

---

# Capitalisation du projet EQUAL ACCEDE :

---

## outils et méthodes

---

Dossier réalisé en décembre 2008

---

**Accede**   
ACTEURS CONCERTÉS POUR L'ÉGALITÉ  
ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS ETHNIQUES  
À L'EMPLOI DES JEUNES

**vi**  **eurbanne**

 **EQUAL**  
European Social Fund

## > INTRODUCTION

Ce document de capitalisation du projet Accede propose des éléments de méthode qui rendent compte des démarches mises en place avec les employeurs et les intermédiaires de l'emploi. L'expérimentation menée n'a eu de cesse de penser les modes d'action et leurs incidences sur les différents acteurs impliqués, deux textes d'analyse sur la démarche conduite avec les intermédiaires rendent compte de cette orientation du projet.

Enfin, ce recueil présente des outils opérationnels ou méthodologiques produits dans le cadre du projet Accede, qui peuvent être utiles à d'autres acteurs s'engageant dans des démarches de changement de pratiques favorisant l'égalité de traitement.

## > SOMMAIRE

### AGIR AVEC LES EMPLOYEURS

Le club RH Accede : de la mobilisation des entreprises au changement de pratiques

PAGE 3

Diagnostic des processus de recrutement de la ville de Villeurbanne

PAGE 4

### AGIR AVEC LES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI

Un réseau d'intermédiaires de l'emploi alimente un observatoire local des discriminations

PAGE 5

Exemple de situations de discriminations enregistrées dans le cadre de l'observatoire des discriminations

PAGE 6

Les enjeux de la démarche de prévention des discriminations menée par les intermédiaires de l'emploi, Olivier Noël

PAGES 7-8

De la coproduction des discriminations aux injonctions contradictoires : enjeux éthiques et souffrance professionnelle, Olivier Noël

PAGES 9 à 11

### OUTILS

Schéma de développement du projet Accede

PAGES 12 et 13

Trame de sensibilisation des publics potentiellement confrontés à l'expérience de discrimination

PAGE 14

Guide : "Recrutez sans discriminations" à destination des entreprises

PAGE 15

Schéma "intégrer la prévention des discriminations dans la pratique des intermédiaires de l'emploi"

PAGE 16

Fiche d'information à destination des entreprises

PAGES 17 et 18

Fiche d'information à destination des demandeurs d'emploi

PAGES 19 et 20

Fiche d'enregistrement des discriminations

PAGES 21 et 22

"Les discriminations : Faire Face !", film de sensibilisation

PAGE 23



### LE CLUB RH ACCEDE : DE LA MOBILISATION DES ENTREPRISES AU CHANGEMENT DE PRATIQUES

#### OBJECTIF

Travailler la question de la discrimination avec un groupe d'entreprises.

#### POSTULATS DE DÉPART

- > La reconnaissance de l'existence de la discrimination à l'emploi
- > La mise en visibilité de la coproduction systémique de la discrimination et donc de la responsabilité partagée de chacun des acteurs du système
- > Aborder le thème de façon pragmatique et non-culpabilisante.

#### // ÉTAPES DE LA DÉMARCHÉ

##### Étape 0 : le diagnostic local

Identification des employeurs connus : croisement d'informations et constitution d'une liste d'employeurs prospects connus par le service insertion, le service développement économique, l'antenne locale de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Lyon ainsi que les deux agences locales pour l'emploi.

Travail d'enquête terrain : 60 employeurs contactés par un consultant pour des entretiens physiques ou téléphoniques sur la base d'un questionnaire permettant de connaître leur représentations et leur degré de sensibilisation aux discriminations. Les conclusions du diagnostic local mettent en évidence la méconnaissance du droit, de la réalité et des effets de la discrimination. Les employeurs se sentent peu concernés individuellement, quelques responsables d'entreprises sont intéressés pour aller plus loin. Leurs motivations sont davantage formulées en terme de responsabilité sociale de l'entreprise que de lutte contre les discriminations.

##### Étape 1 : sensibilisation et mobilisation

Les employeurs repérés sont invités à des petits déjeuners de sensibilisation sur la discrimination sur le marché du travail. Une vingtaine d'entre eux participeront à ces réunions. Durant cette phase, des employeurs seront rencontrés ou revus de manière individuelle. Deux entreprises du secteur du service à la personne seront ainsi contactées après avoir repéré leurs difficultés à recruter et fidéliser leur personnel.

##### Étape 2 : l'engagement

Deux réunions d'un "pré-club RH" seront nécessaires pour faire émerger le besoin des membres potentiels. Ceux-ci ne souhaitent pas être un club de réflexion, ils veulent un programme de travail, ils souhaitent agir et rendre visible leur engagement. Quinze employeurs signent publiquement un engagement de participation au Club RH. Ils s'engagent à participer au club, à se former, à former leur personnel, à faire évoluer leurs pratiques de recrutement.

##### Étape 3 : l'action

Le "programme de travail" revisite toutes les étapes du recrutement pour pointer les zones de risques. Des points de difficulté sont mis en évidence sur la relation avec le client et la gestion de la diversité dans l'entreprise (qui se manifeste essentiellement sur les pratiques religieuses au travail). Chaque séance fait l'objet d'un apport théorique par un expert avec illustrations et moments d'échanges de pratique. Il est proposé de "laisser une trace du travail du Club RH" et de capitaliser le travail collectif sous la forme d'un guide pratique.

La participation des 15 employeurs au club RH s'est faite de manière inégale. Une majorité d'employeur a participé de manière assidue aux réunions (et ce, malgré des changements d'interlocuteurs en interne) et a constitué le "noyau dur". Quelques employeurs ont participé de manière espacée.

#### // LES EFFETS DU CLUB RH

Les effets sont très variables selon les structures dans le temps et en intensité.

##### La prise de conscience :

- > De la nécessité de maîtriser les concepts, la législation
- > Du risque juridique encouru par les employeurs qui pratiquent de nombreux recrutements.
- > Du risque économique : difficile de travailler avec certains clients, risque en terme d'image, difficultés à attirer et fidéliser les compétences nécessaires au développement de l'entreprise.
- > Que travailler sur l'égalité de traitement est une démarche qui tend vers l'excellence en matière de RH : gains en "professionnalité" pour les responsables RH, amélioration du climat dans les équipes, matérialisation "d'engagements éthiques", ...

##### Des changements de pratique vers l'égalité de traitement :

- > Révision des offres d'emploi
- > Diversification du sourcing (participation à des forums, ouverture à des profils "atypiques",...)
- > Diagnostic des procédures de recrutements
- > Des entretiens d'embauche plus ouverts et plus objectifs
- > Organisation de la traçabilité des candidatures
- > Recrutement d'un responsable RH
- > Formation de responsables clientèles
- > Communication sur l'égalité de traitement dans leurs cercles professionnels (lors de forums par exemple)

#### // ÉLÉMENTS DE REPRODUCTIBILITÉ

##### Les points clefs :

- > Une approche pragmatique, basée sur les risques juridiques et les bénéfices économiques
- > Cultiver l'esprit "club" tout en apportant un haut degré d'expertise
- > Combiner l'approche individuelle (apporter des réponses aux problèmes de chaque structure) et l'approche collective (ce que chacun veut mettre en commun)
- > Démarrage avec un "petit noyau" de volontaires
- > Laisser le temps à chacun pour évoluer (temps de la prise de conscience, temps de la confiance, temps pour l'action)
- > L'action précède la communication
- > La matérialisation du travail par le guide comme outil de valorisation, de diffusion.

##### Points de vigilance :

- > S'assurer de la bonne appropriation du guide par les membres du club
- > S'assurer de la mobilisation du 1<sup>er</sup> noyau pour la diffusion du guide. ■



## DIAGNOSTIC DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT DE LA VILLE DE VILLEURBANNE

### OBJECTIF DU DIAGNOSTIC INTERNE

Démarche de prévention des discriminations par le repérage des zones à risque de discrimination dans les processus de recrutement.

### // MÉTHODOLOGIE EMPLOYÉE : TRAVAIL RÉALISÉ EN TROIS PHASES

#### Phase 1 :

##### Formation des équipes de direction de la collectivité

25 directeurs de services et agents du service RH ont été formés à la compréhension du principe de non discrimination

#### Phase 2 :

##### Audit des documents et des processus RH

Etude de plusieurs modèles de documents de recrutement utilisés par la collectivité (ex : offres d'emploi, PV de jury de recrutement, lettres type de réponse aux candidats, profils de poste) afin de vérifier leur conformité juridique et le niveau de risque de discrimination indirecte.

#### Phase 3 :

##### Localisation des zones à risques dans les pratiques RH

Réalisée à partir d'entretiens menés directement avec les responsables RH et les directions des services pour identifier les procédures existantes et les tâches réalisées au cours des recrutements.

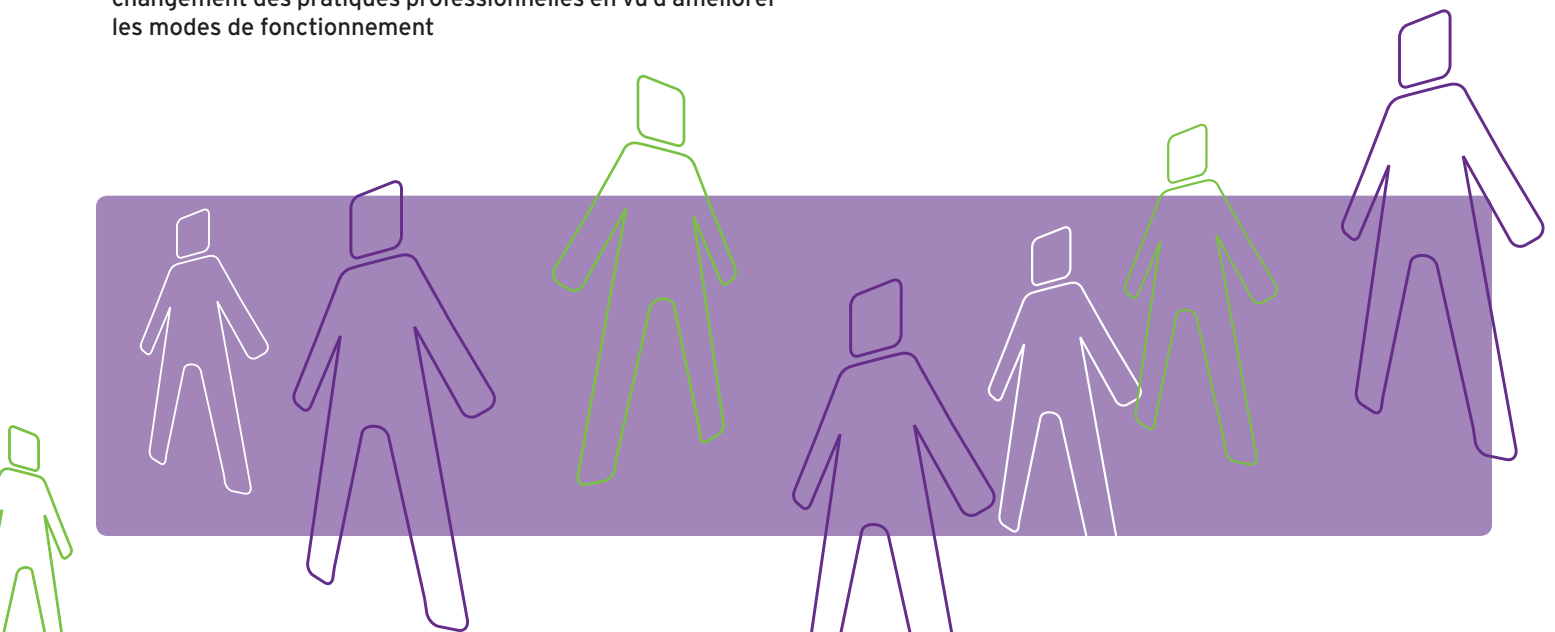
Ce travail a permis de cartographier les différents processus de recrutement distinguant notamment les procédures utilisées pour le recrutement des agents permanents et des agents non permanents et d'identifier les critères appliqués porteurs de risque.

