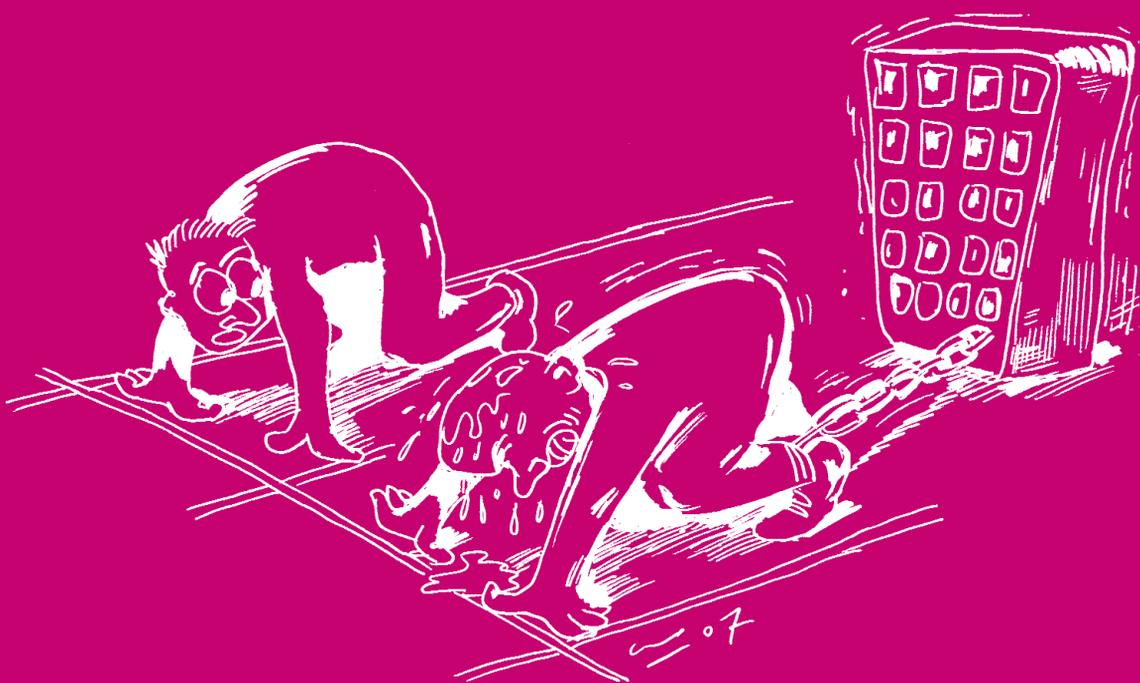


**Agir contre les
discriminations
dans les zones
urbaines sensibles**

L'apport des plans territoriaux
de prévention et de lutte
contre les discriminations sur
le marché du travail
(2001-2006)



**Agir contre les
discriminations
dans les zones
urbaines sensibles**

L'apport des plans territoriaux
de prévention et de lutte
contre les discriminations sur
le marché du travail
(2001-2006)

Décembre 2007

Éditions de la DIV

AVANT-PROPOS

Ce guide est le résultat d'un travail collectif qui a mobilisé l'ensemble des acteurs des plans de prévention et de lutte contre les discriminations.

L'animation du dispositif par le comité de pilotage national ainsi que sa formalisation méthodologique ont été rendues possibles par la contribution de plusieurs prestataires qui se sont succédé pour enrichir, chemin faisant, ce document.

Leurs travaux ont été financés conjointement par la DIV et par le FASILD.

Depuis 2001, le comité de pilotage national (DIV, FASILD, DPM, DGEFP, ANPE, CNML) a été accompagné successivement par :

Cyril Kretschmar (Economie et Humanisme),
Christophe Robert et Kathy Tolila (FORS et IFRASS)
François Beaujolin et Véronique Dessen (GESTE)
Sonia Fayman et Fabienne Messica (ACT Consultants)

PRÉFACE

L'année 2007, placée sous le signe de l'année européenne de l'égalité des chances, a mis la prévention et la lutte contre les discriminations au centre des préoccupations des politiques publiques.

Le présent ouvrage, réalisé fin 2005, fait un retour sur une expérience initiée dans le cadre de la politique de la ville : les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, expérimentés par la Délégation interministérielle à la ville en 2001, en partenariat avec le Fasild, la DPM, la DGEFP, l'Anpe et le Conseil national des missions locales.

Bien sur, le contexte a changé : les contrats urbains de cohésion sociale ont pris le relais des contrats de ville en intégrant de façon plus importante la lutte contre les discriminations. L'agence nationale de la cohésion sociale (ACSé) a repris l'animation des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations, avec pour mission d'étendre le dispositif aux questions du logement. Toutefois, les éléments de méthode proposés dans ce guide restent toujours d'actualité et la DIV a donc décidé de publier cet ouvrage.

La démarche des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail marque une volonté politique forte de réduire les discriminations à l'encontre des habitants des ZUS. Cette démarche est portée conjointement par les élus locaux et les services de l'État, en trouvant des leviers d'actions adaptés aux particularités locales.

Elle s'est mise en place en 2001 et a été formalisée par le Comité interministériel à l'intégration du 10 avril 2003. Le programme est animé par l'Acsé, en partenariat avec la DIV, la DPM, la DGEFP l'ANPE et le CNML.

En 2007, 44 agglomérations (ou communes) se sont engagées dans un plan de lutte contre les discriminations sur le marché du travail et la démarche est répartie sur l'ensemble du territoire.

En parallèle, une dizaine de sites ont d'ores et déjà commencé des démarches de même type pour prévenir et réduire les discriminations dans l'accès au logement et dans les parcours résidentiels.

Les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail comportent plusieurs axes :

- en préalable, parvenir à une prise de conscience collective de tous les acteurs de la réalité des discriminations sur leur territoire. Des diagnostics permettent d'identifier les contextes locaux en matière d'immigration, de peuplement, de dynamiques économiques, d'emploi et de recenser l'ensemble des processus discriminatoires présents, y compris chez les acteurs engagés dans les plans de lutte contre les discriminations. Ces diagnostics sont complétés par des actions d'information et de sensibilisation sur la discrimination à destination du grand public : vidéos, affiches, médias presse, plaquettes, conférences dans les lycées professionnels et différents colloques ;
- des formations permettent de progresser sur la connaissance des pratiques discriminantes, de faire évoluer les représentations de chacun et de s'approprier les méthodes de prévention et de lutte existantes (y compris judiciaires), afin de mieux orienter les personnes discriminées ;
- des programmes d'interpellation et de mobilisation des acteurs du monde économique ont été élaborés et donnent aujourd'hui lieu à des partenariats avec le service public de l'emploi pour intégrer la prévention des discriminations dans les process de recrutement ou bien l'accès aux stages ;
- des plans d'appui aux personnes discriminées ou susceptibles de l'être sont développés par les plans de lutte par l'accompagnement des victimes dans la formulation et la dénonciation des pratiques discriminantes (lieux d'écoute, accompagnement juridique, renvoi vers la HALDE) mais également par l'accompagnement renforcé dans la recherche d'emploi (tutorat, parrainage, forums emplois, etc.).

La lutte contre les discriminations est un enjeu prioritaire pour les quartiers de la politique de la ville. Particulièrement soucieuse que cet enjeu continue à être porté par les institutions, la DIV est heureuse, en cette fin d'année 2007, de publier ce guide Repères dont, je l'espère, tous les acteurs sauront tirer le meilleur profit.

