

Ville de Saint-Priest
Préfecture du Rhône
DDTEFP du Rhône
DIV/DPM/FASILD

Mission Locale Rhône Sud Est
PLIE UNI-EST
ANPE
ADIA – ADECCO
Intervalle Intérim

Plan de lutte contre les discriminations raciales à l'embauche sur le territoire de Saint Priest

DOCUMENT FINAL

OCTOBRE 2005

Sommaire

Introduction De quoi parle-t-on ?

Qu'est-ce que la discrimination ?	4
Comment se produit la discrimination ?	4
La discrimination est-elle fréquente ?	5
Pourquoi un phénomène aussi massif est-il si peu visible ?	5
Quelles sont les conséquences sur le public qui la subit ?	6
Quels sont les enjeux à travailler sur la discrimination ?	7
Quelle stratégie d'action contre la discrimination ?	8
Le plan d'actions de lutte contre la discrimination raciale à l'embauche de Saint Priest	9

Les trois axes d'actions

Axe 1 : Constituer le réseau	11
1.1- Un réseau pour agir	11
<i>Le diagnostic local comme point de départ à la constitution du réseau</i>	<i>12</i>
<i>Actions</i>	<i>12</i>
1.2— Les trois actions-clefs de la mobilisation du réseau :	
Connaître/Comprendre/Agir	13
<i>Principes de base</i>	<i>13</i>
<i>Actions</i>	<i>13</i>
Axe 2 : Outiller le réseau au fur et à mesure qu'il se développe	15
Axe 3 : Evaluer et Communiquer	20
3.1— Évaluer	20
3.1.1 – <i>Comprendre et ajuster</i>	<i>20</i>
3.1.2 – <i>Mesurer les phénomènes de discrimination</i>	<i>21</i>
3.2— Communiquer	21
3.2.1- <i>Rendre visible</i>	<i>22</i>
3.2.2- <i>Sensibiliser et convaincre</i>	<i>22</i>
3.2.3- <i>Capitaliser et diffuser</i>	<i>22</i>

Introduction

De quoi parle-t-on ?

Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination est un délit. Elle consiste dans le fait de sélectionner - à l'emploi, la formation, l'insertion, pour une promotion dans l'emploi, etc. - en utilisant, directement ou indirectement, des critères prohibés tels que la race, l'ethnie, l'origine réelle ou supposée, l'apparence physique, mais aussi le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. (art. 225-1 Code pénal). **Ce délit est punissable, au pénal, de 45.000 euros d'amende et 3 ans d'emprisonnement** (art. 225-3).

Autrement dit, la Loi affirme en particulier que **les critères ethnico-raciaux ne sont jamais pertinents ni légitimes pour fonder une opération de sélection.**

Du point de vue juridique, la discrimination se distingue d'autres délits (injures racistes, violences racistes, etc.) dans la mesure où elle concerne spécifiquement des opérations de sélection.

Du point de vue sociologique, **la discrimination raciale ne se confond pas non plus avec la question du racisme** et de l'idéologie raciste car elle concerne spécifiquement des pratiques et des actes. L'on peut discriminer, même sans le vouloir et sans s'en rendre compte, et sans adhérer à des thèses racistes. Inversement, l'adhésion à des thèses racistes ne signifie pas automatiquement le « passage à l'acte » discriminatoire. Cependant, la discrimination raciale et le racisme sont intimement liés, dans la mesure où la discrimination raciale se fonde toujours sur le sentiment que les critères ethnico-raciaux sont pertinents pour comprendre la réalité sociale - et donc qu'ils justifient d'agir différemment selon de tels préjugés. Par exemple, l'idée que tel groupe de population (national, d'origine, etc.) travaille mieux ou au contraire moins bien que d'autres est purement et simplement un préjugé ; sélectionner selon cette idée est discriminatoire.

Evidemment, **toute sélection n'est pas discriminatoire.** La sélection nécessite de distinguer et de trier selon des critères ; c'est même une activité humaine fondamentale et omniprésente. Ce qui est discriminatoire, c'est lorsque la sélection utilise des critères prohibés ou s'appuie sur des logiques fondées sur des préjugés.

Comment se produit la discrimination ?

La discrimination met le plus souvent en jeu des pratiques professionnelles ou des fonctions : de recruteur, d'intermédiaire à l'emploi, de responsable de ressources humaines, d'agent de sécurité, d'agent d'accueil, de policier, d'élus en situation d'arbitrer une situation, etc. Tout métier – quoi que certains plus que d'autres – fait appel à des opérations de tri et de sélection. De façon générale, toute pratique sociale est donc concernée par cette question, dans la mesure où elle opère une sélection ; **chacun, là où il est, peut contribuer à produire de la discrimination.**

La Loi condamne des actes directs de discrimination (refuser un service, traiter différemment, etc.). Elle **condamne aussi des cas relevant de situations dans laquelle une discrimination est produite indirectement** – c'est-à-dire une situation où l'on constate, au bout du compte, une inégalité flagrante qui ne s'explique pas par des motifs non-discriminatoires.

Cela traduit dans le Droit le constat sociologique que la discrimination n'est pas uniquement un acte commis intentionnellement à un moment donné et par une/des personnes identifiées. On peut dire que **la discrimination est systémique : elle fonctionne comme un système dans lequel la responsabilité de tous et de chacun est engagée.** La responsabilité pénale est engagée à la fois lorsque l'on produit un acte discriminatoire ou que l'on y contribue ; elle est aussi engagée, en particulier pour un agent de service public, lorsqu'on a connaissance d'un tel délit et que l'on ne le signale pas.

Les actes de discrimination sont, d'une certaine manière, la « partie émergée de l'iceberg »... C'est dire que le processus par lequel se construit la discrimination est beaucoup plus complexe, plus subtil et plus profond que l'idée courante qui voudrait que ce soit l'action « immorale » de

quelques-uns. De ce point de vue, si la discrimination existe, ce n'est pas seulement parce que des individus utilisent des critères illégaux pour sélectionner ; c'est aussi parce que tous les autres acteurs qui ont connaissance de cette réalité n'interviennent pas pour rétablir le Droit. On dit, en cela, que **la discrimination est co-produite par une chaîne d'acteurs, et notamment les services publics de l'emploi.**

L'étude d'ISCRA Méditerranée sur Saint-Priest montre, à travers les dossiers de la CODAC, qu'**une discrimination engage fréquemment un ensemble de personnes et d'institutions qui « couvrent » le phénomène** et contribuent à faire qu'il ne soit pas traité. Fréquemment, **la personne qui dévoile la situation subit des pressions, des insultes, des menaces, et du harcèlement moral au travail.**

La discrimination est-elle fréquente ?

La discrimination est un phénomène massif et banalisé. Pour autant, du fait du caractère diffus, caché, et systémique de la discrimination, sa mesure directe et systématique n'est tout simplement pas possible.

L'on dispose par contre d'éléments de mesure partielle ou indirecte, portant, soit sur une partie des cas - ceux qui sont visibles, comme par exemple dans les offres d'emploi déposées -, soit sur la sensibilité des recruteurs à certains critères - sondage sur la préférence nationale, par exemple -, soit sur des inégalités largement imputables à la discrimination - comparaison des taux de chômage, par exemple.

