateur... Cela sans compter les personnes qui s'inscrivent et qui ne viennent pas. Il a fallu remobiliser les personnes. Pour cela, Pole 13 (organisation très fortement liée aux actions du conseil général des Bouches-du-Rhône) a rendu la formation obligatoire pour les accompagnateurs à l'emploi conventionnés par le programme.

Pour l'élaboration du kit pédagogique, Rosy Inaudi a néanmoins dû prendre son bâton de pèlerin et aller voir directement les structures afin de les mobiliser. Elle ajoute que faire collaborer des gens qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble n'a pas été sans mal. Mais une fois venus, les acteurs sont tous revenus et Pole 13 a pu travailler avec 13 à 14 personnes appartenant à des structures différentes.

Peu de formateurs et très peu de conseillers ANPE ont pu être formés

– Pour les formateurs, cela s'explique, d'une part, par le fait qu'ils ne faisaient pas partie du réseau immédiat des partenaires et que l'action de communication a été moins impor-

tante. Il paraît difficile de les toucher, car la profession n'est pas structurée. D'autre part, il y a beaucoup de turnover. Il faudrait faire un démarche individuelle auprès de tous les organismes de formation et, pour cela, il faut avoir le temps et les financements. À moins d'intercéder auprès de la région, mais Rosy Inaudi ne voit pas qui, en Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca), pourrait être l'interlocuteur.

- En ce qui concerne les agents de l'ANPE, il y a eu un manque d'information de la part des chefs d'agence et de leur personnel. Ces difficultés ont posé un vrai problème de légitimité de l'action menée auprès du service public de l'emploi (SPE). Néanmoins, ils seront naturellement impliqués puisque le kit est incorporé aux modules de formation dispensés par Espere.

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

- Le projet Prelude a principalement rencontré deux difficultés dans la phase de réalisation du projet.

En ce qui concerne la mobilisation des acteurs, il a été très difficile d'associer les entreprises aux différentes démarches initiées par les partenaires du projet.

Par ailleurs, le partenariat transnational n'a pas répondu aux attentes des partenaires français, car l'un des deux partenaires n'a communiqué aucun document sur ses différentes productions, et le second partenaire a investi un champ beaucoup plus large que la lutte contre les discriminations puisqu'il concernait les politiques migratoires et les politiques locales d'intégration des nouveaux migrants (apprentissage de la langue, logement, aides sociale et médicale).

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

- Le projet Talent se développe à une échelle académique et la dimension territoriale y est très forte. Elle résulte du fait que sur les territoires choisis, des actions de lutte contre les discriminations ou des sensibilisations avaient déjà eu lieu (plans de lutte ou milieu associatif mobilisé).

La mobilisation des personnes ressources au sein du réseau éducatif (personnel et enseignants) a nécessité un engagement continu de l'équipe de coordination du projet Talent. En effet, les actions de formation et de sensibilisation prévues nécessitant un investissement conséquent en termes de temps, de déplacement et de gestion administrative, le portage politique et l'action de la hiérarchie intermédiaire ont été des leviers décisifs dans l'implication des acteurs locaux et dans la bonne mise en œuvre du projet. Le mouvement à l'origine des premières activités du projet émane d'une volonté institutionnelle forte du rectorat (approche « *top-down*») qui s'est par la suite combiné à une approche « *bottom-up*» au travers de l'appropriation du projet par les acteurs de terrain.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

La complexité et la lourdeur de l'approche multi-acteurs

Le PIC Equal impose la constitution d'un partenariat de développement, donc la conduite d'un projet par plusieurs institutions et structures. Même si la valeur ajoutée du travail en partenariat est reconnue, il n'en est pas moins difficile au début de créer une synergie entre tous les acteurs et de s'accorder sur les méthodes employées.

► Le projet Accées associe des acteurs aussi différents que des entreprises, des organismes de formation et une MJC. **La collaboration entre ces acteurs est complexe.** En dehors du pilotage, les membres du PDD n'ont pas toujours eu une vision claire de ce que faisait chaque partenaire impliqué ce qui a limité la possibilité de développer un discours commun sur l'ensemble du projet.