Yves-Laurent Sapoval

Délégué interministériel à la ville

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
CHAPITRE 1 : discriminations, de quoi parle-t-on?	9
1.1 FAITES LE POINT SUR VOS CONNAISSANCES	10
1.2 QU'APPELLE-T-ON « UNE DISCRIMINATION » ?	15
CHAPITRE 2 : cinq raisons, pour les territoires, de s'engager dans la lutte contre les discriminations	27
2.1 ARGUMENT 1 : LA DISCRIMINATION EST UNE RÉALITÉ	28
2.2 ARGUMENT 2 : LA DISCRIMINATION EST AU CŒUR DE LA CRISE QUI ATTEINT LE PACTE SOCIAL	30
2.3 ARGUMENT 3 : LES ENTREPRISES, EN SE PRIVANT DES RESSOURCES ET DES RICHESSES D'UNE PARTIE DE LA POPULATION, SE FERMENT À LA SOCIÉTÉ ET SE COUPENT DES JEUNES	31
2.4 ARGUMENT 4 : LA DISCRIMINATION EST UN DÉLIT	33
2.5 ARGUMENT 5 : AGIR AU PLAN LOCAL EN S'APPUYANT SUR LE CONTEXTE NATIONAL, POUR ALLER PLUS LOIN	35
CHAPITRE 3. quelles politiques publiques spécifiques mobiliser ?	37
3.1 QUELS SONT LES DISPOSITIFS EXISTANTS ?	39
3.2 SUR QUELS TEXTES S'APPUIENT LES RECOURS?	48
3.3 QUELLES SONT LES VOIES DE RECOURS ?	49
CHAPITRE 4. questions pour démarrer un plan	53
4.1 A QUOI RESSEMBLE UN PLAN ?	54
4.2 DE QUELLES CONNAISSANCES A-T-ON BESOIN POUR LANCER UN PLAN?	55
4.3 COMBIEN FAUT-IL DE PARTENAIRES POUR DÉMARRER UN PLAN ?	56
4.4 DOIT-ON EN PARLER ?	57
4.5 FAUT-IL OBTENIR LA PRÉSENCE ACTIVE D'UN ÉLU PILOTE ?	58
4.6 A QUOI SERT LE DIAGNOSTIC ?	58
4.7 COMMENT ARTICULER À DIFFÉRENTES ÉCHELLES ?	59
CHAPITRE 5. comment faire vivre le plan ? quels acquis à ce jour peut-on tirer des plans de lutte ?	61
5.1 QUELS TYPES D' ACTIONS TROUVE-T-ON DANS LES PLANS TERRITORIAUX ?	62
511 Qu'est-il possible de faire avec les victimes de discriminations ?	62
512 Qu'est-il possible de faire sur l'accès à l'emploi ?	65
513 Qu'est-il possible de faire pour mobiliser les entreprises ?	66
514 Qu'est-il possible de faire pour les stages ?	70
515 Qu'est-il possible de faire avec les élus ?	71
5.2 SE QUALIFIER COLLECTIVEMENT	74
521 Pour construire un plan, faut-il un diagnostic préalable ?	74
522 La formation, production de connaissance	76
5.3 LE PILOTAGE DES PLANS DANS LA DURÉE	79
531 Le pilotage politique	79
532 Comment animer le plan	81
533 Des groupes de travail : espaces de changement sur des sujets ciblés	82
534 Les prestataires extérieurs, acteurs d'interface	84
535 Des éléments-clés de l'animation dans la durée	85
5.4 LA COMMUNICATION POUR CHANGER LES REPRÉSENTATIONS ET LES PRATIQUES	88
5.5 L'ÉVALUATION, OUTIL DE PILOTAGE DU PLAN	90
551 Comment mettre en place les conditions de l'évaluation ?	91
552 L'accompagnement de la conduite du plan par l'évaluation	91
5.6 LE FINANCEMENT DES PLANS	93
561 Quels sont les postes de coûts des plans ?	93
562 Quels sont les financements disponibles pour les plans ?	94

CHAPITRE 6 : les plans territoriaux début 2006	97
6.1 PLAN DE L'AGGLOMÉRATION BORDELAISE	99
6.2 PLAN LOCAL DE CORBEIL-ESSONNES ET DES COMMUNES DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION D'EVRY-CENTRE ESSONNE	102
6.3 PLAN DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DIJONNAISE	110
6.4 PLAN D'EPINAL, GOLBAY, CHANTRAINE	113
6.5 PLAN DU GPV DE MARSEILLE	121
6.6 PLAN DE MONTPELLIER	125
6.7 PLAN DE MULHOUSE	129
6.8 PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI DU GRAND-NANCY	135
6.9 PLAN DE NANTES	139
6.10 PLAN DE ROUBAIX	145
6.11 PLAN DE SAINT-PRIEST	148
6.12 PLAN DE SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES	154
6.13 PLAN DE TARBES	159
6.14 PLAN DE L'AGGLOMÉRATION THIONVILLOISE	162
6.15 PLAN DE TOULOUSE	170
6.16 PLAN DE LA VALLÉE DE L'ONDAINE	173
ANNEXES	179
1. LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE	180
2. DES DISPOSITIFS EUROPÉENS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	183
2.1 A l'échelle nationale	183
2.2 A l'échelle régionale	185
3. LE CADRE DE RÉFÉRENCE DES PLANS TERRITORIAUX	188
3.1 La Mesure 50 du conseil interministériel à l'Intégration du 10 avril 2003 : combattre localement les discriminations à l'emploi, réactivée par le comité interministériel à la Ville du 9 mars 2006	188
3.2 La charte des plans de prévention et de lutte contre les discriminations	189
3.3 Procédures d'inscription	191
3.4 Les correspondants des différents sites	193
3.5 Le comité de pilotage national	201
4. QUELQUES OUTILS DES PLANS	202
4.1 La place centrale des victimes de discrimination	202
4.2 Pour entraîner les entreprises publiques et privées	202
4.3 Pour entraîner les élus	203
4.4 Quels acteurs sont mobilisés par et pour ces actions ?	203
5. LA MESURE ET L'ÉVALUATION DES DISCRIMINATIONS ET DE L'ACTION DES PLANS	205
5.1 Etrangers et immigrés face au chômage, quelques chiffres	205
5.2 Extrait du rapport 2004 de l'ONZUS	208
5.3 Les atlas régionaux des populations immigrées (FASILD-INSEE)	215
5.4 Des indicateurs pour l'évaluation	216
6. LEXIQUE	221
7. LES RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET PRATIQUES	227
7.1 Centres de ressources et de prévention des discriminations sur le marché du travail	227
7.2 Fiches détaillées par centre de ressources	229
7.3 Liste des directions régionales du FASILD	254
7.4 Les diagnostics territoriaux financés par le FASILD en 2004-2005 et en 2005-2006	256
8. BIBLIOGRAPHIE ET SITES INTERNET À CONSULTER	260
8.1 Rapports, livres et articles	260
8.2 Documents visuels	267
8.3 Organismes et leurs sites Internet	267
8-4 Liste des sigles les plus fréquents	270

INTRODUCTION

Un nouveau guide pour capitaliser cinq années de plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations.

En septembre 2000, la Délégation interministérielle à la Ville (DIV) publiait en coopération avec le Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les inégalités (FASILD), la Direction de la population et des migrations (DPM), et la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) un guide en deux volumes *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail* afin d'accompagner la mise en place des nouveaux contrats de Ville 2000-2006 en présentant des expériences et des cadres méthodologiques.

A partir de 2001, les préconisations de ce guide ont fait l'objet d'une mise en pratique, d'abord sur six territoires pilotes. Le Comité Interministériel à l'Intégration (CII) du 10 avril 2003 a « labellisé » cette démarche expérimentale, dans le cadre de sa Mesure 50, « agir localement contre les discriminations sur le marché du travail ». Il a décidé de son extension autour d'une charte de référence qui a permis l'adhésion à la dynamique d'une vingtaine de nouveaux sites en 2004 et 2005. La DIV étant désignée comme pilote de cette mesure. Par ailleurs, le comité de pilotage initial, composé de la DPM, la DGEFP, le FASILD et la DIV, s'est enrichi de la participation de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et du Conseil national des missions locales (CNML).

Chaque année, des séminaires d'échanges permettent aux sites de confronter leurs avancées, les difficultés qu'ils rencontrent et de mutualiser leurs acquis. Depuis 2001, cette animation nationale a été appuyée par des prestataires spécialisés dans les questions de discriminations : Économie et Humanisme, FORS et IFRASS puis Groupe d'études sociales, techniques et économiques (GESTE) et ACT Consultants. Par ailleurs, des animations départementales ou régionales sont proposées par un certain nombre de centres de ressources politiques de la Ville (CRUP) et/ou intégration. Ces

travaux nous permettent aujourd'hui de proposer à tous ceux qui veulent construire des projets, des éléments de méthode actualisés, issus d'expérimentations diversifiées sur l'ensemble du territoire. C'est dans ce cadre qu'est proposé ce nouveau guide pour lutter contre les discriminations sur le marché du travail. Il se présente en six parties consacrées à la définition des concepts, du cadre juridique et des dispositifs publics, à des argumentaires pour favoriser le passage à l'action, à des éléments de méthode et à la présentation de quelques plans territoriaux.

La discrimination : un délit puni par la loi

La discrimination a pour effet de traiter une personne ou une catégorie de personnes de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. Cette pratique, condamnée par la loi, constitue un délit.