- ▶ Diverses études montrent **une part importante d'offres d'emploi comportant des critères discriminatoires** : l'étude d'ADIA¹ montre que plus d'1/6 des annonces parues dans quatre journaux comportent des critères discriminatoires (en particulier sur l'âge) : l'étude menée en 2000 sur Montbéliard² en comptait 3/4 dans les offres déposées par la CCI (en particulier sur le sexe).
- ▶ Des études utilisant le « testing », comme celle d'ADIA, montrent que les candidats ayant par exemple un nom à consonance maghrébine ont environ 3 fois moins de chance d'obtenir une réponse à un envoi de CV, et surtout **5 fois moins de chance d'obtenir une convocation à un entretien** qu'un candidat type « homme, nom et prénom français, réside à Paris, blanc de peau, apparence standard ». Les enquêtes d'associations telles que SOS-Racisme montrent une très grande banalisation des pratiques de refus (en boîte de nuit, à l'emploi...).
- ▶ L'étude d'ISCRA Méditerranée sur Saint-Priest³ montre que **le taux de chômage des personnes étrangères ou françaises par acquisition d'origine hors-Union européenne est 2 à 3 fois plus élevé** (et parfois plus) que ceux des Français ou d'Étrangers originaires de l'UE, à niveau de diplôme équivalent et quel que soit le niveau de qualification. Cette différence se confirme dans d'autres études sur d'autres territoires.

Pourquoi un phénomène aussi massif est-il si peu visible ?

La discrimination, bien que récurrente, banalisée et omniprésente dans les parcours de nombre de publics stigmatisés, et bien qu'ayant des effets aussi importants que ceux évoqués ci-avant, est très peu visible. Pourquoi ?

Elle n'est pas toujours repérée (ni repérable) au niveau des services publics ou des intermédiaires à l'emploi. Si elle est présumée ou même clairement repérée, elle n'est le plus souvent pas qualifiée (vérification, recherche d'éléments probants) ni signalée. Surtout, elle donne lieu à très peu de plaintes et moins encore de condamnations. Pourquoi ?

¹ AMADIEU J.-F., *Enquête « testing » sur CV*, ADIA/Paris I – Observatoire des discriminations.

² DHUME F., VOLPONI A.-F., MOULIADE R., NOËL O., *Les discriminations dans le pays de Montbéliard*, AZERTY Conseil/ISCRA, 2000.

³ DHUME F., CEDIEY E., *La discrimination sur le territoire de Saint-Priest*, ISCRA Méditerranée, 2004.

Trois raisons au moins contribuent à expliquer cela.

1) **La discrimination est cachée par ses auteurs** directs. Elle l'est, d'abord, parce que, commettant un délit si lourdement punissable, les auteurs ont intérêt à ne pas « se faire prendre ». Ils adoptent en conséquence des stratégies de masquage, par exemple en pratiquant la discrimination à une étape de l'embauche qui reste invisible à l'extérieur de l'entreprise : dans le choix des CV, dans le choix suivant l'entretien, en utilisant la possibilité de mettre fin à la période d'essai sans justification, etc. Mais aussi, ils prennent soin de ne pas formuler la discrimination, préférant des formules vagues (« ça ne va pas être possible ») et stéréotypées (« le poste est déjà pourvu »), etc.

2) Les professionnels chargés de rendre visible et de signaler les situations contribuent à les cacher. **Les intermédiaires à l'emploi, notamment, qui la constatent, ne la rendent pas visible et n'agissent quasiment jamais de façon à la qualifier.** De multiples raisons, liées à la situation de travail, expliquent cela :

- ▶ la peur que cela n'ait des conséquences néfastes sur leur relation avec les employeurs et que ceux-ci ne leur fassent plus confiance ;
- ▶ la crainte de ne pas être suivis par leur hiérarchie s'ils prennent la responsabilité de placer cette question sur le plan juridique ;
- ▶ la pression subie dans une logique de résultat qui pousse à évacuer tout ce qui ne produit pas du « chiffre » ou pire, qui pourrait freiner la productivité ;
- ▶ le sentiment de ne pas savoir comme s'y prendre pour rendre lisible ce qui relève souvent d'abord d'un ressenti ;
- ▶ le fait de « baisser les bras », au regard de l'importance et de la difficulté du travail de qualification de tels actes ;

La discrimination est aussi cachée parce qu'elle fait l'objet d'un **tabou et génère souvent un sentiment de culpabilité**. Ainsi, de nombreux acteurs qui ont connaissance de situations « préfèrent » les mettre en doute, minorer leur conséquence, justifier par d'autres biais la situation, etc. Nombreux sont ceux qui voudraient en fait pouvoir juger de la situation, à la fois pour se convaincre qu'il s'agit bien de discrimination et pour atténuer leur malaise face à ces situations d'injustice. L'on préfère faire comme si la discrimination n'existait pas. C'est ce que l'on appelle **le déni**.

3) **Le public lui-même, cherche à se protéger, et pour cela, ne fait valoir que rarement la question de la discrimination.** Lorsqu'elles prennent conscience de la nature de l'obstacle, les « victimes » ont tendance à se taire, pour de multiples raisons : parce qu'elles ont honte, parce qu'elles craignent d'hypothétiques conséquences sur leur recherche d'emploi (des représailles via le réseau des employeurs), parce qu'elles préfèrent réorienter leur recherche vers d'autres secteurs d'activité plutôt que d'affronter la discrimination, parce qu'elles ne veulent pas s'engager dans une bataille juridique difficile et douloureuse, etc.

Quelles sont les conséquences sur le public qui la subit ?

Souvent, l'on pense à la discrimination d'une façon conceptuelle, en oubliant la réalité humaine. On pense alors que cela n'est « pas si grave », que « toutes les portes ne sont pas fermées », etc. Pourtant, d'un point de vue psychologique, la discrimination a des effets extrêmement destructeurs sur les personnes qui la subissent. Certes, chacun se protège comme il le peut, et le vécu de la discrimination est loin d'être uniforme. Le déni de la discrimination, la minoration de ses effets, etc. font partie des stratégies de protection psychologiques fréquentes... qui conduisent du même coup à rendre moins lisible le phénomène voire à le masquer. A l'inverse, les personnes qui portent plainte ou qui affrontent directement cette réalité peuvent connaître des phases de dépression très importante, et ont besoin d'un accompagnement durable et conséquent.

Le psychanalyste Fethi BENSLAMA, explique que la discrimination procède d'un mode d'*extermination sociale*⁴ : elle révèle « de la cruauté à l'égard de l'autre, perçu comme un intrus, c'est-à-dire comme une extériorité affectant le corps propre (soyons attentifs à toutes les significations du terme propre). A défaut de pouvoir l'exterminer physiquement, on choisit de l'éliminer socialement. Car un être humain qui est empêché d'accéder à des fonctions, des services et des droits dans la communauté où il vit est un homme qui périt aux yeux de la communauté humaine. »

L'anticipation par le public contribue, en même temps qu'à cacher le phénomène, à produire une segmentation du marché du travail et une légitimation des critères ethniques. Comment ? L'existence de la discrimination conduit à des stratégies de masquage du stigmaté : changer de nom, donner une fausse adresse, ne pas mettre de photo, etc. pour essayer de passer outre les premiers niveaux de sélection. Cette réalité **conduit même parfois certains parents à donner à leurs enfants des prénoms expressément francisés, plutôt que de s'autoriser un libre choix.** C'est dire que cette question touche à des choses très intimes et profondes et a des conséquences diffuses qu'il est très difficile d'appréhender. Des études sur les trajectoires des jeunes issus de l'immigration montrent également **des réorientations explicites de parcours** : vers des filières estimées moins discriminatoires, mais qui discriminent aussi en utilisant le stigmaté de façon inverse (les métiers de la sécurité ou du nettoyage, par exemple), vers des postes plus précaires pour échapper à une trop grande sélectivité. Un certain nombre de jeunes mènent toute ou partie de leur carrière à l'étranger, pour tenter d'échapper à cette surdétermination sociale en France.

