



Projet *Accède*

*ACteurs Concertés pour l'Égalité et contre les Discriminations Ethniques
à l'emploi des jeunes*

Avril 2005

LE CONTEXTE

La ville de Villeurbanne, 127 000 habitants, 2ème ville de l'agglomération lyonnaise, a une tradition d'accueil et d'intégration des populations migrantes. Aujourd'hui, certaines populations, notamment originaires du Maghreb et de l'Afrique noire, demeurent confrontées à des problèmes de discriminations ethniques dans de nombreux domaines, dont l'emploi.

La ville de Villeurbanne a engagé une réflexion pour lutter contre les discriminations ethniques. Une commission composée d'élus, d'habitants, de responsables associatifs, et d'experts, se réunit depuis deux ans. Cette démarche a abouti à des propositions pour lutter contre les discriminations ethniques dans l'emploi. Ce projet permet la mise en œuvre de certaines de ces propositions.

Un certain nombre de constats ont été faits :

Des inégalités d'insertion en fonction de l'origine

L'entrée des jeunes dans l'entreprise pose des problèmes d'autant plus aigus que ces jeunes présentent des traits " d'ethnicité " et ce quel que soit leur niveau d'étude.

L'entrée dans l'entreprise est une étape décisive pour les jeunes

La formation alternée, le stage, ou l'emploi temporaire, sont actuellement les premières étapes de l'entrée dans le monde du travail pour de nombreux jeunes. Les discriminations ethniques agissent dans ces moments charnières et se répercutent sur les parcours d'insertion.

Des discriminations sont coproduites par les divers acteurs quelquefois malgré eux

De nombreux intermédiaires de l'emploi sont compromis malgré eux dans l'acte discriminant (anticipation des pré-supposés des employeurs, manque d'argumentaires ou méconnaissance de la réglementation, etc.). Par ailleurs, d'autres études montrent l'intégration du processus discriminatoire chez les publics. Un certain nombre d'entrepreneurs sont conscients de ces phénomènes et souhaitent par conviction et responsabilité sociale, et/ou par intérêt économique, s'engager vers une plus grande diversité culturelle dans l'entreprise.

QUATRE OBJECTIFS PRINCIPAUX

1/Prise de conscience partagée des effets de la discrimination raciale sur le marché du travail.

Cette prise de conscience doit se faire en fonction du sexe des personnes, puisque comme le montre des études, la discrimination raciale à l'emploi touchent plus massivement les filles, notamment d'origine maghrébines que les garçons de même origine. Alors que les personnes discriminées ou susceptibles de l'être ont intégré la discrimination et ces processus, pour certains intermédiaires de l'emploi et des employeurs la discrimination raciale est souvent niée ou minimisée, le diagnostic partagé et les actions menées devraient permettre une meilleure prise en compte de ce phénomène.

2/Favoriser la coresponsabilité des acteurs

Pour ne pas mettre les personnes discriminées dans une position de victime, position qui ne facilite ni l'action, ni la réaction, il est nécessaire de montrer la complexité du processus discriminatoire et de coresponsabiliser les différents acteurs. Ainsi, ce qui peut quelques fois apparaître comme une fatalité, peut être enrayer par un déplacement du positionnement des acteurs (intermédiaires, formateurs, entrepreneurs, partenaires sociaux, personnes susceptibles d'être discriminées) qui transforme ainsi le système.

3/Lutter contre les préjugés des uns et des autres

De la même façon les préjugés qui sont toujours partagés par un groupe peuvent jouer dans les deux sens. Bien entendu, il s'agit essentiellement d'agir sur les préjugés de nature "raciste" ou "sexiste" qui placent les personnes dans des catégories, dans des rôles sociaux, sans tenir compte de leur personnalité et de leur singularité. Mais également l'intégration de ces mêmes préjugés par les personnes les met quelques fois dans des stratégies d'auto-discrimination, tel métier n'est pas pour eux, tel employeur ne les prendra pas... Logiques qu'il convient de mettre à jour pour mieux les contrer.

4/ Permettre l'égalité des chances des jeunes dans l'accès à l'emploi quels que soient leur origine réelle ou supposée et leur genre

Il s'agit à l'issue de l'action d'avoir permis les conditions d'une meilleure égalité des chances par les trois objectifs précédents : une prise de conscience des discriminations, la coresponsabilité des acteurs, et la lutte contre les préjugés " racistes " et " sexistes ", pour que les bénéficiaires accèdent à un stage, à une formation alternée ou à un emploi temporaire ou permanent. Ce faisant, il ne s'agit de favoriser ni l'ethnicisation ni la spécialisation sexuée du marché du travail, on veillera à la non spécialisation ethnique ou sexuelle des filières d'embauche, mais au contraire de favoriser la mixité et la diversité culturelle dans l'entreprise.