Pourtant, à chaque étape de la vie, et notamment de la vie professionnelle, tout individu peut être confronté à de la discrimination en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Depuis plusieurs années, les pratiques discriminatoires, bien qu'illégales, sont extrêmement répandues et socialement admises. Face à cette situation, et à la forte demande sociale d'égalité des chances, les pouvoirs publics se sont mobilisés. Cette mobilisation vise le développement des politiques de prévention et de lutte contre les discriminations, en particulier pour les « minorités visibles », un renforcement, notamment sous l'impulsion européenne, de la législation (loi du 16 novembre 2001), l'extension des missions du Fonds d'action sociale (FAS) à la lutte contre les discriminations (FASILD) et la création d'une Haute autorité indépendante de lutte contre toutes les discriminations (HALDE), afin de prévenir ces situations et d'aider les victimes à obtenir réparation.

Si l'arsenal juridique est important, il est encore trop peu

mobilisé. Quatre raisons peuvent expliquer cette situation : une faible connaissance et mobilisation du droit, la réticence, pour les victimes, à engager un procès, un soutien et un accompagnement encore insuffisants et la difficulté à attester l'existence de discriminations, qui ont souvent pour caractéristiques d'être cachées, indirectes, impalpables.

Les discriminations s'inscrivent dans un processus insidieux qui s'ajoute aux phénomènes d'exclusions sociale et territoriale. Ces mécanismes d'exclusion touchent plus particulièrement les habitants des zones urbaines sensibles, quartiers dont l'image négative et hâtivement globalisante persiste, où la population de nationalité étrangère, immigrée ou issue de l'immigration est surreprésentée, où le déficit de formation est flagrant, où la part des formes précaires d'emploi est accrue, où la distance à l'emploi est aggravée par l'insuffisance des transports. Pour toutes ces raisons, le lieu de résidence s'avère être un obstacle supplémentaire dans l'accès à l'emploi.

La pertinence de l'approche territoriale

Aborder la question par les territoires de la politique de la Ville, c'est d'abord répondre à la discrimination sur son terrain, car celle-ci est vécue dans la proximité et le quotidien.

C'est aussi se donner les moyens d'identifier les mécanismes qui la produisent au plan local (situation géographique, histoire de l'immigration, dynamisme de l'économie, tensions sur le marché de l'emploi...), en tenant compte des inégalités sociales et territoriales, mais sans la confondre avec elles. Car la discrimination est bien un phénomène de société en soi, distinct de l'exclusion, distinct du racisme.

L'approche territoriale permet enfin de construire une réponse concrète, adaptée à la situation locale identifiée, portée politiquement par les décideurs locaux des collectivités locales et des services de l'État, avec des partenaires du monde économique et associatif. Sur l'enjeu de la prévention et de la lutte contre les discriminations, la formalisation d'un engagement de tous les partenaires reste nécessaire pour traduire les intentions en actes et réduire l'isolement des victimes de discriminations. Charge à chacun de s'en saisir pour construire, de la façon la plus adaptée à sa situation et à son histoire, son plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations.

DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Comment qualifier clairement ce qui constitue un fait de discrimination et connaître les cas où s'appliquent des dispositions pénales ? Ce questionnaire propose d'aborder cette question à travers des cas « d'école » présentés sous la forme d'un quiz.

1.1 Faites le point sur vos connaissances

Ces situations constituent-elles des cas de discriminations ?

Répondez par oui ou non, et – lorsque vous estimez nécessaire de faire une observation complémentaire – notez-la.

1. *Les concours de la fonction publique française sont accessibles uniquement aux personnes de nationalité française ou européenne.*

OUI NON

2. *Un employeur annonce que « les Portugais sont plus entrepreneurs que les Maghrébins ».*

OUI NON

3. *Une jeune fille n'est pas recrutée par une agence d'hôtesse d'accueil, car elle mesure moins d'1,70 m.*

OUI NON

4. *Un employeur embauche un Algérien plutôt qu'un Tunisien parce que l'équipe dans laquelle il sera amené à travailler est composée en grande majorité d'Algériens.*

OUI NON

5. *Un employeur embauche une jeune fille asiatique plutôt qu'une Française comme couturière parce que les Asiatiques sont plus minutieux.*

OUI NON

6. *Un employeur fait remarquer tous les jours à une secrétaire administrative que ce n'est pas parce qu'elle est Maghrébine qu'elle doit se dispenser d'écrire le français sans fautes d'orthographe.*

OUI NON

7. *Un jeune homme n'est pas recruté comme pilote car sa vue n'est pas assez bonne.*

OUI NON

8. Un intermédiaire de l'emploi adresse une liste de 10 personnes à un employeur qui a déposé une offre. Toutes ont les mêmes qualifications, mais certaines sont étrangères ou ont un nom à consonance étrangère. Seules deux personnes sont reçues par l'employeur. Elles sont de nationalité française et ont un nom à consonance française.

OUI NON

9. La part des femmes recrutées dans un secteur professionnel sur une période de 3 ans est de 20 %, alors que la part des femmes dans les écoles et centres de formation du secteur est de 45 %.

OUI NON

10. Un intermédiaire de l'emploi décide de ne pas mettre en relation un employeur ayant déposé une offre de carreleur, réputé pour ses propos racistes, et un jeune Maghrébin qui a une qualification de carreleur, pour éviter à celui-ci le « casse-pipe ». Il propose néanmoins l'offre à plusieurs jeunes Français d'origine.

OUI NON

11. Un demandeur d'emploi refuse de se rendre à un entretien car « de toute façon, ils ne prennent pas d'Arabes ».

OUI NON

12. Un restaurateur qui dépose une offre à l'ANPE demande une personne « qui présente bien, vous voyez ce que je veux dire... ».

OUI NON

13. Un magasin de vêtements pour adolescentes embauche une jeune femme sans qualification plutôt qu'une femme de cinquante ans ayant une expérience de 20 ans dans la vente de vêtements alors que les deux acceptaient les mêmes conditions de travail. L'annonce précisait : recherche personne qualifiée.

OUI NON

SOLUTIONS au QUIZ « Faites le point sur vos connaissances »**1. Réponse :** oui, mais il s'agit d'une discrimination légale.

Une différence de traitement est faite en raison d'un critère de nationalité, ce critère faisant partie de ceux listés dans la définition des discriminations. Cette situation est bien une situation de discrimination. Néanmoins, c'est aussi la loi qui ferme ces concours aux étrangers. Il s'agit donc d'une restriction « légale ». D'autres exemples existent de différence d'accès aux droits en fonction de la nationalité : droit de vote, emplois réservés, droit pénal spécifique.

2. Réponse : non.

L'employeur ne fait qu'annoncer. Il n'y a pas d'acte mentionné. Il ne s'agit donc pas d'une discrimination. L'employeur porte un jugement de valeur en caractérisant un ensemble humain par des caractéristiques qui valent pour chaque individu relevant de cet ensemble, et identifie une hiérarchie par rapport à un autre ensemble humain. Il s'agit donc d'un propos raciste.

3. Réponse : oui

Des restrictions au principe de non-discrimination peuvent être apportées par l'employeur dès lors que deux conditions cumulatives sont remplies : une restriction doit être d'une part justifiée par la nature de la tâche à accomplir, et d'autre part proportionnée au but recherché. Dans le cas cité, il y a un traitement inégal en raison de l'apparence physique et rien ne dit que la taille demandée est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Il s'agit donc d'une discrimination.

4. Réponse : oui.

Il y a un acte qui aboutit à écarter un Tunisien du recrutement en raison de sa nationalité. Il s'agit donc d'un cas de discrimination (la discrimination en raison de l'origine ne se fait pas seulement au profit de Français !). Par cet acte, l'employeur dit vouloir « prévenir un risque », celui d'avoir à gérer des situations de tensions entre Tunisiens et Algériens. Bien que ces tensions puissent exister, son acte aboutit à ce que soit systématiquement attribué à un individu les caractéristiques de ce qui est considéré comme un ensemble.

5. Réponse : oui

La jeune fille est embauchée plutôt qu'une autre en raison de son origine, elle-même associée à une compétence. Il y a donc une discrimination envers la jeune fille française. L'acte discriminatoire est expliqué par un jugement de valeur raciste différentialiste.

6. Réponse : On ne peut pas conclure avec ces seuls éléments.

Ce cas s'apparenterait à du harcèlement (éléments à étayer) qui peut avoir un caractère discriminatoire (mais l'information disponible ne permet pas de faire une comparaison aboutissant à la conclusion d'un traitement différencié par rapport à une autre personne d'une autre nationalité).