Quels sont les enjeux à travailler sur la discrimination ?

Outre la nécessité d'agir pour faire cesser cette violence et aider les personnes à s'en sortir, l'un des enjeux est de nature directement politique. La discrimination remet en cause les fondements de notre démocratie. Ce n'est pas simplement de transgression « anodine » de règle qu'il s'agit, mais de sape des règles fondatrices de notre commun politique, qui s'incarnent dans les principes : liberté, égalité, fraternité. La discrimination pose un problème majeur à la société politique, en empêchant que tous se reconnaissent dans sa juste représentation. **La crédibilité des institutions publiques est engagée.**

Le second enjeu, qui est directement lié, concerne la fonction du Droit. C'est de Droit qu'il s'agit, et donc la transgression systématiquement non limitée du Droit entraîne une désagrégation du Droit comme régulateur social. L'absence de réponse par le Droit décrédibilise les formes institutionnelles de régulation ; il ne faut pas oublier que la discrimination est l'une des premières justifications des phénomènes de violence, mais aussi des identifications ethnistes. Or, force est de constater que la discrimination ne fait pas partie des statistiques de la délinquance ; elle ne fait quasiment pas l'objet d'un travail judiciaire.

Par ailleurs, d'un point de vue économique, il faut bien mesurer que **la discrimination a des effets de grande ampleur**, bien que ceux-ci soient très difficiles à mesurer ; elle engendre des coûts économiques et sociaux très lourds. Ceci, par exemple en termes de surinvestissement des personnes dans la recherche d'un emploi (ou au contraire des effets de découragement). Dans tous les cas, la discrimination génère un sur-travail conséquent pour les professionnels de l'insertion et de l'accès à l'emploi pour arriver à placer le public le plus stigmatisé. Coût économique, évidemment aussi, en terme d'indemnisation de chômage, de politiques publiques d'aide, etc. Coût économique également, à travers la déqualification des personnes concernées, dont la formation et le diplôme sont de fait déconsidérés, dont les parcours initiaux sont parfois réorientés, qui choisissent parfois la « fuite » à l'étranger pour pouvoir travailler... Etc.

⁴ In BLIER J.-M. et al., *Discriminations raciales, pour en finir*, Guide France info, éd. Jacob-Duvernet, 2001.

Quelle stratégie d'action contre la discrimination ?

Ce plan d'action contre la discrimination repose sur l'analyse en profondeur faite par le groupe à l'occasion de la formation-action. Plusieurs dimensions stratégiques ont été retenues pour guider ces propositions :

- 1) L'action contre la discrimination doit s'adapter à la forme même du phénomène. Le caractère processuel et systémique, la réalité de la coproduction et de la banalisation au sein même des institutions appelle à **travailler dans une logique globale, systémique, et de l'intérieur des institutions – publiques comme privées**. Le fait que la discrimination soit intégrée dans les logiques habituelles du fonctionnement des services, souvent à l'insu des acteurs, oblige à penser l'action contre la discrimination d'abord comme une transformation des pratiques professionnelles, et non comme des actions ponctuelles et séparées. De même, cette question ne relève pas d'un travail supplémentaire (d'une charge et d'une thématique de plus), mais de l'intégration de cette question dans les procédures et processus habituels de travail ; du point de vue de nombre d'acteurs en situation d'intermédiaires (les élus, les cadres, les conseillers à l'emploi, les syndicats, etc.) **la problématique de la discrimination interroge au fond la façon de faire son travail et la façon de produire l'action publique**.
- 2) Un travail pertinent ne peut se faire « en un jour » et non plus d'un seul tenant, eu égard à l'ampleur du phénomène et à sa complexité. Le plan d'action se fonde en conséquence sur une stratégie évolutive, qui hiérarchise dans le temps des actions pour inscrire ce travail dans une perspective de fond à moyen terme. **Il nécessite une inscription durable et convergente des efforts des institutions publiques et privées pour faire avancer cette question**. Ce plan d'action intègre donc la nécessaire articulation interinstitutionnelle, la régulation dans le temps et le pilotage, les liens entre les niveaux fonctionnels et d'action – lesquels doivent relever d'un souci constant.
- 3) La responsabilité du service public sur cette question d'une part, et celle des niveaux institutionnels et organisationnels - les niveaux de décision, d'encadrement, etc. - d'autre part, conduisent à penser l'action comme devant engager globalement et systématiquement tous les niveaux de l'institution. Le changement des pratiques professionnelles des intermédiaires à l'emploi du SPE, par exemple, va de pair avec une **évolution des modes de management pour que ce problème trouve toute sa place au sein des organisations**. De même, l'engagement des acteurs publics, privés, associatifs, etc. nécessite **un affichage politique clair et des moyens proportionnés à l'ampleur de ces enjeux**.

Le plan de lutte contre la discrimination raciale à l'embauche de Saint Priest

Fort de ces éléments de cadrage et à l'issue du travail effectué par le groupe technique de suivi tout au long du premier semestre 2005, le plan de lutte s'articule sur 3 axes déterminants :

► **Axe 1 : Constitution d'un réseau d'acteurs**

Compte tenu des principales caractéristiques des phénomènes qui sont à l'œuvre dans ce registre et de l'implication souvent non-intentionnelle des acteurs, il est primordial de constituer un réseau fort. Cela constitue la réponse la plus pertinente à la volonté d'agir simultanément à des échelles différentes, sur des champs professionnels différents et de rompre le sentiment d'isolement des professionnels face à cette question.

► **Axe 2 : Outillage des membres du réseau**

Si le réseau et les chaînes d'acteurs qu'il construit demande un mode d'organisation et de régulation propre, les différents acteurs qui le composent, en fonction de leur rôle et de leur situation institutionnelle, doivent tout à la fois se coordonner de manière opérationnelle sur certaines questions et bénéficier de formations communes spécifiques pour entrer véritablement dans un processus efficient.

► **Axe 3 : Évaluer et communiquer**

La difficulté majeure du processus qui est mis en place est bien qu'il s'attache à traiter des phénomènes que l'on tente de rendre invisibles, sur lesquels le tabou et le déni sont omniprésents alors même que ces phénomènes provoquent des effets très nuisibles au bon fonctionnement de la société.

Par conséquent, le plan doit non seulement prouver qu'il peut avoir des effets sur ces phénomènes tout en les mettant en lumière...

Les enjeux fondamentaux des acteurs participants se focaliseront donc sur les moyens d'ajuster l'action, de mesurer les phénomènes, de les rendre visibles, de les expliquer, d'expliquer le processus d'action lui-même pour faire comprendre, convaincre et déployer l'action...