### // LES RÉSULTATS PRODUITS

- > Cartographies des principaux processus de recrutement
- > Repérage des risques dans les processus de recrutement audités
- > Une prise de conscience de la nécessité de corriger certaines pratiques professionnelles conduisant plusieurs agents à demander une formation sur ces questions et un travail sur les outils.
- > Un besoin d'accompagnement pour effectuer un travail de changement des pratiques professionnelles en vue d'améliorer les modes de fonctionnement

### // LES PISTES DE TRAVAIL ENVISAGÉES

Production de préconisations comprenant un volet curatif (modifier les processus actuellement en œuvre qui sont porteurs d'un risque de discrimination) et un volet préventif (mettre en place les dispositifs permettant de maintenir un état d'égalité permanent et veiller à ce que tout risque de discrimination soit prévenu, repéré et traité en interne). ■



## UN RÉSEAU D'INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI ALIMENTE UN OBSERVATOIRE LOCAL DES DISCRIMINATIONS

### // LA DEMARCHE EXPERIMENTALE

11 structures intermédiaires de l'emploi et de stages sont impliquées dans ce réseau de prévention des discriminations : l'ANPE Perralière, l'ANPE Charpenne, ADL (Association pour le Développement Local), la Mission Locale, le service insertion par l'économie de la ville de Villeurbanne, la Maison Sociale Cyprien les Broses, le Centre social Saint-Jean, l'UCJG, le Centre social de Cusset, le Centre social des Buers, le lycée Magenta. La démarche est accompagnée par Olivier Noël, sociologue à l'IS CRA Méditerranée.

**2005-2006** : diagnostic et formation de tous les professionnels (120 personnes).

**2006** : formation action pour la production des outils et procédures par 20 conseillers emploi des différentes structures impliquées.

**Janvier-juin 2007** : validation par les directions des outils produits, et présentation aux équipes

**Juin 2007** : Intervention en équipes pour favoriser l'appropriation des outils par les professionnels

**Décembre 2007** : première cellule de veille territoriale.

**Novembre 2008** : 41 enregistrements de discriminations.

### Un usage informatif, préventif et dissuasif du droit de l'anti-discrimination par :

- > L'information systématique des demandeurs d'emploi et des employeurs sur les discriminations (fiches d'information)
- > Le repérage des discriminations (questionnements, argumentaires, écoute active)
- > L'enregistrement des situations de discrimination rencontrées (fiches d'enregistrement)
- > Le traitement des situations, l'orientation des personnes discriminées (mise en place d'une permanence juridique téléphonique pour les professionnels, réseau d'accès au droit pour les personnes : MJD, associations)
- > La veille territoriale (cellule de veille trimestrielle, examens des situations et des difficultés rencontrées, adaptation des procédures)
- > L'alimentation d'un observatoire (centralisation des fiches d'enregistrement anonymisées, traitement des données)

### // L'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS

Afin d'accompagner les partenaires intermédiaires de l'emploi deux formes de travail sont proposées :

#### L'accompagnement des équipes et la formation en continu des professionnels

Les équipes sont accompagnées par le chef de projet lutte contre les discriminations et le sociologue accompagnant le dispositif par des points réguliers. Des formations sont proposées en fonction des besoins repérés (argumentaires employeurs, repérage des situations, écoute active, sensibilisation des publics ...)

#### La cellule de veille territoriale de prévention et de lutte contre les discriminations.

Elle réunit 3 fois par an les référents "procédures de prévention des discriminations" des structures partenaires. Elle est animée par le chef de projet accompagné d'un sociologue et du juriste de la permanence téléphonique. Le rôle des référents est de veiller à la mise en œuvre des procédures dans leur équipe de travail, par l'information interne, la mise à l'ordre du jour des réunions d'équipe de la question des discriminations, le

suivi des discriminations repérées (repérage, envoi des fiches à l'observatoire, traitement interne). L'objet de la réunion de la cellule de veille est de partager les informations sur des cas de discriminations rencontrés, et sur les modes de traitement, afin de mettre en place une stratégie de prévention territoriale la plus efficace possible.

### // L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS

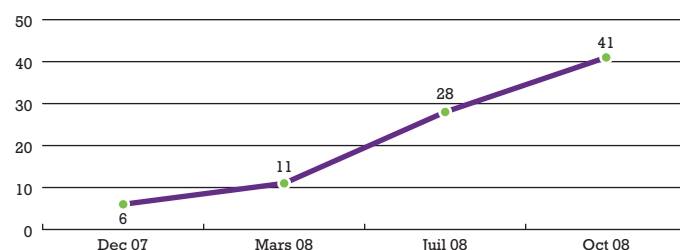
L'observatoire a pour objectifs de mettre en visibilité les discriminations pour prendre la mesure du problème, et d'apporter une aide à la décision aux acteurs politiques et institutionnels du territoire afin d'adapter l'action publique de lutte contre les discriminations.

#### Indicateurs retenus

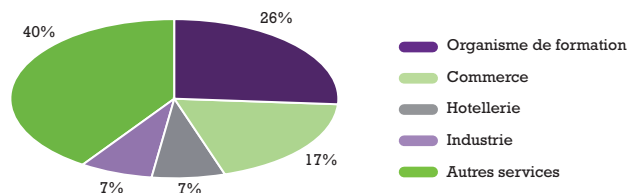
- > profil des personnes qui se déclarent discriminées (lieu de résidence, âge)
- > type de discriminations repérées (domaine et critères discriminatoires)
- > type d'emploi concerné (code Rome)
- > profil des employeurs potentiellement discriminatoires (secteurs d'activité, taille de l'entreprise, statut de la personne incriminée)
- > traitement des discriminations repérées par les structures

#### Quelques données

##### Progression des enregistrements



##### Secteurs d'activité



#### Le traitement des discriminations repérées

Dans la majorité des cas de discrimination à l'embauche ou à l'entrée en formation, une demande d'explication du refus, suivi d'une information et d'un rappel du droit est faite par les intermédiaires de l'emploi. Dans 8 cas sur 10 cela débouche sur une issue positive.

#### Peu de suites judiciaires par les personnes discriminées

Les personnes discriminées souhaitent rarement porter plainte ou saisir la Halde. A ce jour, 6 personnes ont déclaré vouloir poursuivre une démarche judiciaire, 2 ont saisi les prud'hommes pour contester un licenciement, 1 a saisi la Halde et 3 autres ont souhaité rencontrer l'association Arcad, pour des refus d'entrée en formation ou des discriminations à l'embauche, le suivi est en cours. ■



## EXEMPLES DE SITUATIONS DE DISCRIMINATIONS ENREGISTRÉES DANS LE CADRE DE L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS

### // MADAME A, AGENT D'ENTRETIEN

**Le 13 juin**, Mme A est positionnée par une structure villeurbannaise d'accompagnement à l'emploi sur une offre émise par l'organisme X qui se positionne en intermédiaire. L'offre d'emploi concerne un poste de femme de ménage pour lequel Mme A a des références et une expérience professionnelle.

Mme A est reçue par M. B de l'organisme X, qui lui demande d'enlever son foulard. Mme A refuse. Après avoir réitéré sa demande, M. B accompagne Mme A à la porte sans l'avoir reçue en entretien.

M. B de l'organisme X, téléphone au conseiller qui a positionné Mme A. Il lui explique qu'il n'a pas reçu Mme A. parce qu'elle porte le voile. Le conseiller lui explique que c'est une discrimination. M. B dit qu'il ne discrimine pas, et que d'habitude cette exigence ne pose pas de problème.

Le conseiller, appelle alors Mme A et lui demande de venir la voir. Mme A, très affectée, explique à son conseiller comment s'est passée la rencontre avec M. B. Le conseiller lui propose d'enregistrer la situation de discrimination selon la procédure ACCEDE, Mme A est réticente. Le conseiller, avec l'appui de l'association ARCAD, écoute Mme A et l'aide à la rédaction de la fiche d'enregistrement. Mme A est finalement d'accord pour enregistrer son cas afin de faire évoluer les choses, mais ne souhaite pas entamer de démarche à titre personnel.

Le conseiller rédige une autre fiche d'enregistrement en tant que témoin de la situation, et transmet à sa hiérarchie les deux fiches. Il préconise qu'un courrier soit envoyé à l'organisme X dans un premier temps, et la saisine de la Halde si l'organisme ne reconnaît pas la discrimination. Le directeur de la structure villeurbannaise d'accompagnement à l'emploi saisit le bureau de l'association.

Un courrier est rédigé par le conseiller avec l'aide du juriste d'Egalis (permanence juridique pour les professionnels), le juriste donne les textes de lois de référence.

Le courrier, signé par la présidence de l'association est envoyé en **septembre** au directeur de l'organisme X.

**3 jours après** le directeur de X téléphone au directeur de l'association villeurbannaise, il vient de recevoir le courrier. Il indique qu'il ignore et regrette que de telles pratiques existent dans sa structure et s'engage à faire évoluer les pratiques de ses collaborateurs. Il propose que Mme A soit reçue pour un autre emploi.

Le conseiller informe Mme A de la réponse du directeur de X. Mme A, blessée par la confrontation à cette expérience discriminatoire, ne souhaite pas retourner dans cette structure.

La cellule de veille de **décembre** décide de porter une attention particulière aux personnes positionnées pour des offres d'emploi de l'organisme X. L'objectif est de vérifier qu'un changement de pratiques est bien en cours dans la structure.

### // UN ORGANISME DE FORMATION, REPÉRAGE ÉTABLI PAR UN CONSEILLER EMPLOI, FORMATION

"Lundi 28 juillet, lors de la consultation du site ANPE, je trouve une offre intéressante (poste de vendeur en prêt-à-porter en contrat de professionnalisation), je contacte donc l'organisme de formation Y à Lyon afin d'obtenir de plus amples informations. La responsable de la formation m'informe des critères du poste : boutique de luxe dans le sixième arrondissement et d'emblée me dit : *"en revanche l'employeur a des critères physiques très stricts, elle demanderait presque une grande blonde..."*

Je lui réponds que ces critères sont illégaux, qu'un tel comportement m'interpelle puisqu'il signifie que la personne est considérée pour ses attributs physiques et non pour ses compétences professionnelles. Je lui explique que dans le cadre de notre travail nous nous inscrivons dans une démarche de lutte contre les discriminations par le biais du programme ACCEDE et que nous informons toute personne de la loi sur les discriminations.

Elle fait état ensuite que les stagiaires de la formation ne trouvant pas d'emploi "sont souvent des personnes noires ou d'origine maghrébine" mais que les employeurs ne disent pas explicitement qu'ils refusent ces personnes.