Le plus souvent, les démarrages des projets Equal sont délicats. Il faut :

- créer une culture commune autour du sujet de travail ;
- développer des formes de travail en commun ;
- se reconnaître en tant que différentes cultures présentes au sein du PDD.

Évidemment, cela prend du temps et l'on oppose souvent le temps court de décision des entreprises tournées vers l'action au temps long du secteur socioculturel ou de celui l'insertion davantage centré sur la réflexion.

Les cultures professionnelles qui structurent les champs de pensée des uns et des autres ont leur raison d'être et ne s'opposent pas en tant que telle. Il s'agit davantage de prendre le temps nécessaire pour reconnaître les spécificités de chacun et de mettre en place une dialectique entre les deux types d'acteurs présents au sein du PDD (entrepreneurs et « sociaux »). Ce chemin passe notamment par un travail de clarification et d'explicitation du vocabulaire propre au secteur social, le plus souvent opaque pour les acteurs de l'entreprise (jeunes en difficulté, citoyenneté...).

Accées Europe (FR-PCH-2004-43341)

Le poids des représentations

Enfin, malgré toutes les actions visant à faire évoluer les pratiques des acteurs, les représentations autour des personnes d'origine différente sont persistantes. Les discriminations liées à l'origine seront toujours existantes tant que les représentations du monde et les mentalités n'auront pas changé.

► S'il existe un engagement politique contre les discriminations en Basse-Normandie, les financeurs publics ne prennent pas suffisamment en compte les difficultés spécifiques des gens du voyage, d'autant plus que les résultats des actions, en termes d'insertion directe dans l'emploi de ces publics sont relativement faibles. S'il existe des lignes financières pour ces publics, elles sont le plus souvent destinées à traiter des problèmes estimés prioritaires, comme c'est le cas du logement par exemple. Par ailleurs, Les PAIO (Permanence d'accueil, d'information et d'orientation) et les missions locales sont souvent démunies face aux jeunes Tsiganes sur qui la pression sociale est très forte. Par exemple, le premier partenaire de l'Infrep a conservé des procédures « classiques », rigides et mal adaptées à l'accueil de jeunes Tsiganes. Entre, d'un côté, la démarche qui visait à aller à la rencontre de la population pour la mobiliser et, d'un autre côté, des prescripteurs qui se positionnaient dans une structure de droit commun ayant pour mission d'accueillir et d'orienter les jeunes, le choix fait a été d'agir directement sur leur lieu de vie. Les échanges se sont révélés essentiels pour établir une relation de confiance. Leur curiosité, le fait que des *gadjé* s'intéressent à eux, la perspective d'avoir une activité après la formation, tout cela a conditionné leur envie d'entrer en formation. De leur côté, les prescripteurs n'ont pas apprécié cette démarche qui allait à l'encontre des modalités de fonctionnement « établies ». Après une valorisation du projet par la presse locale, cette difficulté a été contournée en trouvant une autre mission locale. Il existe un réel problème avec les structures d'accueil qui sont trop rigides, ne développent pas assez de liens et rentrent en concurrence avec les organismes de formation qui leur reprochent ce manque de souplesse. L'Infrep constate une déresponsabilisation de la part de tous les acteurs et la problématique liée aux gens du voyage a une résonance particulière sur le plan sociétal, culturel... Les difficultés rencontrées pour mener à bien ce projet se trouvent donc exacerbées par ce fait. Le partenariat transnational avec le Portugal et la République tchèque a eu, quant à lui, un effet bénéfique d'engagement institutionnel au vu de la présence européenne et de ses échos, notamment dans la presse.

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)

► Il est apparu qu'il était difficile à de nombreux prescripteurs potentiels (intermédiaires de l'emploi) d'orienter des demandeurs d'emploi susceptibles d'être confrontés aux discriminations liées à l'origine pour bénéficier du service d'écoute et d'accompagnement, de sortir du déni et de la culpabilisation.

Les intermédiaires de l'emploi et de la formation (IEF), soumis à des objectifs de résultats en termes de retour à l'emploi lors d'action de formation, s'efforcent en toute bonne conscience de privilégier pour la personne des orientations « réalistes et immédiatement réalisables ».