7. Réponse : Non

Ce refus d'embauche est lié à une qualité physique attendue, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Il ne s'agit donc pas d'un cas de discrimination.

8. Réponse : Probablement, le juge se fera une opinion.

Dans ce cas, il s'agit bien de discrimination puisque toutes les personnes ont la même qualification et que seules deux sont retenues. Il s'agit d'une opération de testing, qui fournit, en cas de dépôt de plainte pour discrimination, des éléments de preuves, que l'employeur devra expliciter, avant que le juge ne se fasse une opinion (aménagement de la charge de la preuve).

9. Réponse : Ces statistiques peuvent laisser supposer qu'il y a des processus de discrimination indirecte à l'œuvre.

Rien ne dit que des personnes prennent délibérément en considération le sexe des individus dans ce secteur pour leur refuser l'accès à l'embauche. Néanmoins, il existe une grande différence entre la proportion de diplômées femmes et celle de femmes embauchées dans le secteur. Ces statistiques peuvent laisser supposer qu'il y a des processus de discrimination indirecte à l'œuvre, ceci restant à étayer en écartant d'autres variables d'explication (taux de chômage des diplômés du secteur notamment).

10. Réponse : oui

L'intermédiaire de l'emploi fait une différence de traitement entre le jeune d'origine maghrébine et les autres jeunes d'origine française. Il fait donc une discrimination.

Dans ce cas, le conseiller prend lui-même la décision de ne pas mettre en relation le jeune Maghrébin et l'employeur :

- *Avant une mise en relation jugée « risquée », l'intermédiaire aurait pu informer le demandeur d'emploi sur les agissements passés d'un employeur et l'aider à préparer les réponses qu'il aurait à faire.*
- *Dans les cas où cette information préalable ne paraît pas faisable, il est possible et légitime d'envisager de ne pas proposer une mise en relation, à condition d'avoir analysé, objectivé, et échangé, sans doute avec un responsable, sur les raisons qui motivent cette « sélection ». Ces raisons ne peuvent être l'origine, la race, l'ethnie, le patronyme ...*
- *Une action de l'intermédiaire de l'emploi auprès de l'entreprise pour lui rappeler la loi et faire changer ses représentations (embauche uniquement fondée sur les compétences) aurait dû être prévue.*

11. Réponse : non

Dans cette situation, le traitement différencié en raison du motif discriminatoire est réalisé par la personne elle-même. Il ne s'agit pas de discrimination au sens de la loi, mais on peut parler d'« autodiscrimination » : la personne se prive de l'accès à certaines ressources (l'entretien) en raison de son origine. Elle s'« autodiscrimine » parce qu'elle anticipe la réaction négative de l'employeur, et d'un cas (qu'elle a pu connaître ou pas), elle fait une généralité qui l'empêche d'avancer dans sa recherche d'emploi. Elle entre dans un processus de « victimisation ».

12. Réponse : non

Lors d'un dépôt d'offre à l'ANPE par téléphone, un restaurateur demande une personne « qui présente bien, vous voyez ce que je veux dire... ». Il y a une demande par téléphone avec des insinuations qui peuvent laisser penser que le restaurateur ne souhaite pas recruter de personne d'origine étrangère (ou plus largement de personnes de forte corpulence, d'homosexuel...). Néanmoins, aucun motif discriminatoire n'est mentionné, et qui plus est, il ne s'agit que d'une demande. Rien ne permet donc d'affirmer qu'il y a (ou qu'il va y avoir) discrimination. C'est néanmoins le rôle professionnel de l'agent ANPE de faire préciser ce qui est entendu par « vous voyez ce que je veux dire », afin de lever les non-dits, de ne pas laisser passer des propos ambigus ou insidieux, de refuser la connivence. Le rôle de l'agent est aussi de permettre des reformulations qui confortent ou invalident le diagnostic premier selon lequel il y aurait une intention de discriminer.

13. Réponse : oui

L'employeur peut faire un choix sur des critères discriminants (qualification notamment) mais pas sur des critères discriminatoires (âge). Il ne semble pas que l'âge, qui est le critère qui a différencié les deux candidatures, soit dans ce cas un critère proportionné au but recherché et justifié par la tâche à accomplir. Il s'agit donc d'un cas de discrimination.

1.2 Qu'appelle-t-on une « discrimination » ?

Étymologiquement, discriminer consiste à distinguer. Mais toute forme de différenciation entre un individu et un autre, ou entre un groupe et un autre ne constitue pas en soi une discrimination : les différenciations deviennent « discriminatoires » lorsque la sélection est opérée selon des critères **illégitimes ou illégaux**. En effet, discriminer, c'est traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables, en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi.

Une discrimination est, en application de l'article L122-45 du code du travail, une différence de traitement en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou en raison de l'état de santé ou du handicap. La discrimination est un délit.

Quel est le cadre de la lutte contre les discriminations sur le marché du travail ?

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de sanctions, de licenciement ou de renouvellement de contrat (CDD, intérim...).

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour des motifs discriminatoires. Cependant, l'employeur a la liberté de choisir ses collaborateurs (son choix est « discriminant ») mais il ne doit pas faire de discriminations (son choix ne doit pas être « discriminatoire »).

La liberté de l'employeur et celle du salarié sont donc en balance.

Cette balance est encadrée par les règles suivantes :

1. « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ou au salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ; ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles » (article L. 121-6 du code du travail).
2. Des restrictions au principe de non-discrimination peuvent être apportées par l'employeur dès lors que deux conditions

cumulatives sont remplies : un traitement différencié peut être effectué en raison d'un motif figurant dans la définition légale de la discrimination, mais ce traitement doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (article L. 120-2 du code du travail). Exemple : un pilote doit avoir une bonne vue. Une personne qui n'a pas une bonne vue ne peut pas accuser de discrimination une compagnie aérienne qui ne l'aurait pas embauché.

Existe-t-il des discriminations légales ?

Certaines discriminations, inscrites dans le droit sont légales : la nationalité limite l'accès aux droits et aux services (droit de vote, emplois réservés, droit pénal spécifique pour les étrangers) mais aussi à certains droits sociaux (les fonds de retraite et de pension, l'allocation d'adulte handicapé ou certaines allocations différent en fonction de la nationalité). Certaines discriminations légales édictées par des institutions ou des entreprises publiques ont évolué au cours de ces dernières années. Ainsi les statuts ou règlements intérieurs de la RATP (établissement public industriel et commercial) ou du FASILD (établissement public à caractère administratif) permettent aujourd'hui d'embaucher des étrangers. *A contrario*, la SNCF n'a toujours pas modifié cette discrimination légale à l'égard des étrangers (hors Union européenne).

La discrimination consiste-t-elle à porter un jugement de valeur sur tel ou tel groupe ?

La discrimination n'est ni un point de vue, ni un jugement de valeur. C'est un acte concret, une pratique différenciée, une inégalité de traitement sur la base de motifs illégaux. Néanmoins, il y a souvent, derrière ces actes, l'ensemble des représentations et des préjugés qui les sous-tendent : lutter contre les discriminations, ce n'est pas seulement punir ou intervenir en répression des actes illégaux, mais c'est aussi travailler sur les représentations qui sont à l'origine des comportements ou pratiques discriminatoires.

Qu'appelle-t-on discrimination directe ?

La discrimination directe consiste à traiter pour des motifs illicites une personne ou un groupe de manière moins favorable que l'ensemble de la population.

On constate, dans ce cas, une relation directe de cause à effet entre ces critères et le choix de ne pas délivrer un service, de ne pas embaucher quelqu'un, de ne pas le faire accéder à une consommation..., que le motif du refus soit ou non explicité verbalement. En matière d'accès à l'emploi, cette discrimination

peut se traduire par un refus d'embaucher une personne en raison d'un des motifs, mais aussi de l'embaucher à un poste moins qualifié que ceux auxquels il pourrait prétendre.

Qu'appelle-t-on discrimination indirecte ?

Lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre sont susceptibles d'entraîner un désavantage particulier pour un groupe de personnes par rapport à un groupe d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce sont des discriminations indirectes.