Je lui dis qu'il serait peut-être intéressant qu'en tant qu'organisme de formation ayant pour objectif la professionnalisation et donc l'accès à l'emploi d'analyser cette problématique et de travailler sur la question de la discrimination.

Je propose de lui transmettre quelques documents ACCEDE. La personne est très intéressée. Je lui donne les coordonnées du chef de projet lutte contre les discriminations, pour une information plus complète et le repérage des acteurs de lutte contre les discriminations sur Lyon. J'informe le chef de projet du lien fait avec l'organisme de formation." ■



### LES ENJEUX ET PERSPECTIVES DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS MENÉE PAR LES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI, PAR OLIVIER NOËL

*Olivier Noël est sociologue, auteur de nombreux ouvrages et articles sur les discriminations, il propose ici une analyse des enjeux de l'expérimentation mise en place dans le cadre du projet Accede avec les intermédiaires de l'emploi, et envisage les conditions de stabilisation et de développement de ce dispositif.*

La banalisation des réflexes professionnels de prévention et de lutte contre les discriminations (écoute des demandeurs d'emploi, repérage des situations discriminatoires et signalement) a pour effet de ne plus banaliser la confrontation à des situations ordinaires de discrimination. La mise en œuvre des procédures élaborées par les professionnels eux-mêmes et validées par leurs institutions respectives portent leurs fruits au terme de trois années d'expérimentation. Le nombre de situations saisies dans le dispositif est sans cesse croissant même si un écart toujours important peut être observé entre les situations évoquées par les professionnels lors de la cellule de veille territoriale ou lors des séances dédiées à l'accompagnement des équipes et celles qui sont activées dans les procédures ACCEDE (repérage, signalement). Les intermédiaires de l'emploi n'ont pas encore ce réflexe professionnel qui consiste à rendre visibles toutes les situations rencontrées et à initier un processus de qualification juridique dont ils ne sont qu'un maillon, en tant qu'intermédiaires de l'accès au droit. L'activation du dispositif de procédures repose principalement sur les relances effectuées par le chef de projet du programme ACCEDE, sa pérennisation va dépendre de la capacité des référents au sein de leurs organisations respectives, à favoriser, par les échanges de pratiques professionnelles (rédaction de courriers-types, élaboration d'outils internes), les conditions optimales pour mettre en œuvre les procédures.

#### // DE NOUVELLES POSTURES PROFESSIONNELLES

La mise en place d'une configuration d'action plus sécurisante dans le processus de qualification des faits discriminatoires permet l'adoption de nouvelles postures professionnelles et donc de nouvelles pratiques fondées sur des savoir-faire nouveaux.

Les intermédiaires de l'emploi ont été formés au travail d'argumentation auprès d'employeurs qui tiennent des propos à caractère discriminatoire car les situations de discrimination se construisent dans des situations de pouvoir où celui qui est discriminé, comme l'intermédiaire, sont en partie dépendants de la décision de celui qui discrimine.

Les intermédiaires de l'emploi ont été également formés à la nécessité d'une écoute active et de proximité afin d'éviter les écueils d'une disqualification des faits vécus comme discriminatoires. Dans leurs recherches d'emploi, les personnes sont confrontées simultanément à des *critères de sélection légitimes* (niveau de formation, motivation, flexibilité) en même temps qu'à des *critères discriminatoires illégitimes* (origine, patronyme, apparence physique, appartenance religieuse, lieu d'habitation). Si les premiers traduisent les effets d'une *insécurité sociale* entendue au sens d'une dégradation généralisée des conditions d'insertion notamment de la jeunesse, des classes populaires, la seconde série de critères alimente une forme d'*insécurité civile*, définie comme une atteinte à l'intégrité des biens et des personnes, venant redoubler les effets de la première. Cette situation exacerbe le sentiment d'injustice des

demandeurs d'emploi et conduit nombre d'entre eux, à renoncer à une démarche active de recherche d'emploi. Par anticipation de réactions racistes et de pratiques discriminatoires réelles ou supposées, ils contribuent ainsi à la stabilisation du système discriminatoire. Cette situation interroge largement la responsabilité des intermédiaires de l'emploi et plus largement des acteurs publics en charge de la politique de l'emploi. Cette fonction d'écoute exige à la fois une disponibilité importante et une compétence professionnelle spécifique.

La professionnalisation du processus de qualification juridique des faits discriminatoires est rendue possible par un triple niveau d'expertise juridique externalisée. Les intermédiaires de l'emploi sont idéalement situés pour favoriser le dévoilement des *insécurités sociales et civiles* des demandeurs d'emploi accueillis en ne se contentant plus d'orienter une demande exprimée, mais en créant les conditions pour fabriquer au plus près du terrain un accès effectif au droit. Sans tomber dans l'illusion d'une toute puissance du droit, une logique de qualification juridique des faits « par le bas » permet de sortir des deux excès possibles : celui de disqualification juridique des discriminations effectives comme celui de la surqualification de situations considérées à tort comme discriminatoires par les demandeurs d'emploi. De ce point de vue là, le relais associatif pris en terme d'écoute et d'accompagnement juridique des victimes par des associations de lutte contre les discriminations (notamment par l'association ARCAD), mais également la présence d'un conseiller juridique en appui des professionnels (permanence téléphonique) et la mise à disposition des demandeurs d'emploi d'une avocate à la Maison de la Justice et du Droit favorise la *sécurisation du dispositif de qualification juridique* des discriminations.

La lutte contre les discriminations constitue un enjeu de remobilisation des demandeurs d'emploi. Les situations traitées dans le cadre du dispositif ACCEDE invalident l'idée, fréquemment véhiculée, selon laquelle l'approche juridique de l'anti-discrimination constituerait une démarche négative contraire à l'insertion des personnes alors que les situations traitées soulignent au contraire un effet très positif sur leur recherche d'emploi. La réhabilitation de l'idée d'égalité, non seulement comme fait, mais comme valeur à atteindre constitue un élément non négligeable dans les stratégies d'intégration durables et respectueuses, leur rendant leur dignité. Les premières expériences de la permanence juridique montrent que la réparation ne passe pas forcément par l'activation d'une procédure judiciaire, l'écoute et la qualification juridique du fait discriminatoire peuvent parfois suffire pour enclencher une nouvelle dynamique d'insertion.

La mise en visibilité du traitement des situations de discriminations est le rôle dévolu à l'Observatoire Villeurbannais des discriminations. Le traitement des données à l'échelle de l'observatoire permet de donner du sens en retour au travail engagé depuis trois ans par les professionnels qui se sont fortement impliqués dans la rédaction des procédures, un travail sur le changement de postures et permet d'évaluer globalement l'impact du programme ACCEDE sur leurs propres pratiques collectives et vis-à-vis des demandeurs d'emploi qu'ils accompagnent.



## LES ENJEUX ET PERSPECTIVES DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS MENÉE PAR LES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI, PAR OLIVIER NOËL

### // LES ENJEUX POUR L'AVENIR : STABILISATION ET DEPLOIEMENT DE LA DEMARCHE

Le dispositif ACCEDE est confronté à la double nécessité de se stabiliser et de se déployer. Le dispositif est désormais identifié à l'échelle du territoire villeurbannais et au-delà du territoire du Grand Lyon, et sollicité directement par des personnes qui ont connaissance de son action.

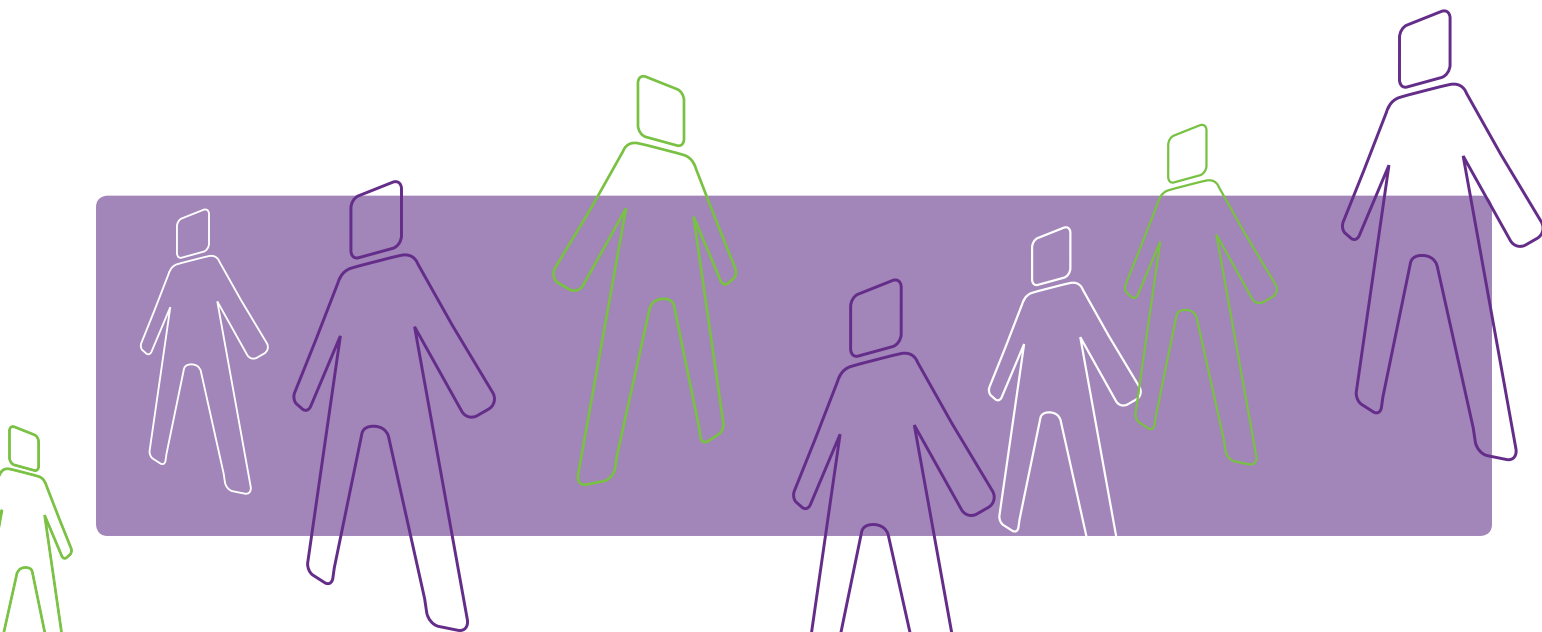
L'effort d'information et de sensibilisation en direction des demandeurs d'emploi porte ses fruits et souligne la nécessité d'inscrire, dans la durée, la qualification collective des intermédiaires du territoire (turnover des équipes, structures non associées au programme) et l'accompagnement au changement de pratiques. Il s'agit de répondre à la fois aux attentes croissantes des demandeurs d'emploi et de soutenir organisations mobilisées et des professionnels impliqués.

Le déploiement d'une fonction de médiation institutionnelle voire politique est indispensable car l'efficacité du dispositif ACCEDE le conduit à dévoiler des situations de discrimination qui concernent des partenaires habituels des intermédiaires engagés dans le dispositif de repérage et de signalement des situations de discrimination. Cette proximité professionnelle voire institutionnelle implique un travail de médiation d'un organe suffisamment extérieur et légitime (comme par exemple la délégation régionale de la HALDE).

Il est nécessaire de poursuivre la sensibilisation de publics peu ou pas touchés, par un travail de proximité dans les quartiers et de décliner les modalités d'une sensibilisation des publics non captifs des dispositifs d'insertion.