De ce fait, les personnes issues de l'immigration sont très rarement soutenues dans leur projet lorsqu'elles désirent s'orienter dans certains métiers comme la vente, l'hôtellerie, l'accueil et les postes à responsabilité de manière générale.

D'autre part, il demeure très difficile, même après les formations, de discuter des problématiques liées à la discrimination ethnoraciale avec les personnes susceptibles d'en être victimes : d'une part, parce que cette question n'est pas automatiquement abordée par le chercheur d'emploi et, d'autre part, l'accompagnant ou le conseiller n'aborde pas la question, car il ne sait pas comment en parler et craint souvent de heurter la personne. Jusqu'à présent, les personnes qui ont été orientées vers Accées Europe par les prescripteurs sont uniquement celles qui ont déclaré ouvertement avoir été victimes de discriminations professionnelles liées à l'origine.

Accées Europe (FR-PCH-2004-43341)

Les progrès constatés

L'évaluation est capitale puisqu'elle permet de citer des réalisations concrètes, d'indiquer des volumes et de mesurer l'impact des actions.

La première avancée, qui fait l'unanimité au sein des projets, s'apprécie en termes de progrès méthodologiques qui sont à la fois suscités, promus, rendus possibles par Equal et perçus également comme des conditions de réussite des projets.

Pour illustration, le projet Prelude relève des avancées dans le domaine de l'ingénierie de formation et de l'ingénierie pédagogique dans le champ spécifique de la lutte contre les discriminations, ainsi que la création d'outils nouveaux mis à disposition, principalement, des formateurs. La confrontation permanente des partenaires au cours des différentes phases de conception a permis d'enrichir les initiatives de chacun.

La mobilisation des acteurs

Paradoxalement, si l'une des grandes difficultés rencontrées par les projets a été de mobiliser le monde des intermédiaires de l'emploi, le fait d'avoir finalement réussi à les y impliquer est une vraie avancée.

► L'une des avancées concerne la mobilisation d'acteurs locaux invités pour des groupes de travail ou des animations. Cependant, on constate que cette mobilisation a concerné plus particulièrement des cercles spécialisés de professionnels, d'élus et de syndicalistes, mais ne s'est jamais étendue au grand public.

Il faut également noter que les entreprises ont été difficilement mobilisées dans l'ensemble des initiatives qui ont été réalisées dans la phase de réalisation du projet, mais que des actions significatives ont pu être réalisées avec deux grands groupes dans la phase de capitalisation.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

La diversité des publics touchés

Au-delà des intermédiaires de l'emploi, les projets ont impliqué une multitude d'acteurs: un pas nécessaire, car le combat contre les discriminations professionnelles liées à l'origine dans l'emploi ne peut se mener que de manière collective et commune.

► Les différentes activités menées par les membres du partenariat de développement ont impliqué des stagiaires de la formation professionnelle, des étudiants en CFA, des usagers en institutions partenaires d'une mission locale, des conseillers d'orientation. Des syndicalistes, des élus, des formateurs, des employeurs ou encore des membres et responsables d'associations qui militent en faveur de l'intégration et contre les discriminations ont été, par ailleurs, associés. Cette diversité constitue en soi une avancée, puisqu'elle est à l'origine d'échanges et de confrontations entre les partenaires. C'est précisément une des originalités du projet Prelude que d'avoir permis la rencontre de nombreux groupes de travail et de réflexion qui ont échangé des informations sur les évolutions des différents chantiers et, par là même, infléchi certains objectifs, voire modifié certaines réalisations.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

La diffusion et l'institutionnalisation de nouvelles expérimentations

L'un des intérêts des projets Equal est de pouvoir diffuser les outils élaborés pour que l'expérimentation s'institutionnalise et se généralise.

► Trois ans durant, étape par étape, SoliMar s'est attaché à fonder une culture commune capable de transformer les représentations et les pratiques des acteurs de l'emploi de ce même territoire. Pour ce faire, un livret, *Clés et Outils pour prévenir les discriminations à l'emploi*, a été édité. Ce document pointe les éléments fondateurs, incontournables, de la méthode développée au cours du projet SoliMar.

De plus, toutes les productions sont disponibles sur le site : www.solimar.fr.

Par ailleurs, des démarches de transfert de méthode et d'information ont été effectuées sur tout le territoire Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca).