Les trois axes d'actions

Axe 1 : Constituer le réseau

Il apparaît nécessaire, compte tenu des enjeux de la démarche globale de lutte contre les discriminations raciales à l'embauche, que les acteurs soient directement mobilisés pour évaluer leurs propres avancées, leurs propres difficultés. En effet, cela les conduit :

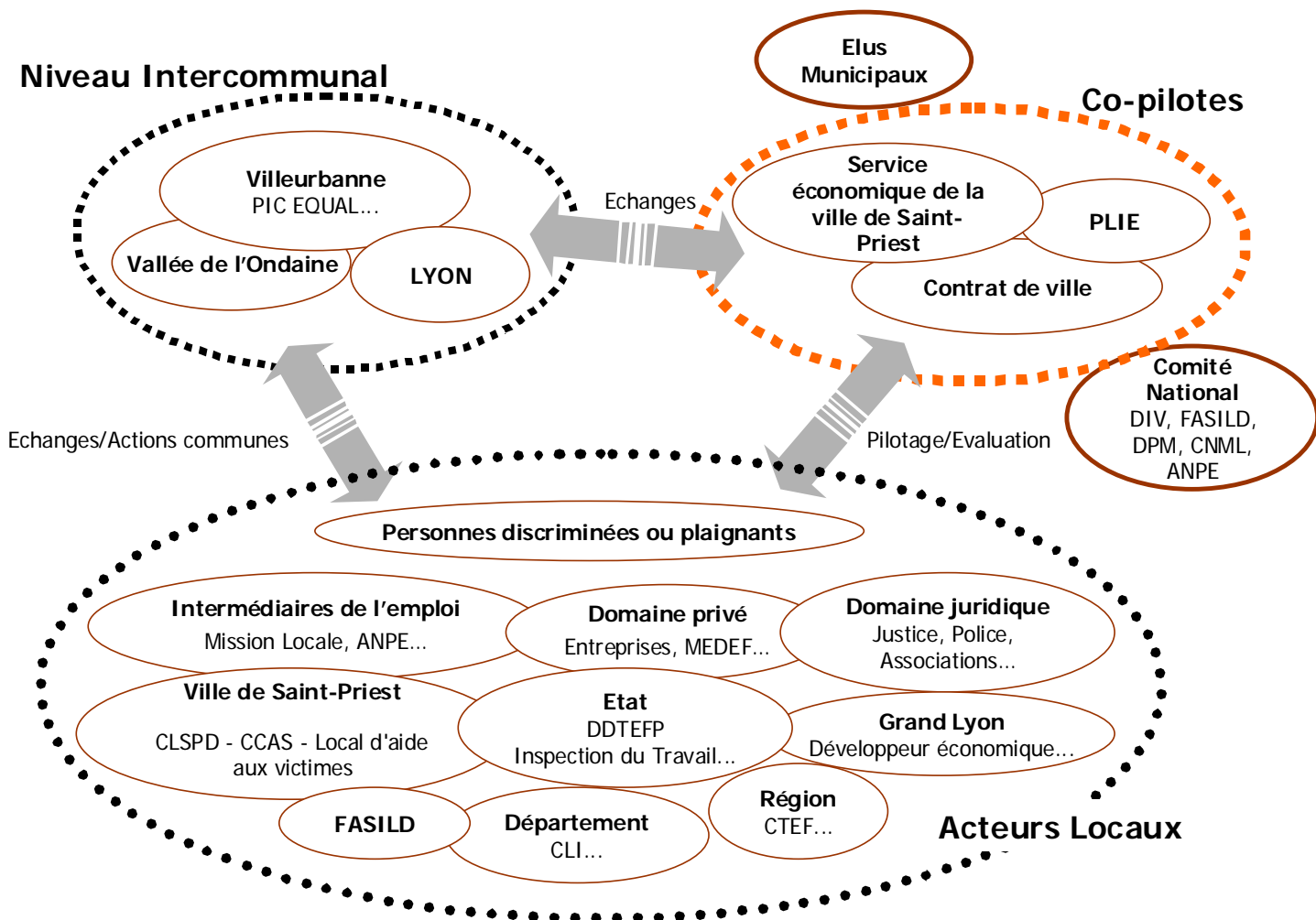
- ▶ à s'impliquer et apprendre à lever le voile du tabou,
- ▶ à légitimer ce travail de l'intérieur des institutions,
- ▶ à se saisir de leur responsabilité dans le changement des organisations et des situations de blocage,
- ▶ à faire effectivement changer des choses sans verser dans l'illusion du "grand soir" et de la résolution totale.

Cela relève donc, en même temps et de façon induite, d'un travail de changement et d'un travail de communication.

Il est difficile de définir une échelle pertinente de construction d'un plan de lutte contre les discriminations. Mais ce qui nous paraît essentiel avant tout, c'est de mobiliser un premier cercle d'acteurs, quel que soit le territoire concerné, puis de l'élargir.

La réalisation d'un diagnostic par entretien (travail d'ISCR Méditerranée en mai 2003) a favorisé la participation des institutions et des individus (y compris des victimes). Il reste ensuite à faire fonctionner les réseaux d'inter-connaissances et de mettre en place des lieux de restitution et de débat au niveau local.

1.1- Un réseau pour agir



Principes de base

Le diagnostic peut donc être considéré comme le point de départ à la constitution du réseau. L'ISCRA Méditerranée s'est appuyé sur une cinquantaine d'entretiens pour alimenter son diagnostic. Acteurs sollicités :

- ▶ Approche sectorielle : Éducation, formation, insertion et placement à l'emploi.
- ▶ Choix d'orientation systémique : acteurs présumés importants du point de vue des systèmes d'actions.

Le réseau : sélection des personnes en fonction de leur implication dans les réseaux d'actions sur les problématiques des discriminations.

Il faut donc soutenir les acteurs dans leur implication et leur expérimentation.

Il s'agit bien de mettre en place une organisation du travail qui permette, depuis la victime jusqu'au juge, de déterminer le rôle de chaque acteur et les modalités d'articulation avec tous les autres : quel est le rôle d'un intermédiaire de l'emploi ? A partir de quel moment ou de quelle situation doit-il faire appel à d'autres membres du réseau ?

L'enjeu majeur est bien de construire une réponse à la discrimination qui soit partagée, collective et qui permette :

- ▶ D'adapter le mode de fonctionnement de chaque acteur à la prise en compte de cette question,
- ▶ D'opérer des relais opérationnels et effectifs pour éviter qu'un seul acteur traite l'intégralité de la question, ce qui la rendrait impossible à résoudre.

Actions

Il faut partir de ces premiers contacts pris lors du diagnostic pour recréer du lien et informer ces acteurs de l'avancée du projet et de ce fait, les mobiliser de nouveau.

Une séance de travail avec tous les acteurs et services rencontrés pourrait faire le lien entre le processus de formation action et la sollicitation des acteurs avant/ après.

Proposition : ISCRA pourrait y participer (si prise en charge des frais).

- ▶ Ce serait le premier cercle du réseau en plus du comité de suivi technique composé des membres de la formation-action.
- ▶ Forum sur la thématique ou information collective avec des intervenants extérieurs.

REMARQUE : la constitution de ce réseau passe par l'implication de chaque membre du comité de pilotage et par la mobilisation de son propre réseau professionnel pour inciter les partenaires à participer à une information collective.

- ▶ Importance d'un travail au long terme avec les acteurs sur les processus de résistance et sur les difficultés. Un tel engagement passe en particulier par la mise en place de dispositif de formation (FASILD).

1.2— Les trois actions-clefs de la mobilisation du réseau : Connaître/Comprendre/Agir

Principes de base

Pourquoi constituer un réseau ? Pour développer une culture commune et favoriser la réflexion collective sur cette thématique.

Le réseau se formera à partir de réflexions communes en informant le plus largement possible sur le processus de discrimination pour provoquer l'échange, la connaissance et des intérêts communs à travailler ensemble sur cette thématique.

- 1) Il faut partir des inter-connaissances sur le territoire pour constituer un groupe travaillant spécifiquement sur cette problématique et chargé de le faire valoir dans l'ensemble du réseau (1^{er} cercle)
- 2) et constituer un réseau d'action (2^{ème} cercle) qui mobilise chaque institution concernée en veillant que cela ne soit pas qu'un correspondant au sein de chaque institution mais une organisation qui diffuse et informe les différents niveaux. Le réseau doit agir et évaluer pour participer à l'analyse de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas et travailler et s'investir sur le « pourquoi ».