L'articulation de l'action villeurbanaise avec d'autres initiatives du Grand Lyon et peut-être plus largement à l'échelle de la région doit permettre de définir les échelles d'intervention les plus pertinentes en terme de dispositif d'écoute, de permanence juridique, de formation des acteurs etc. pour asseoir une politique ambitieuse qui s'inscrive dans la durée. ■

Olivier NOËL, IS CRA



## DE LA COPRODUCTION DES DISCRIMINATIONS AUX INJONCTIONS CONTRADICTOIRES : ENJEUX ÉTHIQUES ET SOUFFRANCE PROFESSIONNELLE

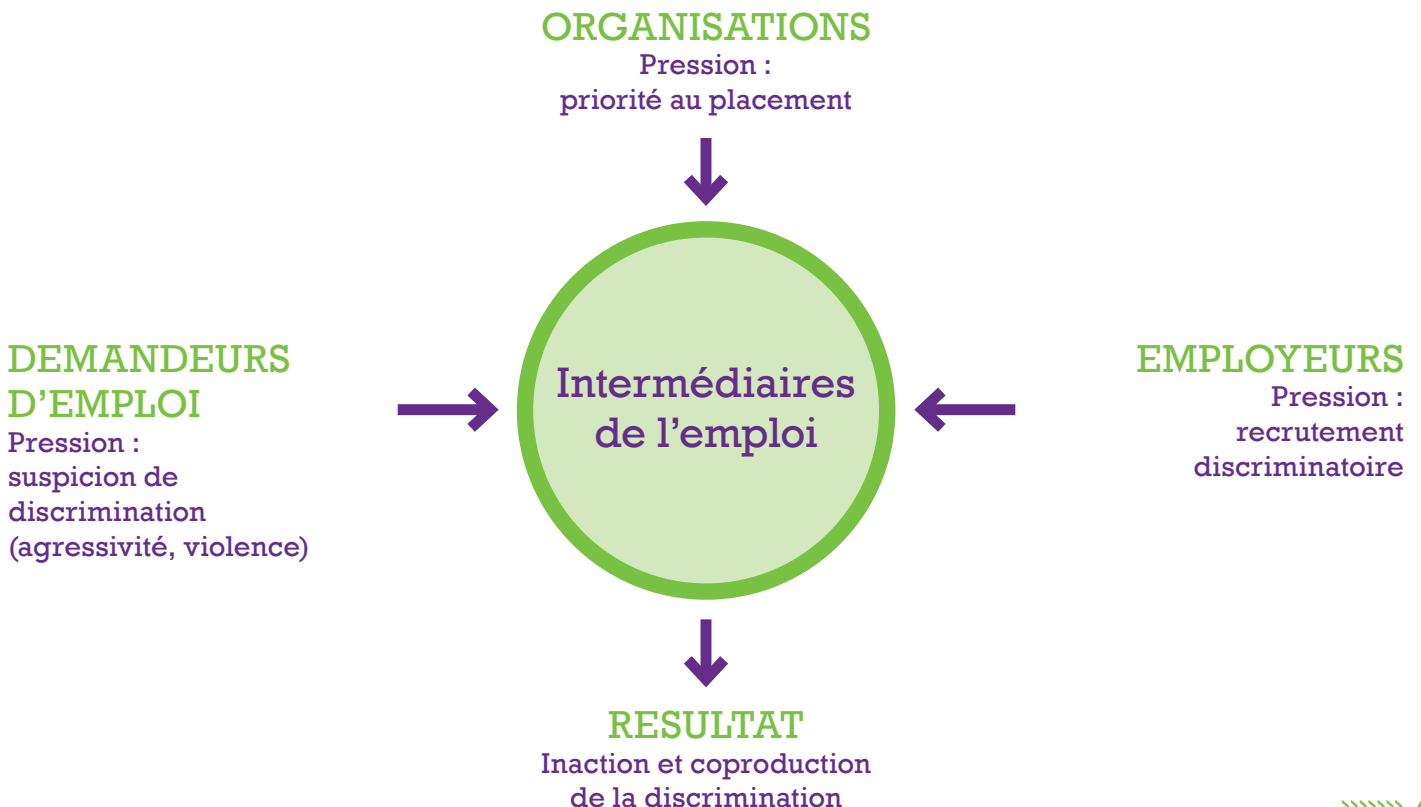
Olivier Noël, propose à partir de l'expérimentation menée à Villeurbanne, une analyse des contraintes auxquelles sont confrontés les intermédiaires de l'emploi qui mettent en place des démarches de prévention et de lutte contre les discriminations, et engagent les décideurs de l'action publique à construire un nouveau cadre d'action pour davantage de cohérence.

### // LA DÉCONSTRUCTION DU SYSTÈME DISCRIMINATOIRE

L'engagement des intermédiaires de l'emploi du territoire villeurbannais dans le programme ACCEDE est venu bousculer des postures, des habitudes et des pratiques professionnelles. L'étape initiale de formation de l'ensemble des professionnels a favorisé une **prise de conscience collective du système de coproduction des discriminations** par l'adoption d'un nouveau langage professionnel comme, entre autres, la nécessaire différenciation sémantique entre les adjectifs "discriminatoire" et "discriminant" ou encore entre "sexisme", "racisme" et "discrimination" et l'appropriation d'un nouveau cadre cognitif. Ce processus de conscientisation, rendu possible par une compréhension du système discriminatoire, permet de lever différents mécanismes d'occultation (déli, dénégation, confusion). La verbalisation des vécus professionnels, dans un cadre partenarial à l'échelle du territoire villeurbannais, a facilité la sortie de l'isolement professionnel tout en donnant une plus grande visibilité publique à un phénomène longtemps caché derrière les mots mêmes qui le désignaient **comme l'insertion, l'intégration ou encore l'exclusion**. Le schéma ci-après présente le système discriminatoire et les différents types de contraintes auxquelles sont soumis les intermédiaires de l'emploi.

Si un système discriminatoire a pour effet de disqualifier et d'écartier un certain nombre de demandeurs d'emploi, sa déstabilisation, par la mise en œuvre de nouvelles procédures, appuyées sur un usage informatif, persuasif, dissuasif voire répressif du droit vient, quant à elle, déstabiliser à la fois les professionnels et leurs organisations respectives. Les nouvelles procédures antidiscriminatoires du programme ACCEDE sont d'autant plus déstabilisantes qu'elles ne sont pas venues remplacer les procédures de travail antérieures mais s'y sont plutôt surajoutées.

Schéma : un régime d'inaction publique sous triple-contraainte



### DE LA COPRODUCTION DES DISCRIMINATIONS AUX INJONCTIONS CONTRADICTOIRES : ENJEUX ÉTHIQUES ET SOUFFRANCE PROFESSIONNELLE

#### // TRAVAIL PRESCRIT, TRAVAIL RÉEL

Pour mieux comprendre, ce qui se joue désormais pour les intermédiaires de l'emploi, et prendre la mesure des effets que peuvent produire de telles injonctions contradictoires, les deux cadres d'analyse qu'offrent *l'ergonomie* et la *psychodynamique du travail* sont pertinents. Tout d'abord l'ergonomie souligne l'écart irréductible qui existe entre travail prescrit (la tâche) et le travail réel (l'activité). Toute prescription comporte une part inévitable de "mission impossible" pour le professionnel, ce qui suppose pour ce dernier de la recomposer de façon réaliste, en fonction des moyens qui lui sont attribués et des conditions de leur mise en œuvre. Dans les faits, il s'avère souvent nécessaire de procéder différemment de la tâche telle qu'elle a été prescrite pour atteindre les objectifs fixés. Mais les détours, les astuces, les ruses, qui sont déployés dans l'intention de "bien faire", pour atteindre une certaine *efficacité professionnelle* sont malaisés à restituer, du fait précisément qu'ils s'écartent du mode opératoire attendu, autorisé et des procédures d'évaluation mises en œuvre, à la recherche, elles, plutôt d'une forme *d'efficacité institutionnelle*. La *psychodynamique du travail* fait quant à elle l'hypothèse que le *travail réel est énigmatique même pour celui qui le réalise*, et que son expression se heurte à de multiples obstacles dont la levée partielle suppose un cadre précis d'élaboration qui permette d'accéder, notamment par le biais de la parole, à la subjectivité des professionnels.

En l'absence de déconstruction du système discriminatoire et des éléments qui ont favorisé sa stabilisation, l'engagement dans un programme de lutte contre les discriminations peut apparaître comme plaqué aux yeux des intermédiaires de l'emploi. Face à l'impossibilité de combiner une approche juridique fondée sur un principe d'égalité de traitement et une approche économique fondée sur "l'employabilité" des personnes, il est alors très fortement probable que les professionnels vont imputer la responsabilité de leur situation aux personnes discriminées elles-mêmes. Les demandeurs d'emploi sont alors décrits par les intermédiaires de l'emploi comme des personnes très éloignées de l'emploi et comme présentant des problèmes psychologiques voire psychiatriques très invalidants. Leur difficulté d'accès à l'emploi est alors imputée exclusivement à leur manque de formation, à leurs supposés troubles mentaux, plutôt qu'à leur couleur de peau, leur sexe ou leur appartenance religieuse. Le *problème public des discriminations* qui exige une mobilisation professionnelle, institutionnelle et politique est alors transformé en un *problème de publics en grande difficulté d'insertion* et les professionnels soulignent le déplacement de leur mission originelle d'accompagnement vers l'emploi à un travail d'assistance sociale, psychologique, voire médicale. Et cela au moment même où les commanditaires publics (notamment l'Etat, le Conseil Général, le PLIE etc.) les contraignent à un accompagnement soutenu à la recherche d'emploi, contrainte que leurs organisations relaient par une demande croissante de résultats chiffrés (nombres d'entretiens, indicateurs de suivi de l'activité, etc.) dans une logique de mise en concurrence entre acteurs de l'insertion. Dans cette configuration, le port du voile par exemple, qui constitue pourtant une liberté fondamentale de la personne, et donc un critère de discrimination, est particulièrement mal perçu par des professionnels qui voient leur sentiment d'impuissance encore accentué.

#### // UNE SOUFFRANCE PROFESSIONNELLE PERCEPTIBLE

En l'absence de perspectives d'insertion pour les publics qu'ils accompagnent, soumis à des logiques de contrôle de leur activité, les intermédiaires de l'emploi peuvent considérer la prévention et la lutte contre les discriminations comme une question à la mode ou comme un effet d'aubaine pour obtenir des subventions. Le *leurre institué* d'un emploi pour tous, dans une situation de précarité de l'emploi pour les professionnels eux-mêmes, est considéré comme usant, annihilant, et provoque des malaises et tensions multiples tant l'écart s'accroît alors entre les principes éthiques de leur professionnalité et leurs mises en œuvre concrètes au quotidien.