Dans les cas de discrimination indirecte, à aucun moment, une personne n'intervient délibérément en prenant en considération l'origine (par exemple) de l'individu pour lui refuser un bien ou un service. Le traitement est inégalitaire, non pas dans son expression, mais dans ses conséquences, parce qu'en faisant comme si tous avaient les mêmes moyens, ceux qui n'en disposent pas sont moins bien traités que les autres. Ainsi, l'organisation, la définition ou le fonctionnement d'une institution ont des incidences en termes de discrimination. Exemples : les transports en commun ont longtemps réduit les possibilités d'accès aux handicapés ; certaines femmes n'ont pas été embauchées dans des unités de production en raison d'une absence de vestiaires spécifiques (alors qu'ils sont obligatoires).

Comment appréhender la discrimination indirecte ?

Les conséquences ne peuvent s'appréhender que par comparaison, ce qui suppose d'avoir au préalable construit les groupes à comparer : ceci est délicat pour ce qui relève de la discrimination raciale ou ethnique du fait des réglementations en matière de statistiques relatives aux origines, en France.

Qu'est-ce que la discrimination institutionnelle ?

La discrimination « institutionnelle » est une forme de discrimination indirecte : « la discrimination est induite par le fonctionnement même de l'institution qui place tout le monde sur un pied d'égalité et fait comme si tous bénéficiaient des mêmes dispositions. Or, des inégalités *de facto* viennent contredire ce traitement égalitaire formel... Remédier à ces inégalités suppose donc de moduler les traitements en fonction des publics, en étant attentif au fait que tout le monde n'a pas accès aux mêmes capitaux, qu'ils soient de connaissance, qu'ils soient financiers ou qu'ils soient sociaux en général¹. »

¹ Cf. : Patrick Simon dans les cahiers de *Profession Banlieue*, novembre 2000.

Qu'est-ce que la discrimination positive ?

Les termes de discrimination positive, « affirmative action », « mobilisation positive » désignent l'accès préférentiel aux ressources sociales (à l'éducation, à l'emploi, aux avantages sociaux) pour les personnes membres de groupes ayant été désavantagés par des discriminations dans le passé. L'objectif est d'éliminer ou de réduire les inégalités de fait pouvant exister à tous les niveaux de la société et de parvenir, dans la réalité de la vie sociale à une meilleure représentation des différentes catégories de population préalablement exclues ou sous-représentées.

La discrimination positive concerne des groupes de personnes qui sont définis notamment en fonction des critères identifiés dans la définition des discriminations (ethnie, nation, race, mais aussi sexe, âge...). Les politiques sociales fonctionnent selon les mécanismes de la discrimination positive : accès à certains dispositifs d'accompagnement à l'emploi selon l'âge, actions spécifiques pour les femmes...

En France, la discrimination positive est-elle légale ?

Les politiques sociales fonctionnent selon les mécanismes de la discrimination positive : accès à certains dispositifs d'accompagnement à l'emploi selon l'âge, actions spécifiques pour les femmes... En 2001, l'institut d'études politiques à Paris (IEP) s'est ouvert aux bons élèves des lycées de zones défavorisées qui entrent en première année selon des modalités de sélection spécifiques (mais passent le même diplôme à la fin de leurs études). Les territoires prioritaires de la politique de la Ville sont aussi un exemple de discrimination positive.

La difficulté est de penser la discrimination positive pour des groupes définis par l'appartenance effective ou supposée à des nations ou ethnies (« minorités visibles »). En effet, le droit et le fonctionnement de la société française sont fondés sur l'individu et non sur son appartenance (ou son origine) à un groupe ethnique, culturel ou religieux. Cette approche se différencie de l'approche anglo-saxonne fondée sur l'appartenance à un groupe ethnique (aux États-Unis, les Africains-Américains, les Sud-Américains, les Asiatiques sont recensés comme tels). Elle fait l'objet de nombreux débats sur les avantages et les faiblesses respectifs des modèles français et anglo-saxon.

La discrimination est-elle toujours imputable au racisme ou à la xénophobie ?

La confusion entre racisme et discrimination est une problématique fréquente dans le débat avec les acteurs du phénomène discriminatoire : cette confusion (vous discriminez, donc vous êtes raciste) amène à des réactions parfois violentes,

notamment de la part des employeurs qui ne se ressentent pas « racistes » (et qui ne le sont probablement pas).

Paradoxalement, une personne raciste peut très bien embaucher des personnes qui sont discriminées par d'autres. En effet, le racisme se fonde sur deux dimensions : l'infériorité des personnes suivant leur appartenance à des prétendues races différentes, d'une part, et la spécificité intellectuelle, physique, affective des personnes de « races » différentes, d'autre part.

Ainsi, il est fréquent d'entendre que « les Asiatiques sont doués pour l'informatique » ou que « les Noirs sont des magasiniers très efficaces ». Dans les deux cas, il s'agit d'une opinion raciste, mais qui n'empêche pas l'embauche de personnes qu'on se représente comme inférieures.

Il existe une partie de la population en capacité de gérer l'embauche et qui discrimine sur des critères racistes, mais le phénomène discriminatoire concerne des acteurs beaucoup plus nombreux et souvent inconscients de leur comportement d'exclusion.

Qu'entend-on par « discriminations systémiques » ?

Le phénomène discriminatoire est produit de différentes façons qui peuvent se cumuler. Ainsi, de nombreux acteurs discriminent sans s'en rendre compte et/ou discriminent en anticipant les comportements d'autres acteurs : par exemple, un employeur peut évoquer les réticences qu'auront ses clients ou ses collaborateurs, pour refuser d'embaucher un Noir ou un Arabe. Les discriminations fonctionnent comme un système d'interactions entre des personnes et des fonctions, système qui n'est pas nécessairement conscient et ne dépend pas d'une seule personne. Le recours au concept de « système » ne signifie pas qu'il existe – à l'exception de cas spécifiques – une volonté concertée de discriminer. Pour mettre en place une politique qui s'oppose aux discriminations dans l'emploi, il faut donc remonter la chaîne des facteurs, influences et représentations qui interagissent et produisent ces discriminations.

Comment fonctionnent les discriminations ?

Il s'agit d'actions réciproques entre les auteurs de discriminations, qui véhiculent de façon plus ou moins consciente des sentiments de refus de la « différence », et les victimes chez lesquelles ces situations provoquent souvent des comportements de retrait et une intériorisation de l'échec. Il est donc nécessaire de se donner comme indicateurs de dysfonctionnement et comme indicateurs de succès les attitudes réciproques repérables de ce double mouvement.

Certains de ces « couples » discriminatoires sont largement identifiés par les acteurs :

1. La discrimination des employeurs à l'égard des femmes doit

être mise en relation avec l'ensemble des causes qui participent au système d'orientation des jeunes filles dans leurs études : le poids des représentations de la famille, de l'école et de la jeune fille elle-même. Autre exemple, l'attitude plus ou moins machiste des collègues dans des branches professionnelles très masculines renforcent la difficulté à résoudre le phénomène connu de discrimination.

2. Certaines entreprises préfèrent ne pas recruter de jeunes, et hésitent à les retenir si elles ont d'autres candidats. D'un autre côté, une partie de la jeunesse en situation d'échec (scolaire, social, professionnel) affiche un refus de toute autorité et rejette rapidement les ordres incompris.

Certains intermédiaires de l'emploi prennent des précautions à l'égard de demandeurs d'emploi considérés comme fragiles et leur évitent des mises en relation afin de ne pas leur infliger un refus d'embauche qu'ils considèrent comme prévisible. Ils participent, de ce fait, au système de discrimination en filtrant eux-mêmes l'accès à des emplois potentiels. La discrimination fonctionne ainsi comme une chaîne reposant fréquemment sur la représentation que chaque acteur a, soit de sa clientèle et de ses employés s'il s'agit d'un employeur, soit des employeurs s'il s'agit d'un intermédiaire de l'emploi, soit des discriminés s'il s'agit des recruteurs, des acteurs de l'orientation scolaire, de la formation professionnelle ou s'il s'agit de la clientèle. Les acteurs préjugant de la réaction d'autres acteurs coproduisent les situations de discrimination.

Comment se manifestent les discriminations ?

Les pratiques discriminatoires directes deviennent plus rares car les employeurs connaissent mieux les risques encourus (« Pas typé, hein ! », « serveuse, plutôt jeune »).

En revanche, des comportements de discrimination plus sournois apparaissent :

- « insidieuses » et difficilement démontrables : Les jeunes issus de l'immigration reviennent en disant que « l'emploi est pourvu », alors qu'il est encore disponible ;
- « implicites, douteuses, diffuses » : « Pour intégrer une équipe jeune », avec des exigences démesurées par rapport au poste qui éliminent systématiquement certaines origines, « Qui présente bien », « Vous voyez ce que je veux dire... ».