Le réseau sera un « outil » permettant des passages de relais entre professionnels en fonction des niveaux d'implication et des connaissances de chacun. D'où l'importance de la communication et d'une participation active à tous les niveaux des partenaires.

Actions

Mettre en place des lieux de restitution et de débat au niveau local et faire marcher les réseaux d'inter-connaissances :

- ▶ Temps de travail sur l'analyse des pratiques professionnelles : participation de professionnels inter-institutionnels avec un accompagnement par un tiers extérieur (FASILD, ADIA, ...).
- ▶ Avoir de lectures communes (presse, livre, ...) suivie d'une réflexion commune sur cette thématique.
- ▶ Mettre en place des temps de régulation et d'échange au sein des équipes de chaque institution en permettant la qualification par l'analyse de pratiques professionnelles.
- ▶ Formation en direction des intermédiaires de l'emploi : sensibilisation, aide à la prise de conscience du phénomène. Ces actions doivent s'adresser à des collectifs et non des individus pour que l'apprentissage soit partagé dans les équipes de travail.

Les réseaux peuvent permettre d'articuler la transversalité de la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques et une prise en charge spécifique pour rendre cette thématique plus lisible et les acteurs chargés de la mettre en œuvre plus légitimes.

Il faut que le sujet soit régulièrement discuté, qu'il donne lieu à une organisation interne permettant de se saisir de cette question et trouve des relais externes pour élargir, diffuser et soutenir.

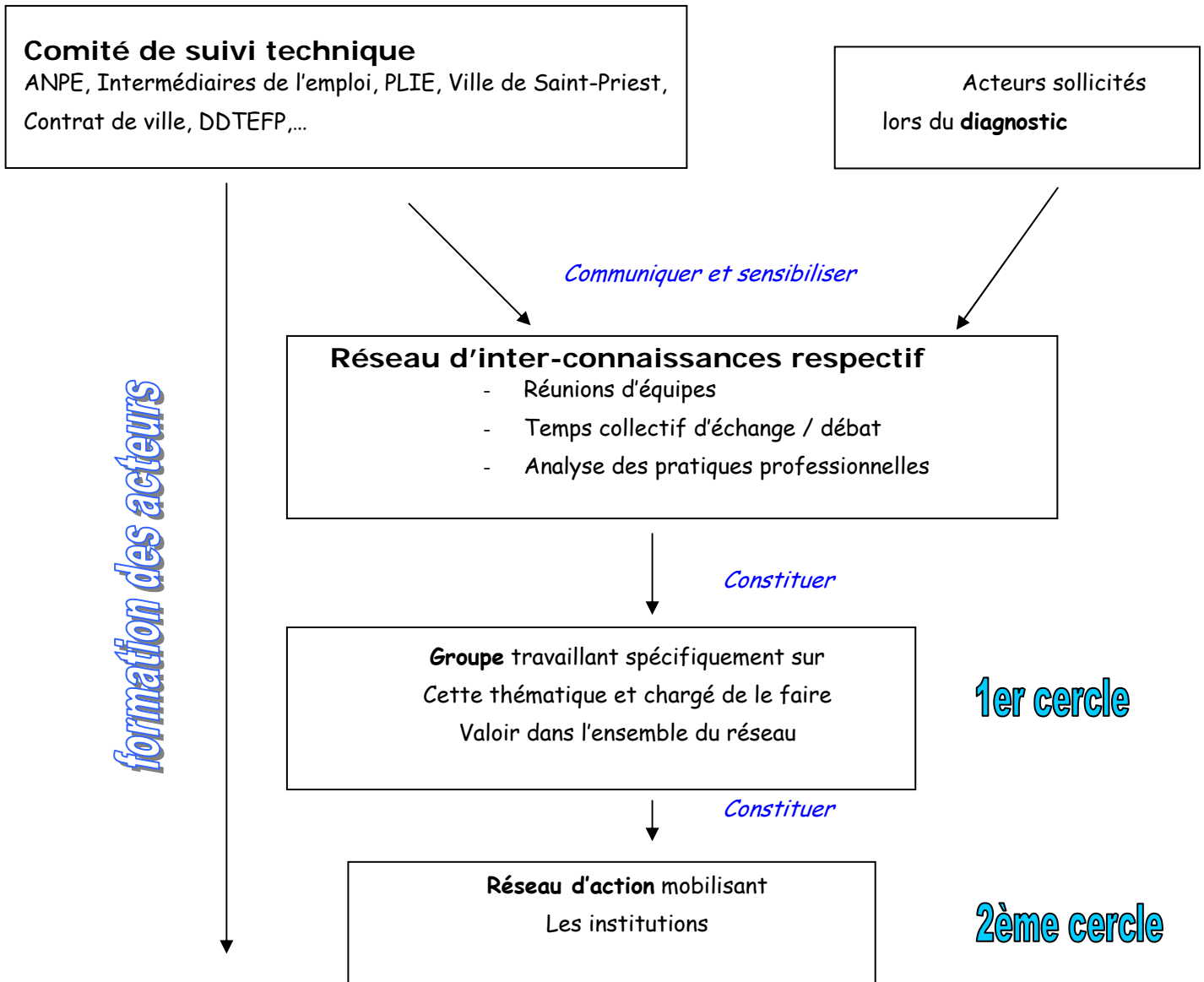
REMARQUE : Il faut qu'une personne en dehors du comité de suivi technique (chargé de mission ou autre) travaille sur cette thématique et fasse vivre ce groupe de paroles et d'échange.

La constitution d'un réseau est la réponse la plus pertinente pour agir sur cette question de la lutte contre les discriminations. Toutefois, il faut que ce réseau trouve une légitimité pour intervenir auprès des institutionnels, des différents services et auprès du monde économique.

Il paraît indispensable que des conventions soient élaborées avec les différents secteurs concernés : insertion/formation, éducation, Ceci permettrait de travailler, si besoin, de façon plus sectorisée.

Le réseau doit également assurer sa légitimité face aux entreprises. Il faut établir une communication aux entreprises sur la discrimination et développer une offre de service sur la sensibilisation des entreprises au recrutement et au conseil pour ne pas discriminer. Nous devons multiplier les échanges d'informations entre les entreprises et les intermédiaires de l'emploi.

Piloter le réseau d'action



Axe 2 : Outiller le réseau au fur et à mesure qu'il se développe

2.1- Un cadre d'intervention...

L'objectif principal de cet axe est de soutenir les acteurs du réseau à mesure de leur participation au plan d'action et dans la durée : relever les cas, rendre visible, sensibiliser, informer, former, permettre que les relations se nouent...

Or chaque acteur est confronté à des situations diverses et complexes. Les professionnels doivent pouvoir être outillés dans la logique habituelle de fonctionnement de leur service.

Ces outils doivent à la fois répondre à des besoins "internes" (transformation des pratiques dans les institutions,...) et "externes" (formations collectives,...).

Cet axe est proposé sous forme d'arborescence qui se décline en objectifs stratégiques, puis en objectifs opérationnels, et enfin en actions.

Les 4 objectifs stratégiques sont les suivants :

1. Gérer la phase repérage : outils permettant d'intégrer le repérage dans les pratiques professionnelles.
2. Gérer la phase post repérage : outils permettant de traiter les différents éléments repérés (indicateurs, modalités de collaboration, etc.).
3. Passer le relais après repérage d'indice du phénomène : outils permettant de construire l'articulation avec la dimension juridique.
4. Former les acteurs du réseau (loi, outils, acteurs, justice...) : outils permettant aux différents membres du réseaux d'adopter des postures communes et de les expliciter.