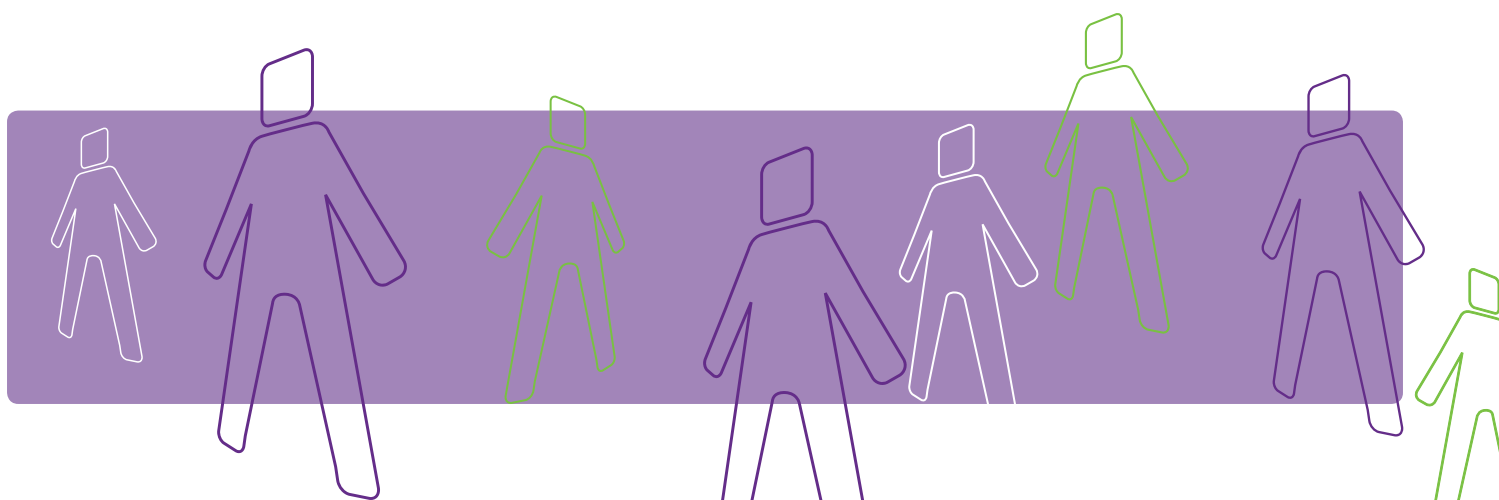
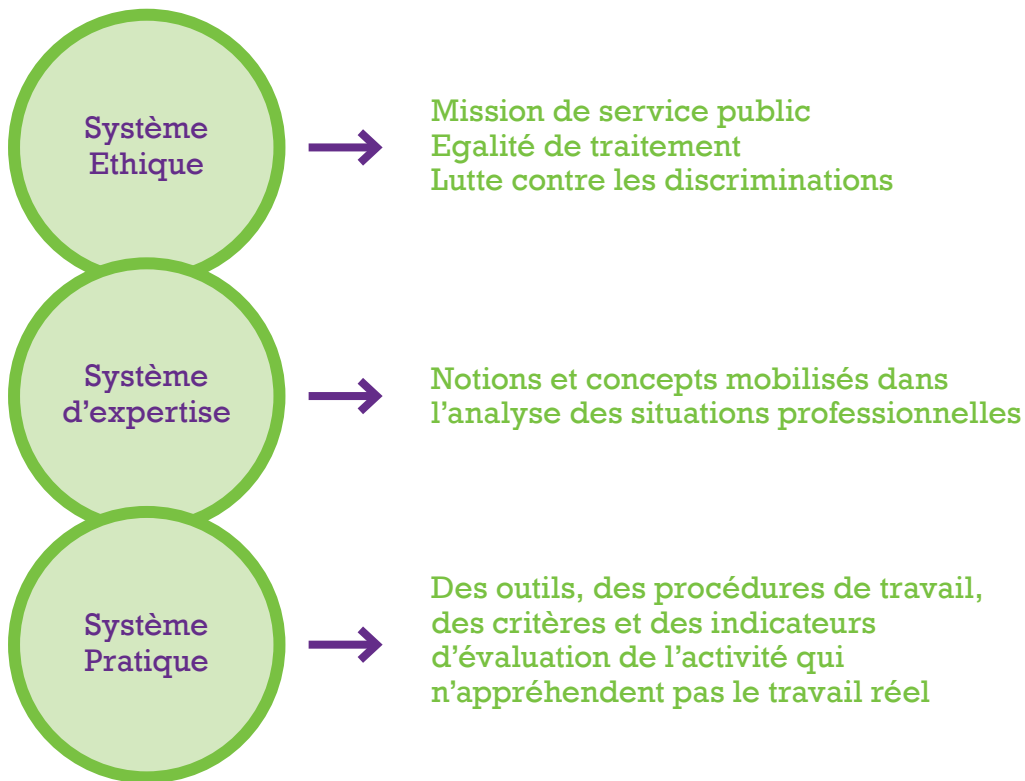
#### // UN CADRE D'ACTION PUBLIQUE COHÉRENT À CONSTRUIRE

L'action publique de prévention et de lutte contre les discriminations est en train de se fabriquer et de s'articuler aux politiques publiques qui lui sont antérieures (insertion, intégration, lutte contre l'exclusion) aussi il semble impératif d'envisager un accompagnement conceptuel et méthodologique qui s'inscrive dans la durée. Les changements de pratiques induits par la mise en œuvre de nouvelles procédures anti-discriminatoires risquent de se traduire par un essoufflement des professionnels qui ont consenti des efforts et une implication importante dans la réalisation du programme ACCEDE, une déstabilisation et une démobilitation des organisations engagées dans le processus de changement, voire, dans le pire des cas, d'observer une nouvelle stabilisation du système discriminatoire si les politiques d'insertion ne sont pas à plus ou moins long terme profondément reconfigurées. ■

Olivier Noël, IS CRA

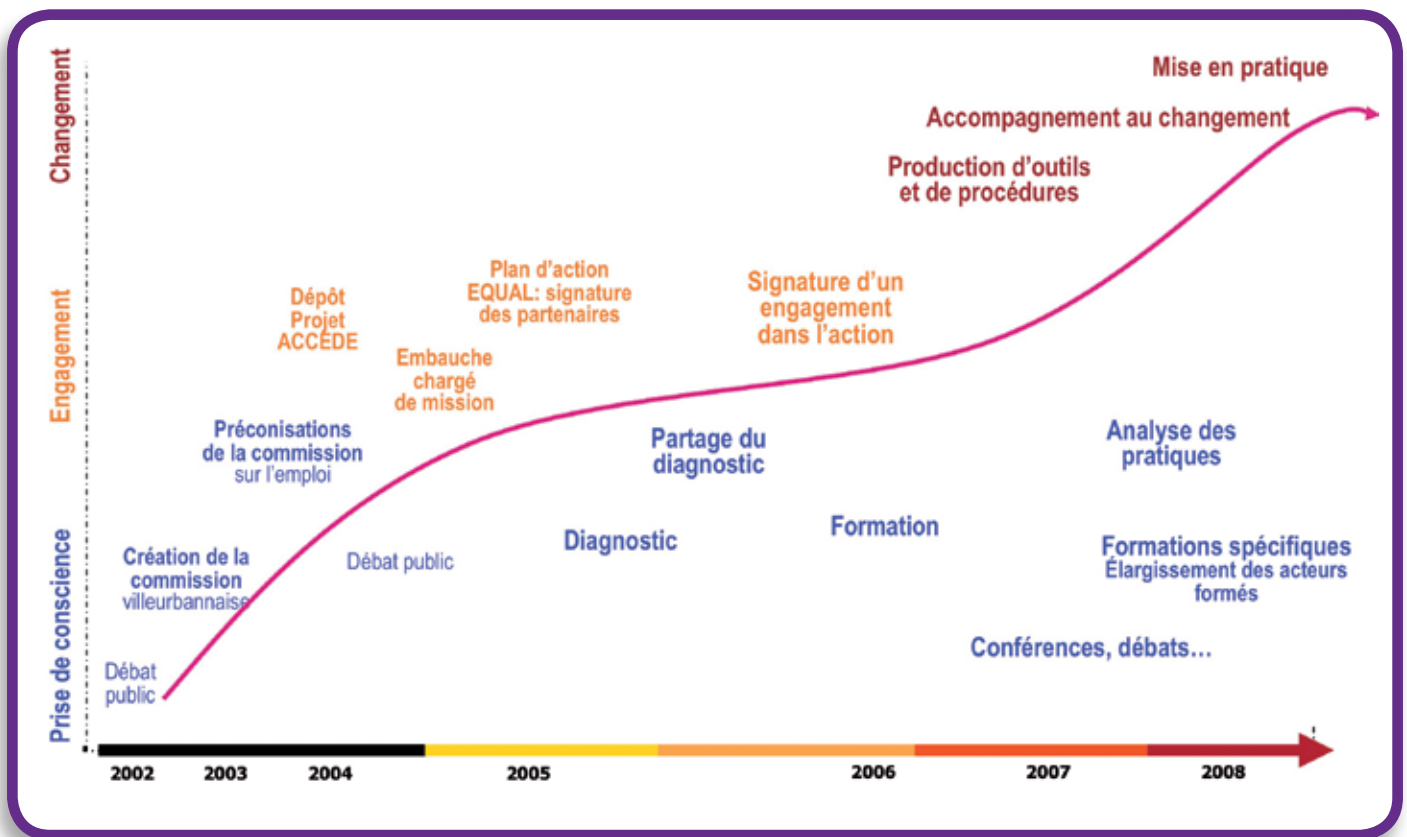
## DE LA COPRODUCTION DES DISCRIMINATIONS AUX INJONCTIONS CONTRADICTOIRES : ENJEUX ÉTHIQUES ET SOUFFRANCE PROFESSIONNELLE

Schéma sur la professionnalité :  
la culpabilité du grand écart entre éthique et pratique



## SCHÉMAS DE DÉVELOPPEMENT DU PROJET ACCÉDE

Schéma de développement du projet Accede



### // LA MOBILISATION DE PLUSIEURS LEVIERS POUR L'ACTION

- > **La conscientisation** : nécessaire reconnaissance des discriminations (briser le tabou, responsabilisation) et compréhension des modes de production systémiques, souvent non intentionnels. (diagnostics, formations, formation-action, conférences) tout au long du projet.
- > **L'engagement** : cette étape permet de donner un cadre institutionnel à l'action et aux professionnels des structures engagées dans l'action
- > **Le changement de pratique** : la mise en pratique des outils et procédures produits nécessite une norme d'action claire (engagement), des connaissances permettant une posture réflexive (formations, analyses de pratique), et des outils ou des procédures de travail validés. Les outils d'Accede ont été coproduits par les professionnels (démarche Bottom up), puis validés par les instances dirigeantes (démarche Top down).