UNE APPROCHE TERRITORIALE POUR AGIR SUR LES DISCRIMINATIONS SYSTEMIQUES

L'objet du projet est de faciliter l'accès à l'emploi des jeunes qui peuvent être victimes de discriminations ethniques en s'intéressant aux différentes étapes d'entrée dans l'entreprise (stage, formations alternées, premier emploi) et en responsabilisant les différents acteurs qui interagissent (les organismes de formation, les intermédiaires de l'emploi, les entreprises, les syndicats et les jeunes eux-mêmes).

Pour lutter contre les discriminations systémiques et leur coproduction le projet se développe dans une dimension territoriale afin de créer une dynamique productrice de changement.

La montée en charge de l'action passe par une mobilisation forte de chacun des acteurs impliqués, puis par la formation de ceux-ci pour ensuite aborder la production d'outils spécifiques adaptés à chaque organisation.

La mobilisation et l'adaptation du plan d'action par le diagnostic local partagé

Destiné à adapter le plan d'action aux ressources et aux pratiques du territoire en permettant le recueil et la confrontation des données, il se déroulera en trois volets (employeurs, intermédiaires de l'emploi et jeunes).

La formation et la sensibilisation de tous les acteurs

Le projet s'appuiera également sur des formations et une sensibilisation de tous les acteurs impliqués dans les processus discriminatoires (entreprises, intermédiaires de l'emploi, syndicats, organismes de formation).

La production d'outils par les employeurs et par les intermédiaires de l'emploi

L'action auprès des entreprises se fonde sur la création d'un réseau d'entreprises publiques et privées, de toutes tailles. Un club ressources humaines permettra la production d'outils adaptés à chaque entreprise. Les pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi doivent évoluer pour contrer le phénomène de discrimination ethnique : des actions d'accompagnement seront modifiées, des outils pour accompagner sans discriminations seront produits. Une aide au recours au droit sera aussi mise en place.

LES PARTENAIRES DE DEVELOPPEMENT DU PROJET

1. L'Association **PAVIE** « Plan d'Action Villeurbannais Pour l'Insertion par l'Economique », Tête de liste.
2. **La Ville de Villeurbanne**
3. **La Mission Locale de Villeurbanne**
4. **La Direction Déléguée ANPE Lyon Est Nord Isère** (Deux agences villeurbannaises)
5. **L'Union Locale CFDT**
6. **L'Union Locale CGT**
7. **ADECCO**
8. **L'Académie de Lyon** (lycées professionnels villeurbannais)

LES ACTIONS PREVUES

L'objectif du projet est d'agir avec les différents acteurs sur un même territoire pour enrayer les processus de coproduction des discriminations ethniques à l'emploi.

1/Le diagnostic local partagé (2005)

Destiné à adapter le plan d'action aux ressources et aux pratiques du territoire en permettant le recueil et la confrontation des données, ce diagnostic partagé apportera aussi son concours au pilotage et l'évaluation du projet. Il se déroulera en trois volets (employeurs, intermédiaires de l'emploi et jeunes).

2/Former, sensibiliser les acteurs (2005-2006)

Le projet s'appuiera également sur des formations et une sensibilisation de tous les acteurs impliqués dans les processus discriminatoires (entreprises, intermédiaires de l'emploi, syndicats, organismes de formation). Les formations proposées par le Fasild seront mobilisées ainsi que des formations sur mesure.

3/Un réseau d'employeurs pour la diversité et contre les discriminations ethniques à l'emploi (2006-2007)

L'action auprès des entreprises se fonde sur la création d'un réseau d'entreprises publiques et privées, de toutes tailles, qui s'engagera dans une démarche de promotion de la diversité culturelle. Un club ressources humaines permettra la production d'outils adaptés à chaque entreprise. Ce réseau fédéré par une charte, aura vocation à être un ambassadeur auprès des milieux économiques.

4/ Des actions pour accompagner autrement les jeunes à l'emploi (2006-2007)

Les pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi doivent évoluer pour contrer le phénomène de discrimination ethnique : des actions d'accompagnement seront modifiées (parrainage, accueil individuel), des outils pour accompagner sans discriminations seront produits. Une aide au recours au droit sera mise en place, ainsi qu'une action de positive d'accès à l'emploi.