Comment identifier les phénomènes de discrimination ?

Les discriminations envers les Français ayant des origines étrangères ou originaires des Dom-Tom ne peuvent être établies de manière statistique. C'est en croisant des données sur les territoires, les habitants, le taux de chômage, les trajectoires des personnes qu'on peut établir un faisceau de preuves des discriminations.

Pourquoi les discriminations sont-elles peu visibles ?

La faible visibilité des discriminations s'explique par le manque de sensibilité à ce phénomène – en fait, les discriminations, bien que réprimées, sont socialement admises –, et par sa négation par de nombreux acteurs.

De ce fait, certains demandeurs d'emploi ont intégré le phénomène discriminatoire et ne tentent plus vraiment leur chance sur le marché du travail, sans pour autant s'en plaindre réellement :

“ Elle a essayé beaucoup d'offres comme secrétaire, maintenant comme femme de ménage.
Les « vieux » de 45 ans, licenciés économiques après 20 ans d'ancienneté, sont totalement démotivés et déprimés. ”

Par ailleurs, beaucoup de jeunes diplômés issus de l'immigration acceptent des postes déclassés par rapport à leur qualification, en particulier les jeunes filles.

Enfin, les enquêtes et études auprès des employeurs ont montré l'importance de la dénégation de ce phénomène² :

“ Je ne vois pas l'utilité de ce travail sur les enjeux des discriminations.
Discuter de cette question, c'est discuter du sexe des anges.
Peu importe à quoi les candidats ressemblent, le problème est de trouver des gens qui veulent travailler.
Ce que l'on cherche, c'est l'efficacité : il n'y a pas d'état d'âme sur le reste.
Cela se dit, mais il y a peu de cas identifiés.
La discrimination n'est pas très apparente ici.
Les enjeux des discriminations sont « fabriqués » : tout ce qui peut toucher les domaines de l'égalité relève de la manipulation médiatique. ”

Quels sont les acteurs du système d'interaction ?

De nombreux acteurs sont partie prenante de ce système d'interactions et peuvent, en conséquence, être mobilisés pour la lutte contre les discriminations. Il s'agit aussi bien d'acteurs institutionnels que d'acteurs économiques et d'associations. L'Éducation nationale, les organismes de formation, le Service public de l'emploi-SPE (ANPE, missions locales...), l'Inspection du travail, les maisons de justice et du droit (MJD), les associations, en particulier les associations d'insertion économique ou d'accompagnement vers l'emploi, les agences d'intérim, les syndicats et les entreprises sont concernés.

Comment les employeurs discriminent-ils ?

Il existe des discriminations à l'embauche et des discriminations dans l'emploi. Ces dernières consistent en une gestion inégale des carrières entre des personnes ayant des origines étrangères et leurs collègues supposés français d'origine à compétence et expérience égale. Ces deux types de discriminations s'observent dans l'emploi public ou privé. Dans l'emploi public, certaines fonctions sont **légalement et/ou traditionnellement fermées aux étrangers**. En effet, selon la théorie fondatrice de la fonction publique, tout fonctionnaire participe à **l'exercice de la souveraineté**

2. Verbatim de différentes enquêtes et études menées depuis 2001.

et de la puissance publique ; c'est pourquoi, il doit avoir la nationalité française ou, aujourd'hui, celle d'un pays de l'Union européenne.

Ainsi dans l'ensemble des fonctions publiques (État, hôpital, collectivités publiques), les postes de titulaires sont réservés aux nationaux et ouverts en grande partie (70 %) aux ressortissants communautaires (dès lors qu'il n'y a pas participation à l'exercice de la souveraineté).

Ces restrictions s'appliquent à :

- 3 063 800 postes pour la fonction publique d'État ;
- 847 400 postes pour la fonction publique hospitalière³.

Mais des étrangers non communautaires exercent au sein des fonctions publiques, sous divers statuts :

- en tant que contractuels ou auxiliaires ;
- en tant que sous-traitants ;
- plusieurs fonctions dans les hôpitaux publics ont été ouvertes à tous les étrangers : médecins hospitaliers, dentistes des hôpitaux ;
- des personnes de nationalité étrangère peuvent être recrutées et titularisées dans les corps de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Comment les employeurs privés gèrent-ils les « différences » par rapport à la « diversité » ?

Les phénomènes discriminatoires renvoient à des enjeux intimes. Ainsi, l'un des enjeux des comportements discriminatoires est la proximité de la personne différente : il est plus facile d'être anti-raciste intellectuellement que dans la proximité permanente avec une « caractéristique » qui choque tel ou telle pour des raisons qui relèvent, même inconsciemment, de sa propre histoire. Et cette « caractéristique » peut être le handicap, la couleur de la peau, l'origine géographique, le sexe, l'âge, etc.



Je suis gênée par le manque d'hygiène.

Les DE qui me posent problème physiquement, je les garde moins longtemps.

Les intégristes qui ne vous regardent pas, je n'approfondis pas.

On ne peut pas éviter les résonances internes.

Les jeunes garçons maghrébins n'enlèvent pas leur casquette. Ça je ne peux pas.

Le jeune qui ne veut rien, qui ne sait rien, on n'est pas incité à faire un effort.

Parfois on ne se représente pas une personne dans une situation de travail, alors d'instinct on ne la lui propose pas. On a une difficulté « intime ».

J'ai du mal à aborder certains problèmes dans le cadre de l'accueil : l'alcoolisme, l'aspect physique... Je discrimine. ”

Cet enjeu de proximité semble jouer un rôle important quand la personne à embaucher est proche du recruteur. Il en est ainsi des artisans ou dirigeants de petites entreprises, car la personne dépositaire de la « caractéristique » qui lui pose problème est proche d'eux dans le quotidien.

3. Étude du Groupe d'études et de lutte contre les inégalités (GELD) sur les emplois fermés aux étrangers. Disponible sur le site Internet : www.le114.com.

Cet enjeu joue aussi lorsque les futurs collègues de travail ont exprimé (ou sont supposés exprimer) un rejet d'une catégorie de personnes en fonction de telle ou telle caractéristique.

“ Certains salariés ont réagi à l'arrivée de jeunes d'origine maghrébine en difficulté. Ils sont influencés par les bruits de couloir sur telle cité. On entend parfois des propos comme « négro-négresse » dans les équipes de travail. Nous avons eu des échecs de mixité lorsque le personnel et les collègues ont rejeté des jeunes d'origine maghrébine. Mais c'est encore pareil dans certains secteurs à l'égard des femmes. Des Français rejettent les étrangers car « ils prennent leur travail ». Mon gars, il est raciste ! Dans la mesure où l'encadrement de proximité participe au processus d'embauche, son problème est de ne pas avoir de « souci ». Si lui-même, ou des membres de son équipe, risquent de réagir à certaines caractéristiques qui fondent les discriminations, eh bien, il ne choisit pas cette personne. Toutes les raisons sont bonnes : équilibre de l'équipe, réticence personnelle... On n'est pas formé, ni nos encadrants, à la gestion de la diversité. Et pourtant, si les encadrants et leur hiérarchie ne bougent pas, les préventions et les préjugés que nous véhiculons tous vont durer. ”

Ce présupposé du rejet de proximité justifie de la part des entreprises de mettre en avant d'autres acteurs dans la justification des discriminations, tels que « les clients ».

“ Je ne peux pas envoyer un Maghrébin faire les réparations en plomberie. Ma clientèle va partir. Dans la vente des produits nouveaux, l'embauche de personnes d'origine immigrée n'est pas un problème car les acheteurs sont « modernes ». Par contre, on constate que certains secteurs, comme la banque, sont beaucoup plus frileux. ”

Quel est le rôle des intermédiaires de l'emploi ?

Qu'ils soient publics (SPE) ou privés (intérim, chasseurs de têtes,...), ces acteurs participent éventuellement du phénomène discriminatoire. Depuis quelques années, le SPE se mobilise sur la prévention et la lutte contre les discriminations, dans le cadre de la lutte contre l'exclusion d'une manière générale et pour donner des outils aux acteurs de terrain.

Pour autant, il est nécessaire de s'assurer des orientations politiques (expression des partenaires du SPE) au niveau régional et/ou départemental qui légitiment aux yeux des lignes managériales et des agents-conseillers l'engagement dans des pratiques professionnelles nouvelles.