## SCHÉMAS DE DÉVELOPPEMENT DU PROJET ACCEDE

Schéma de développement du projet ACCEDE intermédiaires de l'emploi et lycées

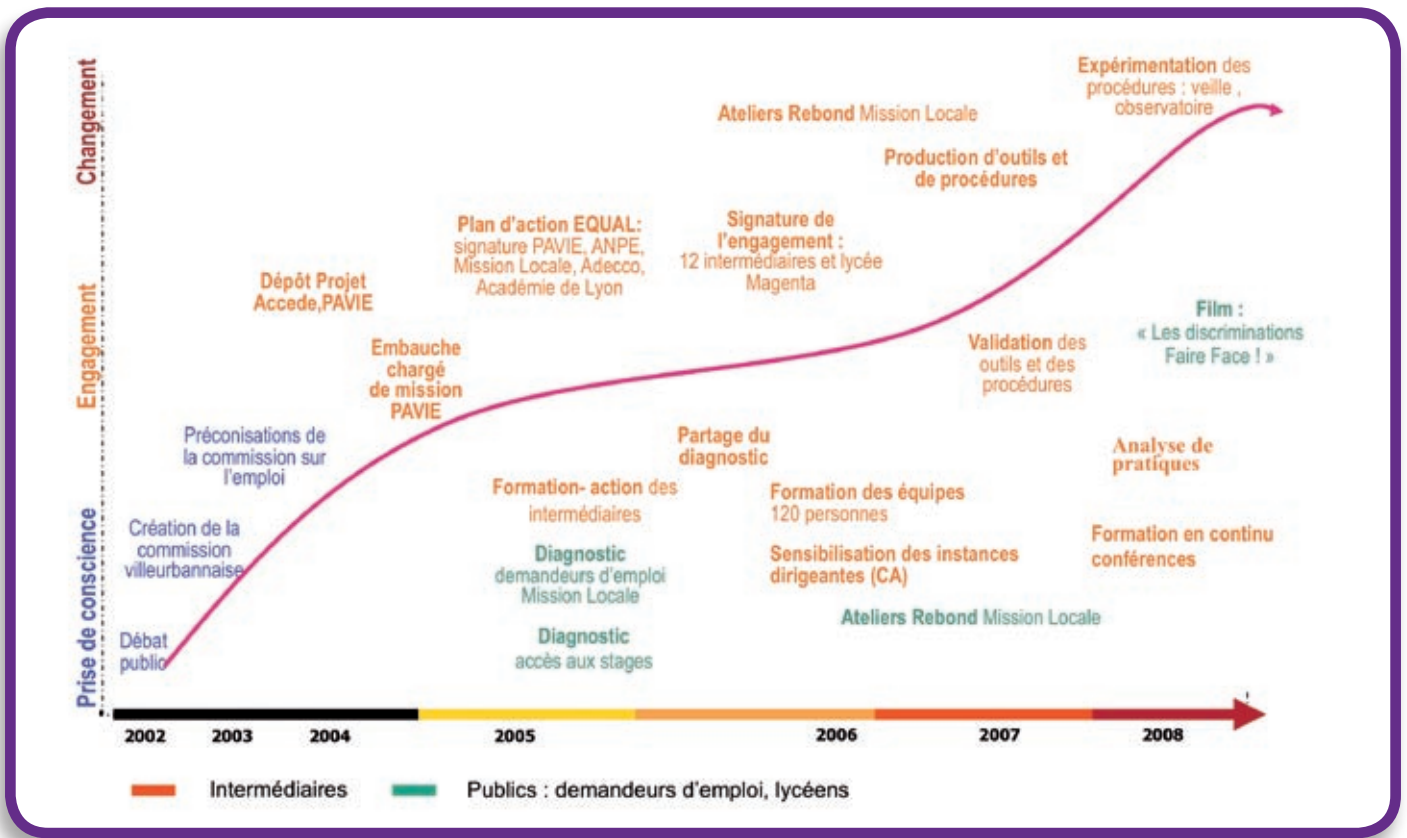
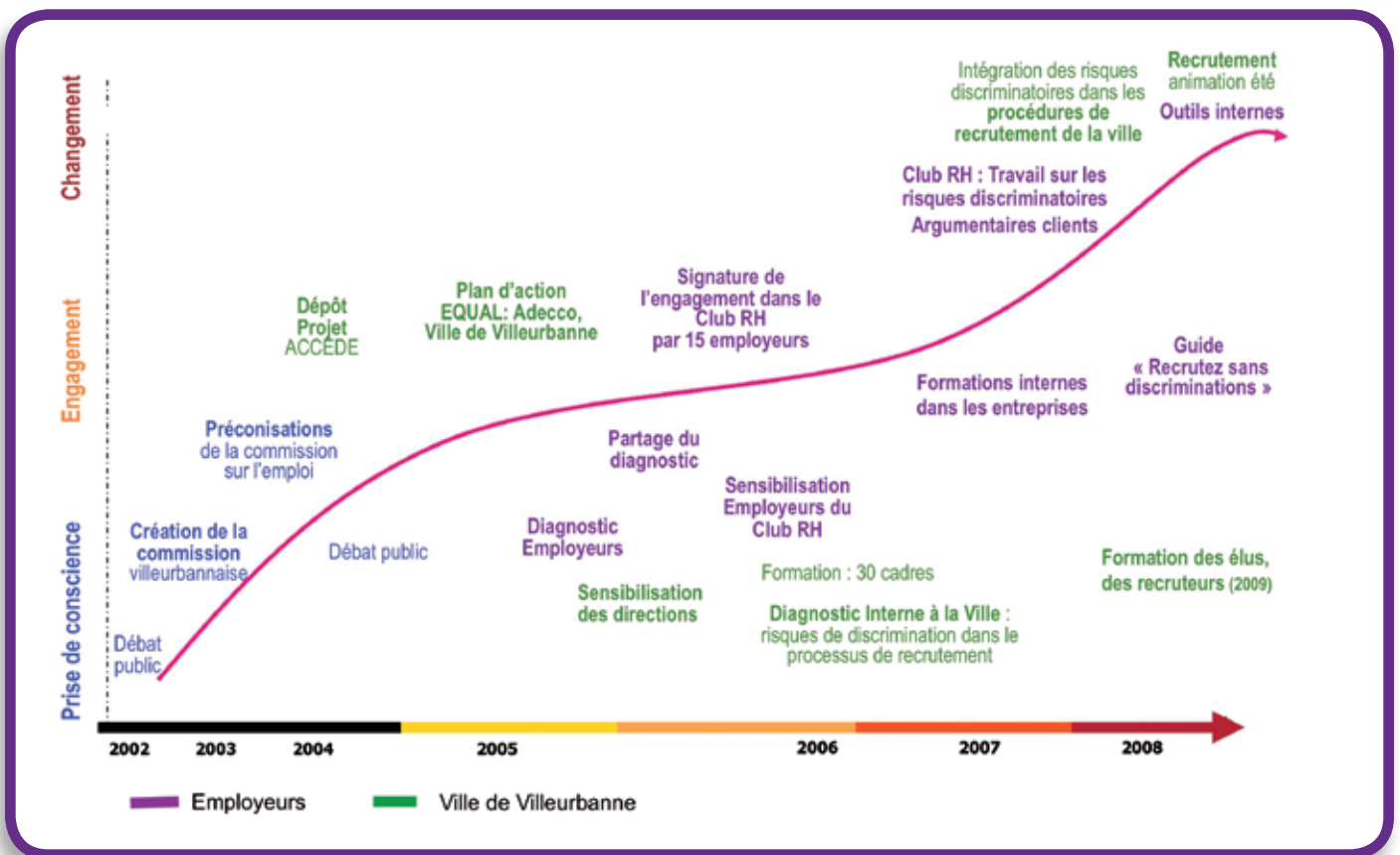


Schéma de développement du projet ACCEDE entreprises et ville de Villeurbanne (employeur)



## TRAME DE SENSIBILISATION DES PUBLICS POTENTIELLEMENT CONFRONTÉS À L'EXPÉRIENCE DE LA DISCRIMINATION

### TEMPS IMPARTI

Entre une demi-journée et 3 journées.

### ANIMATION

Personne ayant suivi une formation généraliste approfondie à la question de la non-discrimination à l'aise dans l'animation de groupe.

### TAILLE DU GROUPE

Ne peut excéder une dizaine de participants.

### // AXE D'INTERVENTION N°1 :

#### Le rappel du cadre et l'engagement professionnel, institutionnel, politique.

Le préambule à toute session de sensibilisation des publics potentiellement confrontés à l'expérience de la discrimination est de souligner les formes d'engagements prises par la structure porteuse.

**Supports :** Affiches, textes de lois, dispositifs existants à l'échelle du territoire

### // AXE D'INTERVENTION N°2 :

#### La confrontation individuelle ou collective à l'expérience de la discrimination.

#### La construction d'une parole publique

Dans un premier temps, il s'agit de recueillir une parole brute des participants de façon à mieux identifier les perceptions, les ressentis, les vécus d'injustices à partir notamment de témoignages. Cette parole brute permet alors de définir de manière, assez précise, leur niveau de connaissance de ce qu'est une discrimination. En même temps cette parole collective favorise la construction d'une communauté d'expériences sur une question rarement abordée entre pairs, avec les amis, au sein de la famille et où certains participants vont, au moins dans un premier temps, dire qu'ils ne se sentent pas concernés. L'animateur est le garant à ce stade de la qualité de l'échange et du climat de confiance dans le groupe (présence volontaire, écoute réciproque, respect de la parole des autres, confidentialité).

### Exemples de supports pédagogiques :

Jeux *Distinction* ou *Tribalia* réalisés respectivement par les associations CLP et ARCAD

### La construction d'une qualification sociale ou citoyenne

Dans un second temps, l'animateur va pointer les nombreuses confusions que suscite cette question (confusion par exemple entre racisme et discrimination). Il va ensuite pouvoir souligner une méconnaissance générale du droit en la matière (critères, nécessité de comparaison, traitement défavorable qui a un effet sur la privation d'un bien ou d'un service.), insister sur les aménagements du droit qui le rendent plus opérationnel (aménagement de la charge de la preuve) et des moyens d'action qui existent d'ores et déjà en la matière (permanences juridiques, inspection du travail, tribunaux compétents, Halde, etc.). Cette étape de qualification est variable et peut mobiliser le cas échéant des spécialistes (juriste, psychologue, sociologue) en fonction du temps imparti.

### Supports pédagogiques :

Un tableau distinguant les critères discriminants/critères discriminatoires ; une fiche d'information sur la discrimination (définitions, critères, recours possibles, coordonnées des relais d'information et d'accès au droit) ; un exemple de situation où la charge de la preuve est aménagée.

### La prise de conscience des effets d'une occultation du problème et de l'inaction

Dans un troisième temps, l'animateur va favoriser une prise de conscience des effets pervers du processus de discrimination qui consiste à faire peser la responsabilité de la situation sur celui qui en est la victime (logique d'imputation paranoïaque) et insister sur les risques pour les personnes elles-mêmes d'une banalisation du phénomène. Le caractère indicible des situations vécues et l'humiliation qui l'accompagne favorisent un sentiment de culpabilité, de honte, de perte de confiance en soi, de perte d'estime de soi.

### // AXE D'INTERVENTION N°3 :

#### En parler, mobiliser le droit pour faire face aux discriminations et retrouver toute sa citoyenneté.

Le dernier temps doit être consacré à ouvrir des "possibles possibles" en favorisant l'échange entre les participants sur les façons de réagir individuellement et collectivement aux situations de discrimination. Pour ne pas frustrer celles et ceux qui voudraient s'engager, aller plus loin il est sans doute nécessaire de présenter une liste d'associations et de structures de proximité qui ont un engagement en la matière afin de redonner toute leur citoyenneté à celles et ceux qui souhaitent construire une société plus égalitaire. ■

**GUIDE :**  
**"RECRUTEZ SANS DISCRIMINATIONS" À DESTINATION DES ENTREPRISES**

**> Vous aussi,  
recrutez  
sans discriminations !**

**CONTACTS**

serviceinsertion@villeurbanne.fr

tél. : 04 78 03 68 58

**Accede**  
ACTEURS CONCERNÉS POUR L'ÉGALITÉ  
ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS ETHNIQUES  
À L'EMPLI DES JEUNES

**EQUAL**



**villeurbanne**

**Sommaire du guide pratique :**  
**"Recrutez sans discriminations"**

**1. RECRUTEZ SANS DISCRIMINATIONS : RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE**

- A - C'est le droit qui définit la discrimination.
- B - Le recrutement obéit à des règles.
- C - Les différents recours de l'employé discriminé et les sanctions encourues par l'employeur.