Pour le moment, il est encore difficile d'avoir des éléments concrets d'évaluation, car les démarches menées sont trop récentes. Néanmoins, le projet semble avoir une portée nationale de plus en plus importante puisque la personne responsable de la diffusion du projet

est régulièrement sollicitée par différents organismes pour avoir des informations sur les actions menées et est régulièrement invitée à faire des interventions dans différentes régions de France (Bordeaux, Montpellier, Orne...)

SoliMar (FR-PAC-2001-10463)

► Espere a permis l'élargissement des connaissances sur les enjeux des discriminations à l'emploi et à la formation professionnelle.

De plus, ce projet a contribué à ce que le service public de l'emploi mette en place un plan d'action dans chacune des structures, harmonise les pratiques d'intervention, fasse un point régulier sur les fiches d'incident, échange et capitalise sur les bonnes pratiques dans le cadre des réunions des services publics de l'emploi (SPE) locaux, régionaux. À l'échelon national, il contribue à la réflexion sur les enjeux contre les discriminations. Ce travail a permis un renforcement des compétences professionnelles des conseillers, formateurs, psychologues du travail, etc.

L'approche discrimination semble bien installée au cœur des institutions, elle est présente au plan territorial. Le réseau se développe et une certaine interinstitutionnalité a survécu à la fin du programme. Son maintien est un enjeu majeur pour la poursuite efficace de l'action.

Espere (FR-NAT-2001-10456)

Une meilleure prise en compte des discriminations dans les pratiques professionnelles

Unaniment, les acteurs reconnaissent que les projets menés dans le cadre du PIC Equal ont permis aux intermédiaires de l'emploi et de la formation de prendre en compte le phénomène des discriminations dans leurs pratiques professionnelles.

► Les travaux engagés de 2002 à 2006, dans le cadre du projet Latitude ont été une opportunité pour travailler sur les processus internes de l'entreprise Adecco. Plus que jamais, la problématique des discriminations est au cœur de la gestion des ressources humaines de l'entreprise. L'ensemble des processus ressources humaines internes sont revus sous l'angle de l'égalité de traitement – des processus de recrutement, de promotion, de mobilité interne, en passant par la formation...

L'évolution du comportement des salariés a été facilitée par la prise de position officielle de l'entreprise face aux situations de discriminations.

Désormais, grâce aux outils développés et aux actions menées dans le cadre du projet, Adecco est une entreprise reconnue sur le traitement de la problématique des discriminations.

De son côté, Adia a enclenché une vraie dynamique qui se poursuit aujourd'hui à travers la formation des équipes constituées des recruteurs, des commerciaux et des managers afin de faire face aux demandes discriminatoires des entreprises clientes.

Latitude (FR-NAT-2001-10039)

► Le projet Accées Europe se situe sur un petit territoire, ce qui nous permet de constater un changement de vision et de représentations et cela influe sur les pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi et de la formation. Des formations sur le thème de la lutte contre les discriminations mises en place pour plus de 20 structures (et 60 professionnels) ont contribué à cette évolution. Les intermédiaires de l'emploi et de la formation (IEF) ne sont plus systématiquement dans le déni ou dans le désarroi face à des pratiques discriminatoires, ils sont dans l'expression de leurs difficultés et dans la recherche de moyens adaptés pour répondre aux victimes et aux discriminants.

Accées Europe (FR-PCH-2004-43341)

► Une meilleure connaissance de la loi semble être un acquis fondamental. La maîtrise du corpus juridique sur ce sujet a permis de prendre conscience du fait que discriminer est un délit et que les discriminations passent par des actes et non des idéologies.

Les pratiques des professionnels de l'emploi face à des situations discriminantes ont été consolidées (simulations, fiches pratiques face à des cas types...).

Le projet a permis également de poser les bases pour la mise en place d'une cellule locale d'analyse et de traitement des cas de discriminations repérés. Avec le triple souci de soutenir les professionnels de l'emploi dans leurs pratiques, de construire une expertise collective sur un sujet délicat et complexe, et de clarifier les pratiques juridiques à engager dans les cas d'échec des tentatives de médiations éventuelles.