2.2- ...évolutif et modulable

Cette grille de structuration de l'action doit fonctionner selon plusieurs principes :

- ▶ Les déclinaisons opérationnelles ne sont pas toutes établies et devront être construites au fur et à mesure de l'avancée de la démarche, en fonction de sa mise en œuvre.
- ▶ Certaines actions peuvent répondre à des objectifs différents et elles sont citées chaque fois que de nécessaire.
- ▶ Les différents objectifs stratégiques ne sont pas des phases hiérarchisées de travail auxquelles il faut "inféoder" toutes les actions, mais ils doivent être mis en oeuvre en même temps.
- ▶ Par conséquent, chaque acteur, en fonction de ses moyens, de sa volonté, de son degré d'implication pourra entrer dans le plan par l'action qui lui sera la plus appropriable.

Il s'agit bien ici de s'accorder sur les objectifs du dispositif et les conditions de leur mise en œuvre opérationnelle.

Objectifs stratégiques **Objectifs opérationnels** **Actions**

1. Gérer la phase repérage

1.1. Intégrer le repérage des situations de discrimination dans les logiques habituelles du fonctionnement des services

1.2. Définir des modalités de transfert des situations suspectes auprès des structures relais

1.1.1. Intégrer aux guides d'entretien, d'accueil des publics demandeurs d'emploi et de prospection auprès des entreprises, des questions sur le vécu de la discrimination.

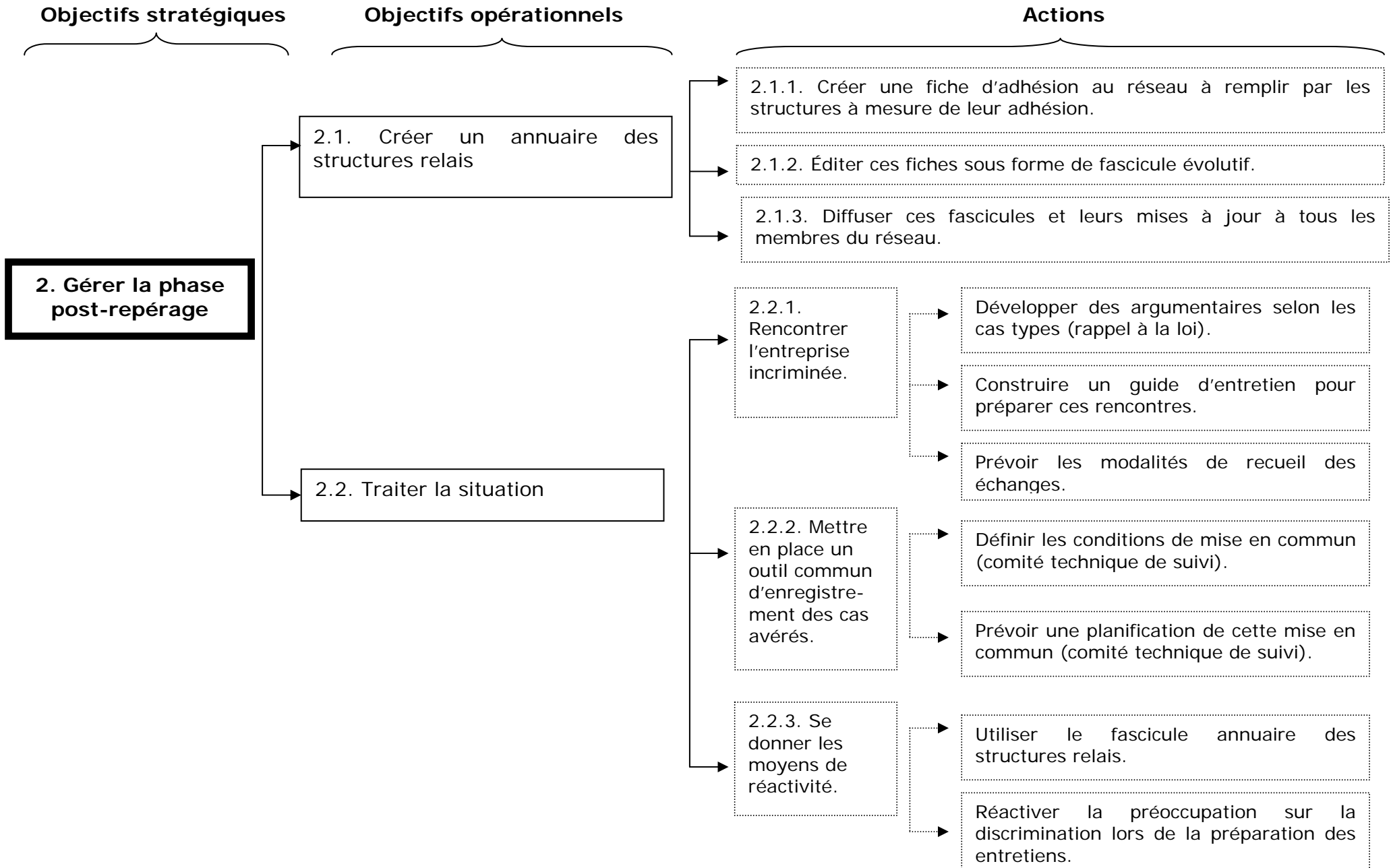
1.1.2. Prévoir un mode d'exploitation des informations recueillies.

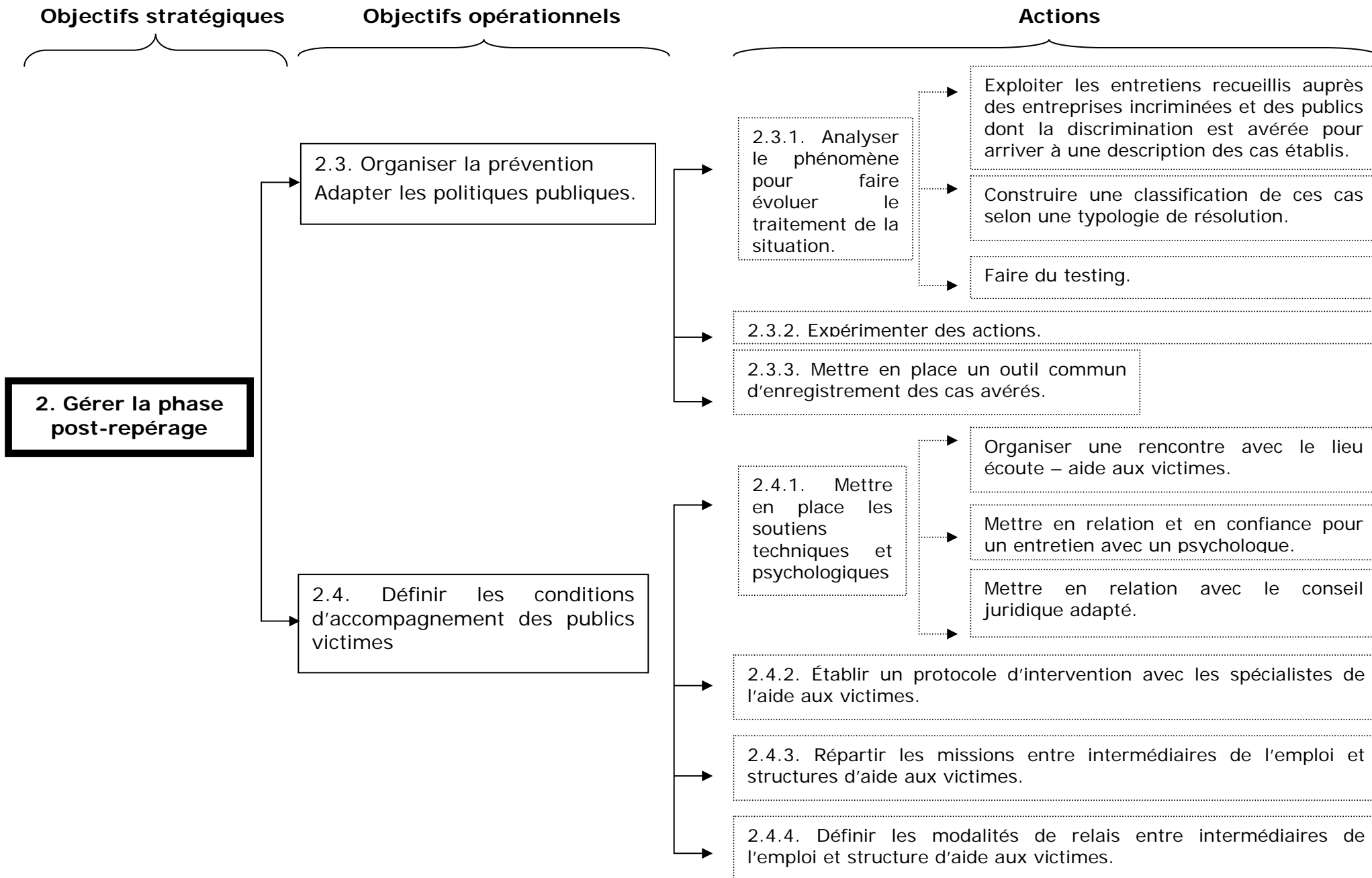
1.1.3. Prévoir un mode d'intégration de complément d'enquête en cas de début de suspicion de discrimination.