**2. RECRUTEZ SANS DISCRIMINATIONS : UN GUIDE POUR CHAQUE ETAPE**

- 1 - Conception des postes
- 2 - Rédaction de l'offre
- 3 - Diffusion de l'offre
- 4 - Traitement des candidatures
- 5 - L'entretien d'embauche
- 6 - Gestion des refus
- 7 - Accueil du salarié et période d'essai

Zoom : signes religieux au travail et risque de discrimination

**villeurbanne**

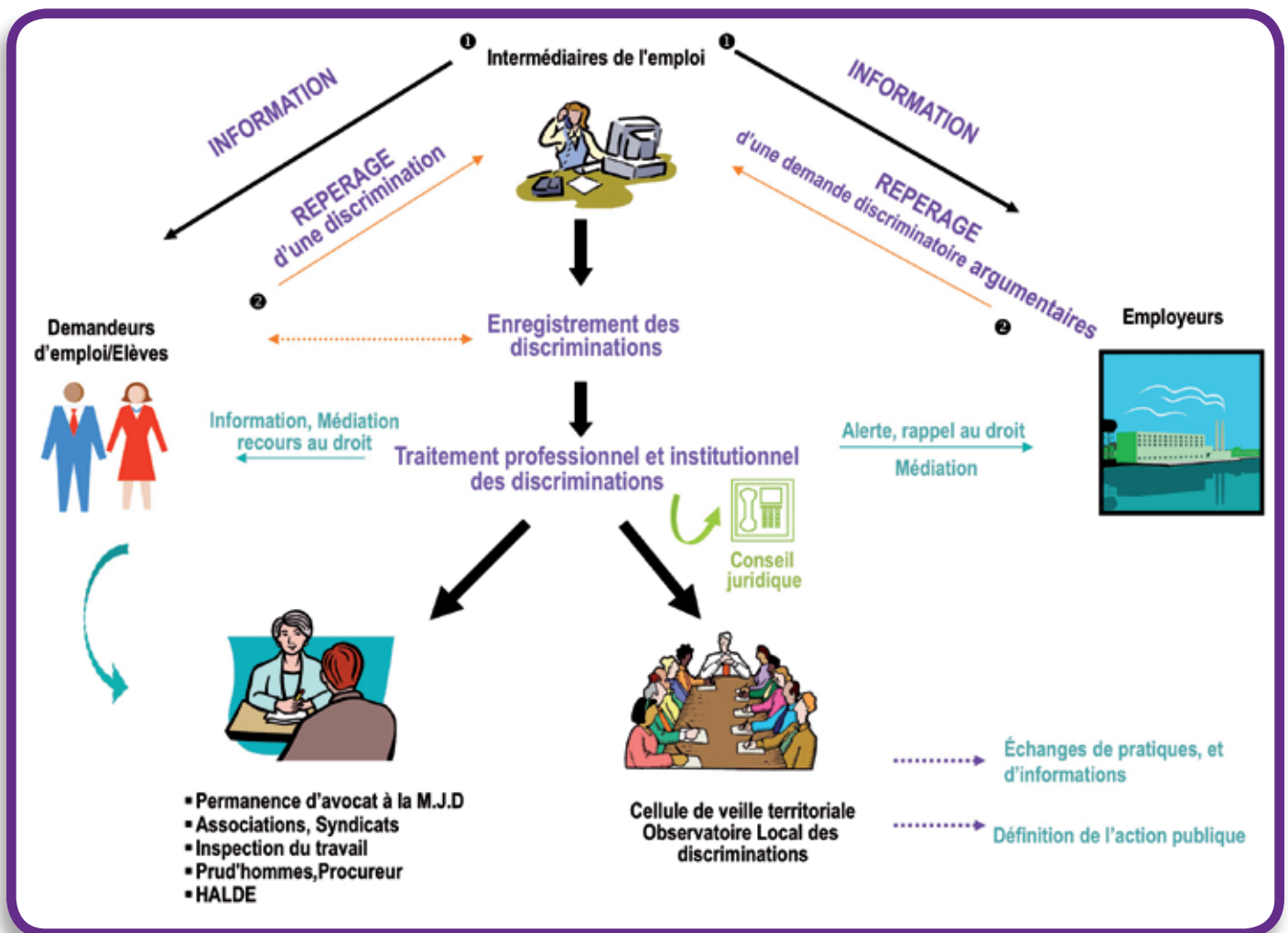


**EQUAL**

**Rhône-Alpes**



## SCHÉMA "INTÉGRER LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS LA PRATIQUES DES INTERMÉDIAIRES DE L'EMPLOI"



## FICHE D'INFORMATION À DESTINATION DES ENTREPRISES

Fiche d'information employeurs

### INFOS PRATIQUES

## LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

- > Vous recrutez, vous recherchez un stagiaire
- > Vous devez être attentif à lutter contre la discrimination

La discrimination est un traitement défavorable, d'une personne par rapport à une autre placée en situation comparable, fondé sur des critères prohibés par la loi.

#### LES CRITÈRES ILLÉGAUX

##### Critères sur lesquels la personne ne peut pas agir

- âge, sexe,
- orientation sexuelle,
- origine,
- situation de famille,
- caractéristiques génétiques, mœurs,
- appartenance, non-appartenance, vraie, supposée, à une ethnie, une nation, une race,
- patronyme,
- état de grossesse, état de santé,
- handicap sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

##### Critères qui cherchent à protéger les libertés fondamentales de l'individu

- opinions politiques,
- activités syndicales ou mutualistes,
- convictions religieuses.

**equal**  
lutter contre les discriminations  
et les inégalités face à l'emploi

  
**anpe**  
RHÔNE-ALPES

**Accede**  
ACTEURS CONCERNÉS POUR L'ÉGALITÉ  
ET CONTRE LES DISCRIMINATIONS ETHNIQUES  
À L'EMPLOI DES JEUNES



## FICHE D'INFORMATION À DESTINATION DES ENTREPRISES

Fiche d'information employeurs

Pour en savoir +

[www.halde.fr](http://www.halde.fr)**Les discriminations sont interdites lorsqu'elles concernent**

- l'accès à un stage ou à une formation en entreprise
- l'offre d'emploi, l'embauche,
- l'évolution de carrière

**LES RISQUES ENCOURUS****Le risque juridique**

La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi a fait évoluer le droit.

Elle introduit l'aménagement de la charge de la preuve, devant les prud'hommes c'est désormais à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. (Art. L 122-45 du code du travail)

La discrimination est un délit passible de 3 ans de prison et de 45 000 euros d'amende. Les personnes morales encourent une amende de 150 000 euros et l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle. (Article 225 du code pénal).

**Le risque professionnel et économique**

Discriminer c'est aussi se priver de compétences en ne donnant pas la priorité aux aptitudes et aux connaissances professionnelles. C'est une aberration économique.

**CE QUE CELA IMPLIQUE POUR VOUS**

Les offres d'emploi ne peuvent contenir de critères discriminatoires :

**Non acceptable**

~~"Cherche commercial  
25-30 ans, en bonne santé, motivé,  
déplacements en région  
Ressortissant CEE ou nationalité française  
2 ans d'expérience professionnelle minimum  
Niveau BTS technico-commercial  
Permis B"~~

**Acceptable**

"Cherche commercial (e) F/H,  
motivé(e)\*Gestion d'un portefeuille  
clientèle de professionnels,  
Connaissance du secteur du bâtiment  
appréciée  
2 ans d'expérience professionnelle min.  
Niveau BTS technico-commercial  
Nombreux déplacements en région"

Vos recrutements doivent être établis sur des critères objectifs étrangers à toutes discriminations.

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER****ANPE VILLEURBANNE**

Charpennes  
95 rue Louis Guérin  
Tél : 04 72 69 43 14

Perralière  
150 rue du 4 août  
Tél : 04 37 43 30 90

## FICHE D'INFORMATION À DESTINATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Fiche d'information demandeurs d'emploi



### INFORMATION SUR LA DISCRIMINATION A L'EMPLOI

*Vous recherchez un emploi, un stage, une formation en alternance*

#### Ce que vous devez savoir

La discrimination est un traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre placée en situation comparable, fondé sur des critères illégaux.

L'employeur ne peut pas refuser votre candidature en s'appuyant sur un ou plusieurs de ces critères :

#### Critères sur lesquels la personne ne peut pas agir

- ▶ âge,
- ▶ sexe,
- ▶ orientation sexuelle,
- ▶ origine,
- ▶ situation de famille,
- ▶ mœurs,
- ▶ apparence physique,
- ▶ patronyme,
- ▶ état de grossesse,
- ▶ état de santé,
- ▶ appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- ▶ handicap sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.
- ▶ caractéristiques génétiques.

#### Critères qui cherchent à protéger les libertés fondamentales de l'individu

- ▶ opinions politiques,
- ▶ activités syndicales ou mutualistes,
- ▶ convictions religieuses.

#### Les discriminations sont interdites lorsqu'elles concernent

- ▶ l'accès à un stage ou à une formation
- ▶ l'offre d'emploi, l'embauche, la formation interne ou la promotion
- ▶ la fourniture d'un bien ou d'un service
- ▶ l'entrave à l'exercice normal d'une activité économique

#### La discrimination est illégale

Loi du 16 novembre 2001, article L122-45 du Code du travail, art. 225, art 432-7 du code pénal  
**Qui discrimine, risque**  
 3 ans d'emprisonnement et  
 45 000 euros d'amende

#### Le recrutement obéit aussi à des règles :

On ne peut pas s'informer sur un candidat à son insu (Article L 121-8 du code du travail)

Les questions posées lors de l'entretien de recrutement doivent avoir un lien direct avec le poste occupé et ne peuvent porter atteinte à une liberté fondamentale ou à une liberté individuelle. (Article L 121-6 du code du travail). Le candidat doit répondre loyalement aux questions ayant un lien direct avec les missions du poste à pourvoir.