Repères pour agir contre les discriminations (FR-NPC-2001-39081)

► Les remontées d'information des personnes ressources mobilisées par le projet permettent d'identifier un changement des mentalités face aux réticences à s'emparer de la thématique des discriminations et aux sentiments d'apparente faiblesse des leviers d'action existants.

Le projet Talent a d'ores et déjà enclenché une dynamique. Il s'agit de partir de ces avancées et de les conforter. Ainsi, les travaux engagés dans le cadre du projet Talent permettent de :

- travailler dans une logique coopérative et avec la parole
- partir des réalités locales pour imaginer des formes de régulation pertinentes ;
- s'appuyer sur une lecture légale qui permet de construire des stratégies de négociation avec les entreprises.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

Les recommandations

Les porteurs évoquent quatre types de recommandation. Ils proposent :

- de mieux cerner la notion de discrimination ;
- de respecter la loi ;
- de rendre obligatoire la formation des intermédiaires ;
- et de travailler davantage en réseaux.

Une meilleure définition et quantification des discriminations

► Concernant la notion de discrimination, il serait nécessaire de poser une terminologie claire et acceptée, déculpabilisée des fantômes coloniaux.

De plus, des statistiques plus facilement utilisables dans le cadre des politiques publiques de l'emploi seraient souhaitables pour pouvoir mieux analyser les besoins d'une ou de plusieurs catégories « ethnoraciales ».

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Respecter strictement la loi

► Une application plus sévère des sanctions prévues

La méconnaissance et le recours très limité aux dispositifs législatifs créés par le législateur, minent la crédibilité des actions mises en place par les porteurs Equal, thème B. La lutte contre les discriminations est un sujet dont on entend beaucoup parler dans les journaux, médias, etc. avec un risque de banalisation de cette terminologie et donc de cette démarche, surtout si on considère le nombre très limité des procès et des sanctions aujourd'hui.

Acces Europe (FR-PCH-2004-43341)

Rendre obligatoire la formation des intermédiaires de l'emploi et de la formation

Comme en témoigne les porteurs du projet Acces Europe, une formation permanente des IEF et des acteurs locaux serait nécessaire.

► La difficulté est ici, comme dans bien d'autres cas, de maintenir l'action et l'implication dans le temps. Ainsi, dans un territoire comme Roubaix-Tourcoing, le turnover des professionnels de l'emploi nécessite de renouveler régulièrement l'action de formation. La mise en place des maisons de l'emploi modifie également la poursuite de l'action sur le territoire. Il faut :

- renouveler les actions de formation des agents ;
- soutenir les agents dans leurs actions quotidiennes ;
- construire des synergies avec l'associatif ;
- reconnaître la capacité d'initiative des territoires ;
- mettre des ressources au service de l'action des territoires.

Repères pour agir contre les discriminations (FR-NPC-2001-39081)

Travailler en réseau pour diffuser les pratiques

► Il faudrait faciliter le transfert du dispositif de formation des acteurs locaux de l'Éducation nationale à d'autres académies par le biais d'une généralisation de la démarche et d'un affichage à l'échelle nationale de la volonté politique de l'institution afin :

- d'avoir un véritable impact sur les pratiques professionnelles de ses représentants de la hiérarchie intermédiaire ;
- de valider leur légitimité à agir.

Talent (FR-LOR-2004-44074)

► La démarche demande à être généralisée ; elle doit concerner beaucoup plus de monde qu'actuellement. En effet, en dessous d'une certaine proportion de professionnels formés de manière opérationnelle et sur des objectifs concrets, les pratiques anciennes et installées restent présentes et ne peuvent être délogées.

Un changement profond et durable viendra d'un effet de masse. Aussi l'implication des hiérarchies est-elle nécessaire, faute de quoi l'effort risque toujours d'être abandonné. La Charte du service public de l'emploi (SPE), signée par les institutions du programme (ANPE, Afp, Conseil national des missions locales et ministère du Travail) permet une pérennisation de l'action en reprenant les éléments forts du programme Espere, dont le maintien de l'offre de formation et de l'équipe de formateurs interinstitutionnelles. Cependant, l'effort est permanent pour maintenir cette dynamique.