Le relais de ces impulsions reste à la discrétion plus ou moins importante des responsables locaux : dans chaque institution intervenant sur le bassin d'emploi et entre les différentes institutions.

Comment les sociétés d'intérim interviennent-elles ?

Certaines sociétés d'intérim (ex. Adecco, ADIA) ont pris conscience de leur propre participation aux phénomènes

discriminatoires sur le marché du travail. Quand cette question n'est pas gérée au sein de ces structures, on peut penser que de nombreux dysfonctionnements interviennent : comportements individuels des agences non cadrées, satisfaction du client avant tout ...

“ *Avec l'intérim, ils n'ont pas d'états d'âme : ce sont des commerçants et ils font ce que leurs clients leur demandent, sans jamais aucun effort. L'intérim est un filtre très discriminatoire. Les employeurs se défoulent avec l'intérim, où ils peuvent se permettre d'être aussi restrictifs qu'ils le veulent. Quand on est intérimaire, c'est dernier rentré, premier viré. Même les agences d'intérim ne nous inscrivent plus : on est trop nombreux comme Maghrébins.* ”

Comment les pouvoirs publics peuvent-ils contribuer à la lutte contre les discriminations ?

Les représentants de l'État sur les territoires : préfets, préfets délégués à l'égalité des chances, sous-préfets à la Ville (en ce qui concerne les ZUS), ont en charge d'animer l'ensemble des services déconcentrés de l'État. Il leur incombe de participer à la prévention et à la lutte contre les discriminations et de mobiliser les services déconcentrés et d'autres acteurs territoriaux sur ces thématiques. Ainsi, c'est sous l'autorité du préfet de région que sont élaborés des programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (PRIPI), selon l'article 146 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Le préfet de département a, quant à lui, la responsabilité de réunir et d'animer les commissions de promotion pour l'égalité des chances et la citoyenneté-COPEC (cf. circulaire du 20 septembre 2004) qui ont pour objet de définir des « actions de prévention contre toute discrimination directe ou indirecte fondée notamment sur l'origine, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion », avec une priorité donnée à la lutte contre les discriminations dans l'insertion professionnelle.

Le FASILD, établissement public national, est présent par ses directions régionales sur les territoires. Il intervient en appui à la mobilisation des acteurs (services de l'État, collectivités territoriales, acteurs locaux publics ou privés au premier rang desquels les acteurs associatifs) de façon transversale sur l'ensemble du champ des politiques publiques (emploi, logement, éducation, culture...) pour une prise en compte, dans leurs champs de compétences respectifs, de la problématique de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. Il propose une expertise, un développement de la connaissance des processus à l'œuvre au plan territorial, la qualification des acteurs et le développement d'interventions publiques concertées pour un égal accès aux droits pour tous.

Les conseils régionaux et les conseils généraux sont aussi des

acteurs qui commencent à se mobiliser car ils peuvent disposer de moyens d'intervention importants du fait de leur compétence en matière d'emploi et de formation pour les uns, d'action sociale et d'insertion pour les autres. Des réflexions sont en cours pour introduire dans les cahiers des charges des prestataires de formation, la nécessité de gérer les difficultés d'insertion professionnelle des personnes discriminées. De la même manière, certaines aides à la création d'activités peuvent inclure des clauses de non-discrimination dans l'embauche. Certaines régions et départements participent à des programmes européens de lutte contre les discriminations (programme Equal, voir liste en annexe). D'autres sont à la recherche de méthodes d'intervention et de mobilisation.

Les collectivités locales s'impliquent notamment dans le cadre des contrats de Ville, où la lutte contre les discriminations figure comme axe transversal dans 97 % des cas. Certaines sont allées plus loin en s'engageant dans des plans territoriaux, le chef de projet du contrat de Ville étant généralement l'animateur du plan, lorsque les élus s'y sont engagés. C'est en partant de ces expériences que le présent document a été conçu.

Quel est l'apport des associations ?

Représentant la « société civile », les associations ont souvent été les premières à identifier le phénomène discriminatoire sur un territoire, que ce soit dans l'accès à l'emploi, au logement, aux loisirs, etc.

Certaines associations ont rencontré la question des discriminations par une entrée anti-raciste. D'autres associations l'ont rencontrée à travers leur mission d'insertion des jeunes, des femmes, des personnes non qualifiées, etc. Ces associations ont souvent accumulé des savoir-faire spécifiques qui peuvent être transférés dans d'autres situations d'exclusion et de discrimination.

Dans les deux cas, les associations ont progressivement intégré le thème des discriminations et s'interrogent sur leur place dans le système d'acteurs de production et de prévention des discriminations systémiques. Certaines ajustent leur intervention en fonction des évolutions du droit : elles ont notamment la possibilité de se porter partie civile lors des dépôts de plainte, lorsque la lutte contre les discriminations est visée explicitement dans les objets figurant dans les statuts.

CINQ RAISONS, POUR LES TERRITOIRES, DE S'ENGAGER DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Un certain nombre d'arguments militent en faveur du refus des discriminations. Ils sont le fondement des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations.

2.1 Argument 1 : la discrimination est une réalité

Les données du recensement de la population de 1999 révèlent que la France métropolitaine compte 4,3 millions de personnes immigrées (selon la définition du Haut conseil à l'Intégration-HCI) soit 7,4 % de l'ensemble de la population métropolitaine.

La population immigrée est surreprésentée dans les ZUS où elle atteint en moyenne, 18,3 % de la population, et les personnes de nationalité étrangère représentent 16,5 % de la population de ces quartiers (ces catégories ne se recouvrent pas : en 1999, 36 % des immigrés possédaient la nationalité française). Partant, la proportion de ménages dont la personne de référence est de nationalité étrangère est du même ordre : elle est de 16,8 % dans les ZUS, contre 5,8 % dans l'ensemble de la France métropolitaine.

Les taux de chômage des étrangers non communautaires⁴ et des Français originaires des Dom-Tom ou nés de parents immigrés⁵, particulièrement en provenance du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne, sont plus élevés que celui de l'ensemble de la population.

Comme le note l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (ONZUS), les jeunes issus des quartiers en difficulté sont en moyenne trois à cinq fois plus touchés par le chômage que les autres. Dans les ZUS, le taux de chômage des jeunes est de 38 % contre 23 % en moyenne avec de fortes différences au sein d'une même agglomération. La discrimination frappe, sans discernement, diplômés et non diplômés. Parmi les titulaires d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle ou d'une grande école, le taux de chômage chez les Français de naissance est de l'ordre de 5 %, contre 7,2 % parmi les étrangers de l'Union européenne, de 11 % chez les Français par acquisition et de 18 % pour les étrangers hors Union européenne.

Le lieu d'habitation renforce le poids des représentations attachées aux origines nationales. Une adresse en ZUS ou autre quartier inscrit en contrat de Ville constitue un handicap dans une recherche d'emploi, à tel point que nombre de jeunes habitant ces quartiers s'efforcent de trouver des domiciliations différentes de leur lieu de résidence lorsqu'ils font des demandes d'embauche. Voici quelques arguments sur la réalité de la discrimination cités dans le rapport Fauroux sur la lutte contre les discriminations ethniques publié en juillet 2005 :

- Si les écarts de probabilité dans l'accès à l'emploi entre les jeunes d'origine française et ceux d'origine maghrébine oscillent entre 15 et 18 points, un tiers de cet écart n'est pas justifié par les différences de

⁴ Il s'agit des étrangers venant de pays qui ne font pas partie de l'Union européenne.

⁵ Est immigrée toute personne née à l'étranger et venue résider en France au cours de son existence.

caractéristiques entre ces deux populations et peut donc être expliqué par la discrimination qui touche les populations ayant des ascendants d'origine étrangère.