## FICHE D'INFORMATION À DESTINATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Fiche d'information demandeurs d'emploi

**En cas de discrimination, ce que vous pouvez faire****1) En parler**

- ▶ à vos proches
- ▶ aux professionnels qui vous accompagnent dans votre recherche d'emploi ou de stage

*La discrimination est une atteinte à dignité de la personne, d'où la nécessité de ne pas rester seul et d'échanger avec des personnes de confiance.*

**2) Prendre conseil auprès de la permanence d'avocat (gratuit)****Maison de Justice de Villeurbanne**

52, rue Racine — 69100 Villeurbanne  
Tél. : 04 78 85 42 40 — Fax : 04 78 84 04 28

*Afin de vérifier si votre situation relève ou non de la discrimination. L'avocat peut également demander des explications, établir une médiation, vous aider à faire un courrier...*

**3) Agir**

Pour intenter une action en justice, il est conseillé d'être accompagné par une association, un syndicat ou un avocat qui vous aidera à déterminer la procédure à suivre

**Quelques associations habilitées à agir****ARCAD**

(Agir en Région pour Construire un Avenir sans Discrimination) - CCO - 39 rue Courteline - 69100 Villeurbanne  
tél. : 06 98 29 76 13

**LICRA**

(Ligue Internationale Contre Racisme Antisémitisme) - 1 rue Lavoisier 69003 Lyon  
tél. : 04 78 95 22 87  
Fax : 04 78 62 80 72

**LDH**

(Ligue Droits de l'Homme - Fédération du Rhône) - 5 place Bellecour 69002 Lyon.  
tél. : 04 78 92 90 60

**MRAP**

(Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples) - 14 place Grand Clément 69100 Villeurbanne.  
tél. : 06 84 48 89 72

**SOS Racisme**

10 rue de l'Épée 69003 Lyon.  
tél. : 04 78 95 01 38

**Les différentes voies d'action juridique possibles****Quelles Actions ?**

Signaler à **l'Inspection du travail**, en prenant rendez-vous ou par courrier : Inspection du travail - 8-10 rue du Nord - 69100 Villeurbanne  
Tel : 04 72 65 58 22 / 19 - les mardi et mercredi matin

Saisir le **Tribunal des Prud'hommes**

**Porter plainte** auprès du **Procureur de la République**

Saisir **la HALDE**, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Égalité.  
www.halde.fr Tél. : 08 1000 5000

**Pourquoi ?**

Obtenir une enquête de l'inspecteur du travail

Obtenir réparation

Condamner l'auteur de l'infraction et demander réparation

Être certain que votre dossier sera instruit  
Médiation avec l'entreprise  
Appui devant les juridictions  
Transaction pénale

**FICHE D'ENREGISTREMENT DES DISCRIMINATIONS**

Fiche d'enregistrement

**FICHE 2 A**



**Fiche d'enregistrement des discriminations déclarées par les demandeurs d'emploi**

**Organisme :** .....

**Etablie par :** ..... **Qualité :** .....

**Date :** ..... / ..... / .....

La Ville de Villeurbanne et ses partenaires (la Mission Locale de Villeurbanne, l'ANPE, les unions locales CGT et CFDT, Adecco, Adia, l'Académie de Lyon, les permanences emploi formation de Villeurbanne) se sont engagés dans un ambitieux programme de prévention et de lutte contre les discriminations intitulé ACCEDE. En remplissant cette fiche, vous contribuez sur votre lieu de vie, d'habitation et de travail, à lutter contre toutes les formes de discrimination qui viennent miner tout ce qui fait l'idéal d'une société républicaine et démocratique.

L'objectif de cette fiche est double. Elle permet aux personnes qui ont vécu des situations qu'elles estiment discriminatoires :

1. de dire et de rendre visibles des injustices qui ont été jusqu'à présent tolérées, admises et banalisées dans la société française (les fiches rendues anonymes servent à alimenter un observatoire villeurbannais des discriminations) ;
2. de vous aider si vous le souhaitez à saisir les instances compétentes (Halde, Inspection du Travail, Tribunaux) pour réparer devant la loi les préjudices subis

Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/>  Age : ....	<b>Contexte</b>		
	Au dépôt de l'offre .....	<input type="checkbox"/>	Intitulé du poste ou de la formation concernée .....  Code ROME métier : .....  Nature de contrat : .....
	A l'embauche .....	<input type="checkbox"/>	
	Dans l'emploi .....	<input type="checkbox"/>	
	Accès au stage .....	<input type="checkbox"/>	
	Entrée en formation .....	<input type="checkbox"/>	
	Pendant la formation.....	<input type="checkbox"/>	
Autre : .....	<input type="checkbox"/>		

Identification de la discrimination rapportée (plusieurs cases peuvent être cochées)			
Sexe (H/F)		Activités syndicales ou mutualistes	
Mœurs (habitudes, pratiques, morales)		Convictions religieuses	
Orientation sexuelle		Apparence physique	
Age		Patronyme	
Situation de famille		Etat de santé	
Origine		Handicap	
Nationalité		Etat de grossesse	
Opinions politiques		Autre (préciser) :	

**Pour veille territoriale, masquer uniquement les parties nominatives (Noms et structures)**

Identification des structures et personnes mises en cause	
Nom de la structure .....	.....
Adresse .....	.....
Nom de la personne ou des personnes	.....
<b>Qualité de l'interlocuteur (ne pas masquer) :</b>	
Chef d'entreprise <input type="checkbox"/> Responsable RH <input type="checkbox"/> chef d'atelier <input type="checkbox"/> Responsable Formations <input type="checkbox"/> Responsable d'agence <input type="checkbox"/> Agent administratif <input type="checkbox"/> Autres (préciser)	
Date et lieu du fait relaté supposé discriminatoire : ..... / ..... / ..... à .....	
Témoins éventuels des faits (nom, fonction, coordonnées) :	





## "LES DISCRIMINATIONS : FAIRE FACE !", FILM DE SENSIBILISATION



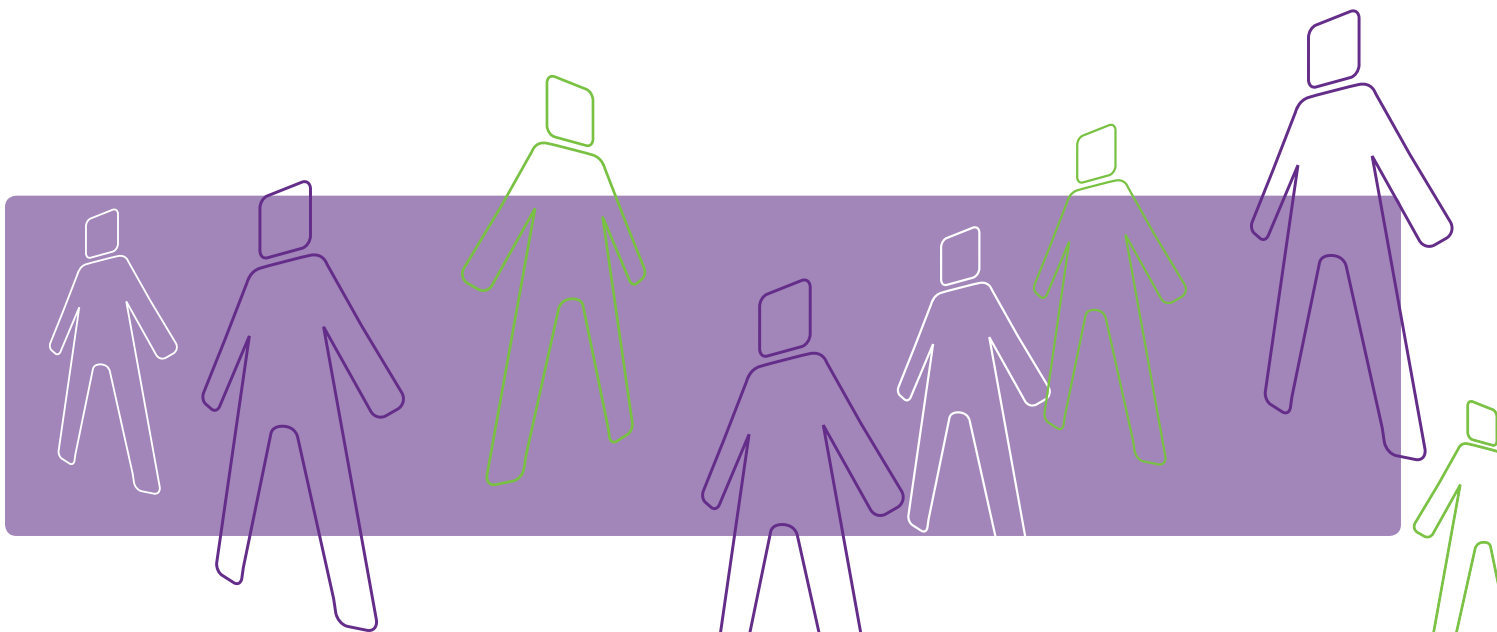
### // LES DISCRIMINATIONS : FAIRE FACE !

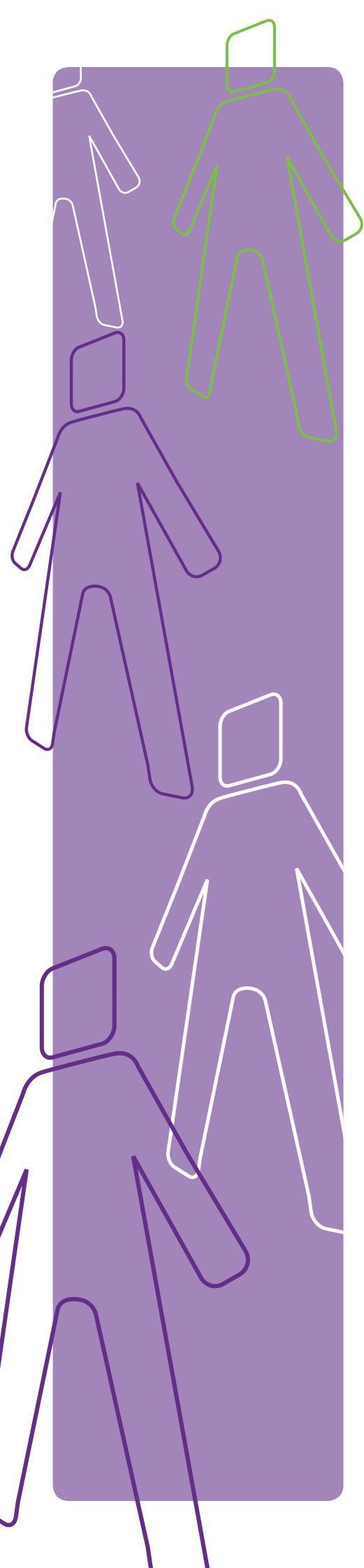
Film en deux parties (52') réalisé par MSE Rhône-Alpes en collaboration avec la Mission Locale de Villeurbanne, la ville de Villeurbanne et l'association ARCAD.

Produit par la ville de Villeurbanne dans le cadre du projet Equal Accede.

Ce film rend compte de l'action Rebond expérimentée à la Mission Locale de Villeurbanne pour combattre les discriminations dans le cadre du projet Equal Accede. Inspirée de la méthode de l'Université du citoyen, des jeunes villeurbannais échangent sur leurs expériences discriminatoires puis rencontrent des personnes ressources qui répondent à leurs questions (sociologue, avocat). Le film montre le cheminement collectif, et individuel des participants vers une prise de parole. Une démarche de mobilisation citoyenne pour faire face aux discriminations qui contribue également à re-motiver les jeunes vers l'emploi ou la poursuite de leur étude.

Selon la méthode d'automédiatisation de Moderniser Sans Exclure un dialogue par vidéo interposée entre groupe de jeunes mobilisés par la Mission Locale et des chefs d'entreprises participant au club RH Accede pour l'égalité. La réaction des chefs d'entreprises à la parole des jeunes constitue le second volet du film.





### LES PARTENAIRES DU PROJET ACCEDE :

La Ville de Villeurbanne (pilote)

La Mission Locale de Villeurbanne

La Direction Déléguée ANPE Lyon Est Nord Isère (Deux agences villeurbannaises)

L'Union Locale CFDT

L'Union Locale CGT

ADECCO

L'Académie de Lyon (lycée Magenta)

Document réalisé par le service insertion par l'économique  
de la ville de Villeurbanne

Tel : 04 78 03 68 58

Mail : [serviceinsertion@mairie-villeurbanne.fr](mailto:serviceinsertion@mairie-villeurbanne.fr)

Ce document de capitalisation du projet Accede a été réalisé  
avec le soutien financier de :