Espere (FR-NAT-2001-10456)

► Les principales actions à conduire dans l'avenir concernent plusieurs réseaux d'acteurs qui ne semblent pas avoir été touchés directement par les projets Equal de la première

programmation. Il s'agit en priorité des journalistes de l'audiovisuel et de la presse écrite : il y a beaucoup trop d'informations concernant des « microdélits » qui occupent des plages trop longues dans les informations télévisées (par exemple : « X a bousculé son instituteur dans la cour de récréation », « Y a rayé la peinture de la voiture de Mme Z », etc.) On constate une quasi-absence aux heures de grande écoute d'investigations objectives sur les territoires défavorisés et leur population. Cela devrait être une priorité de travailler avec le monde des médias qui jouent un rôle déterminant dans la structuration des opinions du grand public.

Il serait intéressant de construire cette action dans une perspective européenne avec des journalistes d'autres pays et de créer de façon permanente un « club des journalistes européens de lutte contre le racisme ». Il faudrait réussir à constituer un réseau d'entreprises de recrutement dont certaines ont été créées par des entrepreneurs issus de l'immigration ayant des pratiques d'accompagnement innovantes qui mériteraient d'être analysées et diffusées dans le secteur professionnel du recrutement. Il faudrait également, dans cette sphère du recrutement, permettre aux acteurs publics de rencontrer leurs homologues du privé appartenant à la fonction ressources humaines des entreprises pour travailler ensemble sur les pratiques de recrutement. Dans ce domaine également, un club européen pourrait être créé.

Prelude (FR-NAT-2001-10517)

Pour les gens du voyage, agir sur tous les fronts

► Résoudre le problème du stationnement est le préalable à tout travail d'insertion avec la population des gens du voyage. L'impossibilité de stationner durant des périodes choisies ou nécessaires à l'activité, la scolarisation et la santé rendent difficiles, et parfois illusoirs, la mise en œuvre des projets d'insertion établis.

Malgré tout, quelques propositions peuvent être envisagées.

Pour la scolarisation. Soutenir et faciliter la fréquentation des établissements scolaires dès la maternelle, cela en lien avec les coordonnateurs départementaux de l'Éducation nationale et le Centre académique pour la scolarisation des nouveaux arrivants et des voyageurs.

Pour la prévention. En direction de la population de plus en plus importante des 16/25 ans, non scolarisée, sans activité professionnelle et largement illettrée, il devient urgent d'investir dans des actions, et cela dans tous les domaines : social, culturel, économique et éducatif.

Pour lutter contre l'illettrisme. C'est une priorité, et celle-ci implique d'orienter les interventions : il est nécessaire de mettre en place des modules de sensibilisation afin d'éveiller

la motivation des futurs candidats. Cela pourrait se faire par le biais d'actions itinérantes menées par des formateurs. L'accueil des personnes, ainsi intéressées, doit se faire sur plusieurs sites pendant le voyage. Les gens du voyage ne connaissent pas de frontières administratives ; aussi il serait opportun d'initier une coordination régionale de l'accueil des gens du voyage en formation « Lire-Écrire-Compter », animée par un professionnel du secteur.

Pour soutenir l'activité. Accompagner la régularisation de l'activité professionnelle et favoriser une démarche « déclarative » du revenu, quitte à prendre le risque dans cette procédure, de sous-évaluer les revenus. En effet, des ressources arrêtées unilatéralement ou surévaluées, risquent de démobiliser l'allocataire. Soutenir les travailleurs indépendants, dans l'objectif d'amener les personnes vers l'autonomie professionnelle par la mise en place d'un suivi administratif et d'un soutien auprès des gens du voyage souhaitant s'inscrire au registre du commerce ou au répertoire des métiers. Assurer des formations en rapport avec la vie professionnelle du voyageur.

Pour le logement. Mettre en œuvre un accompagnement des démarches liées à l'habitat (acquisition de caravane, semi-sédentarisation, sédentarisation...) et faciliter l'utilisation adéquate des procédures d'aides existantes (Fonds de solidarité logement...). Les difficultés rencontrées par les gens du voyage en la matière concernent notamment l'obtention de prêt pour l'acquisition d'une caravane, dont la durée de vie varie entre 6 et 10 ans, et l'absence de versement d'allocation logement...

Kalo-Dant (FR-BNR-2004-41547)