5/ évaluation et capitalisation (2006-2007)

La construction d'indicateurs de suivi et de mesure des discriminations est essentielle à la mise en œuvre d'actions. Des évaluations in itinere seront menées sur plusieurs actions, un observatoire des discriminations sera mis en place, des indicateurs de mesure seront construits. Enfin une évaluation finale permettra s'apprécier les effets du projet notamment dans son approche territoriale.

6/ coordination, animation et gestion du partenariat de développement (2005 -2006)

L'accent sera mis sur l'implication des partenaires pour le développement d'une culture commune et la promotion du projet. Un appui méthodologique fort sera amené pour veiller aux axes transversaux du projet (approche territoriale et systémique, la lutte contre la double discrimination). Des échanges seront mis en place sur l'agglomération lyonnaise pour mutualiser des pratiques et des outils.

7/ échanges transnationaux (2005-2006)

Les échanges internationaux se feront avec un partenaire hollandais (Palet), ils se traduiront par des échanges d'expertises sur les conceptions et les méthodes d'actions contre les discriminations ethniques à l'emploi, et en un échange réciproque de jeunes et de "parrains".

LES CIBLES DE L'ACTION

Le public cible est constitué de bénéficiaires initiaux qui concourent de façon volontaire ou non aux processus de production des discriminations ethniques (les discriminants) et de bénéficiaires finaux qui sont les populations qui subissent les discriminations ethniques à l'emploi.

Les bénéficiaires initiaux sont les employeurs, les intermédiaires de l'emploi, les syndicats, les enseignants.

Les bénéficiaires finaux sont des femmes et des hommes discriminés sur des facteurs ethniques (couleur de peau, nationalité réelle ou supposée, origine, adresse, religion...). Ils sont définis à partir des discriminations qu'ils subissent se sont :

Des femmes et des hommes de moins de 30 ans diplômés ou non diplômés (approche intégrée des genres), étrangers non occidentaux, issus des immigrations non européennes, originaires des DOM TOM, habitant les quartiers identifiés comme en difficulté, ou des jeunes supposés appartenir à ces catégories, ou des jeunes victimes de discriminations quelle que soit leur origine. Pour les jeunes diplômés notamment l'accès à l'emploi peut se faire tardivement, les discriminations concourent à cela, d'où le choix de cibler les personnes de moins de 30 ans (une étude statistique a confirmé la nécessité de ce choix).

L'IMPLICATION DES BÉNÉFICIAIRES

Des employeurs et les intermédiaires de l'emploi impliqués pour analyser leurs pratiques et produire des outils permettant l'égalité de traitement.

Les employeurs, les intermédiaires de l'emploi et les syndicats sont impliqués dans l'action par **l'auto production d'outils de prévention et de lutte contre les discriminations ethniques**. En effet, les actions menées avec chacun des ces acteurs ne visent pas l'appropriation d'outils mais bien la production d'outils par chacun d'eux à partir d'une analyse de leurs pratiques professionnelles interrogées à l'aune de leurs effets éventuellement discriminatoires.

Des jeunes "conscientisés" pour élaborer de stratégies personnelles constructives.

Ils ne seront pas ici, uniquement considérés comme des victimes, mais comme des sujets qui ont à faire avec la discrimination. L'accompagnement prévu vise à les aider à identifier une situation discriminatoire, à analyser les représentations en action, les informer du cadre légal et des moyens de lutte, et enfin leur permettre d'élaborer des stratégies dans le cadre d'une recherche d'emploi, notamment leur permettre de dépasser leurs craintes et apprendre à valoriser leur culture et leurs différences. Ce qui devrait permettre aux individus, femmes et hommes, d'être conscients de leurs choix et d'élaborer de nouvelles stratégies, plus constructives que la négation ou l'évitement.

Une démarche citoyenne engageant des personnes concernées par les discriminations ethniques.

Cette action s'appuie également sur une démarche citoyenne, réunissant des élus, des acteurs associatifs (associations culturelles et associations de lutte contre le racisme), socioprofessionnels (organisations syndicales) et des habitants, par le biais de la commission de lutte contre les discriminations ethniques mise en place par la ville de Villeurbanne. La commission sera associée tout au long de ce projet. Cette démarche doit permettre de lier les aspects « techniques » de lutte contre les discriminations ethniques à l'emploi à une prise en compte de ce problème dans l'espace public.

equal