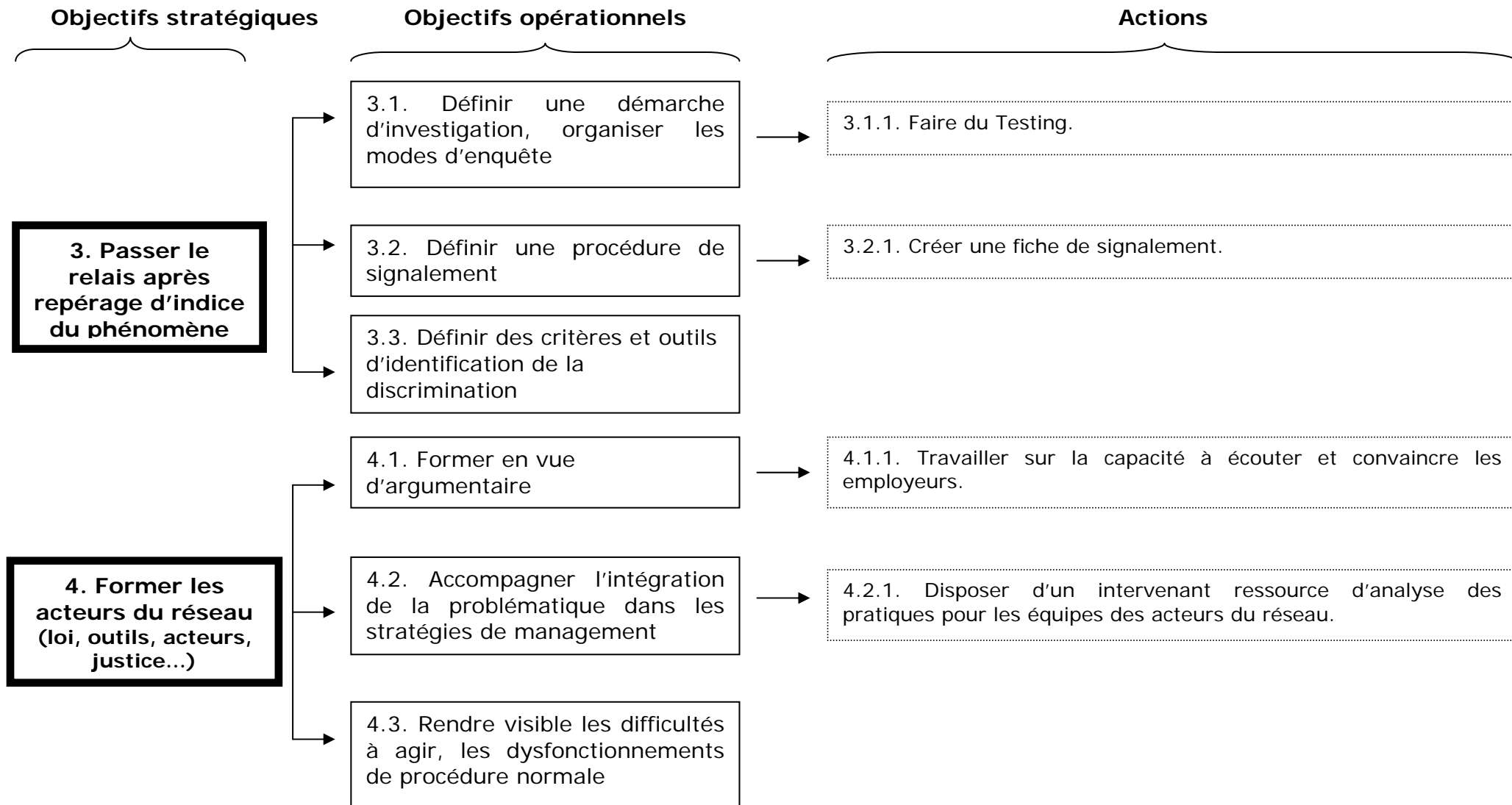
1.2.1. Déterminer les indicateurs d'alerte pour ce transfert.

1.2.2. Mettre en place les modalités d'interaction permettant de vérifier l'existence de ces indicateurs.

1.2.3. Élaborer les modalités de liaison entre les professionnels d'accueil et de prospection et les structures relais.







Axe 3 : Évaluer et Communiquer

3.1— Évaluer

Évaluer un processus complexe ne se fait pas avec des critères ou indicateurs qui réduisent forcément la réalité, mais se fait à travers un processus collectif qui croise les regards, les jugements de valeur, l'analyse des difficultés des uns et des autres et propose des pistes de solutions négociées. C'est à un réel processus évolutif d'auto-évaluation coopérative auquel il faut aboutir.

Si des critères doivent être produits d'ores et déjà, il est important de mener un travail individuel et collectif permettant de déterminer des "critères situés" (c'est à dire directement connectés avec la situation professionnelle, donc pertinents pour résoudre "quelque chose" de précis) et limiter les critères plus globaux et distants, mêmes s'ils seront forcément présents et produits.

Ce processus d'évaluation et de détermination des critères s'inscrit donc dans le temps : un à deux ans pour faire émerger des critères pertinents et un processus conséquent d'évaluation.

Durant cette période, la construction de ce processus viendra donc en parallèle des temps de travail sur la question, de réflexion, de production et de réalisation...

Cette phase peut nécessiter un regard extérieur pour former les acteurs à être attentifs aux critères qu'ils utilisent de fait pour travailler et juger des situations. Pour ensuite aider à monter en généralité (à la fois pour "extraire" des critères et les situer dans une problématique).

L'instance de pilotage devra donc se saisir de la mise en place d'un dispositif d'évaluation qui permette l'analyse et l'aide à l'analyse et qui soit à la fois un aiguillon et un intermédiaire...

3.1.1 – Comprendre et ajuster

Principes de base

Le plan de lutte contre les discriminations à l'embauche doit se donner les moyens de s'ajuster en fonction de l'évolution de la situation locale, tant au niveau des acteurs que des phénomènes.

Évaluer, c'est avant tout déterminer les raisons des blocages, difficultés et interférences rencontrés dans la mise en œuvre du plan.

Des obstacles existent et d'autres se révéleront dans le cours de l'application du plan et l'enjeu sera de trouver suffisamment de souplesse et de réactivité pour les prendre en compte et les dépasser.

Par conséquent, l'évaluation ne pourra pas être une mesure de l'écart entre un objectif attendu et sa réalisation effective. Elle doit être un moyen d'explicitier les raisons qui ont produit cet écart.

Action

Trop de souplesse amènera inévitablement à l'inefficacité du dispositif et le mode de co-pilotage devra constamment être vigilant au respect des objectifs principaux du plan.

Le principe de fonctionnement et la nature des actions de l'axe 2 permettront d'adapter le dispositif et de mesurer son impact, notamment en fonction des modules de formations inter-institutionnelles mis en place.

Propositions de critères de démarrage : constance de la participation, implication effective des participants (qui peut se mesurer par exemple en décidant d'une fois sur l'autre d'un travail à faire), contenu et qualité des échanges (sont-ils sur des points problématiques, sur de la gestion, sur de la plainte stérile, sur de la production de solutions, etc.)...

3.1.2 – Mesurer les phénomènes de discrimination

Principes de base

La question de la mesure est essentielle et en même temps complexe car l'on ne pourra jamais montrer de façon statistique l'ampleur exacte du phénomène.

L'objectif principal de l'évaluation devra donc être avant tout celui de la mesure de la levée du tabou, fortement présent. A ce titre, l'évaluation est un outil de qualification.

Cette qualification passe par des éléments de mesure qui, même à un niveau micro-local, pourront donner des éléments de référence et d'évolution pertinents et fiables.

Ils permettront notamment de lutter efficacement contre le déni lié à la minoration du phénomène.

Action

- ▶ Observations internes aux institutions et opérateurs locaux : mise en place d'outils d'observation de la façon dont les demandes discriminatoires sont prises en compte en interne, les pratiques à l'œuvre, et les moyens de les ajuster et de les articuler à d'autres acteurs du réseau constitué (Mission Locale et ANPE).
- ▶ Nombre et contenu qualitatif de séances de travail sur cette question impliquant des élus, nombre de réunions au sein des services (ANPE, Mission Locale...) traitant de cette question et permettant l'expression des professionnels, etc.
- ▶ Augmentation du nombre de plaintes pour discrimination déposées, classées, donnant lieu à poursuite, etc. : constitue forcément un bon indicateur de la prise en compte de ces phénomènes.
- ▶ Coopération avec la Préfecture et ses services déconcentrés (inspection du travail, DDTEFP et DRTEFP, COPEC...), en particulier sur la constitution d'indicateurs départementaux.

3.2— Communiquer

Communiquer, c'est d'abord écouter pour s'assurer de formater un message qui prenne en compte les éléments essentiels pour les différents publics qui sont "ciblés".

On peut en déterminer au moins 5 catégories :

- ▶ Les **élus et décideurs** ▶ connaître les enjeux de la lutte contre les discriminations, réaliser l'ampleur et l'impact que ces phénomènes ont sur les populations...
- ▶ Les **opérateurs et professionnels** ▶ articuler les différents acteurs, travailler sur les pratiques professionnelles, constituer un réseau...
- ▶ Le **grand public** ▶ sensibiliser, donner à voir, rassurer...
- ▶ Les **victimes** ▶ accompagner, donner des outils...
- ▶ Les **entreprises** ▶ sensibiliser au droit, établir un contact qui ne soit pas basé sur la menace...

La communication est une dimension essentielle du plan de lutte car elle permet de mettre en dynamique toutes ses composantes et de marquer des points d'étape.

Elle ne peut être considérée uniquement comme un moyen d'informer, c'est un outil pédagogique de compréhension et d'explicitation.

Enfin, elle revêt des formes multiples, adaptées aux objectifs qu'on lui assigne : plaquettes, affichage, colloques, séminaires, réunions publiques...

Enfin, la communication doit nécessairement être présente tout au long du déploiement de la démarche.

Il s'agit bien d'élaborer un véritable plan de communication permettant non seulement de rendre visible les principales étapes du plan, mais aussi d'irriguer le réseau de façon très régulière.

3.2.1- Rendre visible

Principes de base

Sur la base des outils de mesure mis en place (Cf. 3.1.2), **il s'agit de mettre en forme des supports ciblés permettant de faire prendre conscience de l'ampleur du phénomène sans pour autant stigmatiser des territoires ou des acteurs.**

La logique de cette démarche est avant tout communale, mais aura forcément une déclinaison intercommunale...

Actions

- ▶ Lien avec les élus municipaux.
- ▶ Liens avec le service Communication de la ville de Saint-Priest pour la mise en place d'outils de communication dans Couleurs, vers les services municipaux et le grand public (plaquettes...).
- ▶ Liens avec les services municipaux par les copilotes (réunions, groupes de travail...).

3.2.2- Sensibiliser et convaincre

Principes de base

Lutter contre les discriminations, ce n'est pas uniquement montrer l'ampleur des phénomènes mais surtout développer des outils permettant la prise en compte de ces phénomènes par ceux qui ne le font pas par méconnaissance ou par déni, intentionnellement ou pas.

Mais, pour que ces actions soient menées, **il est nécessaire que les acteurs concernés prennent conscience de ce qui est à l'œuvre et des modes d'intervention possibles ou envisageables.**

Actions

- ▶ Construction d'argumentaires spécifiques pour les entreprises, les services publics, les institutions, etc.
- ▶ Petits déjeuners entreprises,
- ▶ Séminaires,
- ▶ Réunions publiques,
- ▶ Élaboration de supports de communication adaptés...

3.2.3- Capitaliser et diffuser

Principes de base

Le plan d'actions s'inscrit dans une **triple échelle territoriale et institutionnelle** : communale, intercommunale (Grand Lyon) et nationale. **L'articulation entre ces échelles est primordiale.**

En effet, les différentes dimensions de la démarche y trouvent à la fois leurs forces et leurs obstacles tant au niveau technique que décisionnel.

De plus, la démarche du plan de lutte a comme principal objectif de faire évoluer les pratiques des opérateurs et des institutions.

L'ensemble de ces éléments implique de construire des outils de capitalisation des expériences, des constats, des résultats et des stratégies à ces 3 échelles afin de permettre d'asseoir la démarche dans la pérennité.

Actions

La capitalisation et la diffusion doivent s'envisager à différentes échelles territoriales et institutionnelles :

- ▶ **Commune de Saint-Priest** : lien à établir avec les services municipaux et les acteurs territoriaux.
- ▶ **Agglomération** : lien à construire avec Lyon mais existant avec Villeurbanne (ACCEDE) avec d'ores et déjà des propositions concrètes de collaborations pour le second semestre 2005 ainsi que sur la durée totale du programme EQUAL.
- ▶ **Région** : lien à construire avec notamment le SIVO de la Vallée de l'Ondaine, où un plan d'action est mis en place depuis quelques mois.
- ▶ **National** : participation à la démarche DIV/DPM/FASILD dont est issu le plan.