- En matière d'accès à un CDI, la différence inexplicquée s'élève à 43 % pour les hommes maghrébins.
- Un homme qui porte un prénom et un nom maghrébins, résidant à Paris, d'apparence standard a cinq fois moins de chance qu'un homme au nom et prénom français, blanc de peau, d'apparence standard d'obtenir une convocation à un entretien d'embauche après l'envoi d'un CV similaire⁶.
- Une candidate d'origine maghrébine, disposant pourtant d'un meilleur CV (major de promotion, expérience d'encadrement) reçoit trois fois moins de convocations pour un poste commercial que les candidats de « référence », d'âge équivalent, blancs de peau⁷. Pour cette candidate, 8 % de ces réponses concernent un poste à Paris tandis que la proportion est de 25 % pour les candidats de référence.
- Une partie des affaires de discriminations à l'embauche ayant donné lieu à un contentieux est révélée par le recours mal dissimulé à un code BBR (bleu, blanc, rouge), dont l'existence même et l'utilisation partagée montrent que la discrimination est une pratique généralisée.
- Des agences d'intérim avaient créé des fichiers informatiques pour répertorier les personnes d'origine étrangère afin de mieux satisfaire leurs clients qui n'en voulaient pas ou seulement dans des faibles proportions ; le refus de répondre à ce type d'injonction aurait fait perdre à une agence les deux tiers de son chiffre d'affaires.
- Des entreprises de prospection par téléphone invitent leurs employés à franciser leur prénom lorsqu'ils se présentent à la clientèle.
- Parmi les 30 % d'élèves d'une promotion d'un LEP en échec dans leur recherche de stage, les jeunes ayant des parents d'origine étrangère sont surreprésentés.

Le rapport annuel de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, présenté mercredi 7 décembre 2005 et intitulé « Agir pour les femmes de l'immigration », dresse un bilan accablant de la double discrimination ethnique et de genre et des violences que subissent les femmes immigrées dans les champs social et professionnel.

Au 1^{er} janvier 2004, sur les 4,5 millions d'immigrés résidant en France métropolitaine, 50,3 % étaient des femmes.

- La réussite scolaire n'est pas, pour les jeunes filles issues de l'immigration, synonyme d'une bonne insertion professionnelle. Le taux d'emploi pour les

⁶ Testing réalisé par l'Observatoire des discriminations en avril et mai 2004, sous la direction de J.-F. Amadieu, professeur à l'université de Paris 1, avec le soutien d'ADIA.

⁷ Testing réalisé par l'Observatoire des discriminations en 2005 avec le soutien d'ADIA.

jeunes filles originaires du Maghreb est ainsi de 65,8 %, contre 79,5 % pour celles d'origine française. Sur les huit principales professions exercées par les femmes immigrées, sept sont des professions non qualifiées, contre trois pour les Françaises.

- L'accès au premier emploi se fait, dans la grande majorité des cas, sous un statut précaire (intérim, contrat à durée déterminée, vacations). Elles ne sont en revanche que 8,8 % à être cadres.
- Environ 40 % des femmes issues de l'immigration ayant une formation de l'enseignement supérieur accèdent à l'emploi en temps partiel, contre 22 % pour les Françaises d'origine : « Constatant les difficultés d'insertion sur le marché du travail de leurs aînées, qui, elles, avaient beaucoup investi dans leur éducation, ces jeunes filles semblent de moins en moins croire à une quelconque ascension sociale par l'école, et paraissent même capituler », note le rapport.

2.2 Argument 2 : la discrimination est au cœur de la crise qui atteint le pacte social

Parce qu'elle mine les fondements de la cohésion sociale, la discrimination détruit toutes relations de confiance, toute communication et toute possibilité d'engager un projet de société. À travers les publics spécifiques qu'elle frappe, elle atteint aussi l'ensemble des relations au sein de la société. La participation de toutes les catégories d'acteurs, publics, privés, associatifs et des discriminés eux-même à la lutte contre les discriminations est productrice d'un socle de cohésion sociale indispensable à la vie en société.

Souvent vécue de manière cumulative (école, formation, logement, emploi) la discrimination menace le pacte social dans son aspect le plus essentiel : l'égalité dans les faits et le vécu. Comment en effet partager des valeurs quand on constate et qu'on vit dans les faits le déni de ces valeurs ? Le recueil des témoignages des personnes discriminées est donc un élément décisif à plusieurs égards : il témoigne d'une reconnaissance du tort fait à un individu et atteste de la volonté de mise en pratique du principe partagé d'égalité. Il est le point de départ des actions qui peuvent être menées en justice. Il permet enfin de briser l'isolement de la victime et de restaurer l'individu victime d'un déni de son droit dans sa qualité de sujet.

2.3 Argument 3 : les entreprises, en se privant des ressources et des richesses d'une partie de la population, se ferment à la société et se coupent des jeunes

La société française et les entreprises se privent, par les effets de la discrimination, de compétences dont elles ont besoin. La discrimination entrave le développement économique et social. Certaines initiatives montrent qu'il est possible de sortir d'une logique dans laquelle aussi bien les publics en recherche d'emploi que les entreprises sont perdantes. C'est le cas de l'implication d'une douzaine d'entreprises des aéroports d'Orly et de Roissy qui, confrontées à des besoins de main-d'œuvre importants, décident en 1998 de financer une association de formation et d'accompagnement vers l'emploi, appelée Jeremy. Cette association prend en charge majoritairement des jeunes habitant dans les communes proches des aéroports, dont un nombre important de jeunes ayant des origines étrangères.

Les entreprises adhérentes s'engagent sur des postes à pourvoir (CDD, CDI ou contrat de qualification). Jeremy présélectionne des jeunes, qui sont présentés aux entreprises. Le candidat retenu devient stagiaire dans l'association et suit une formation en alternance de trois à six mois consacrée aussi bien aux aspects comportementaux, à la communication, à la gestion des conflits, à la citoyenneté, à la connaissance de l'entreprise et aux notions techniques de base du poste. Dans l'entreprise, le jeune est suivi par un tuteur. À l'issue de cette période le jeune signe un contrat de travail avec l'entreprise. 80 % des jeunes ayant suivi cette préparation obtiennent un contrat à durée indéterminée.

Pour évoluer, une entreprise doit être ouverte aux transformations de la société. Intégrer la diversité culturelle comme enjeu en termes de politique de ressources humaines, d'ouverture à la société et à la dimension mondiale des échanges, représente un véritable atout. Les diverses expériences, encore trop modestes, de parrainage, d'accompagnement vers l'emploi, de rapprochement entre entreprises et jeunes des quartiers ont apporté de bons résultats.

Selon un rapport de la Commission européenne publié en novembre 2005, 83 % des entreprises pratiquant la diversité sur le lieu de travail en tirent des avantages. Près de 800 entreprises implantées au sein de l'Union européenne, depuis les très grandes entreprises jusqu'aux PME ont participé à l'enquête lancée en 2005 au titre du programme d'actions communautaire contre les discriminations.

Les principaux avantages que les entreprises tirent de la diversité sont :

- la possibilité d'élargir l'éventail de compétence des employés ;
- la possibilité d'en maintenir certains plus longtemps dans l'entreprise ;
- la possibilité d'établir des relations communautaires et commerciales meilleures ;
- enfin, la possibilité d'améliorer l'image de l'entreprise.

L'avantage commercial est avancé par 42 % des répondants. Nombre d'entre eux soulignent que ce qui les motive, ce n'est pas l'obligation de conformité aux dispositions légales mais l'avantage escompté. Les principaux obstacles à la promotion de la diversité sont le manque d'information sur les pratiques en matière de diversité culturelle, l'absence de sensibilisation à ces questions, la difficulté d'évaluer les résultats et les attitudes discriminatoires sur les lieux de travail.

http://europa.eu.int/com/employment/social/fundamental_rights/pdf/events/busicase.fr.pdf

Exemple de réalisation

Six grandes entreprises (AXA, Casino, Compass Group, GTM Bâtiment, SNCF et RATP), mobilisées par Lafarge et l'IMS (anciennement Institut du mécénat de solidarité) se sont associées pour accompagner vers l'emploi une vingtaine de jeunes diplômés issus de quartiers sensibles de Seine-Saint-Denis et/ou de l'immigration vers l'emploi.

L'action s'est déroulée en trois phases : une matinée de *speed dating* offerte à une centaine de jeunes en janvier dernier, durant laquelle une centaine de diplômés ont pu rencontrer durant quelques minutes chaque entreprise présente. Six mois plus tard, une quinzaine d'entre eux ont bénéficié d'une formation pour apprendre à mettre en évidence leurs qualités face à un recruteur. Enfin, durant les quatre mois qui ont suivi, les candidatures de ces jeunes ont été proposées aux offres d'emploi collectées qui correspondaient à leurs compétences.

Entreprendre pour la cité : <http://www.imsentreprendre.com>

2.4 Argument 4 : la discrimination est un délit

La reconnaissance de la discrimination, à travers des sanctions, en particulier des sanctions pénales, a une portée pratique (réparation du dommage subi) mais aussi symbolique. Lutter contre les discriminations, c'est agir à la fois sur les faits et les représentations. Les condamnations au pénal ou au civil ont pour effet, au delà de leur avantage immédiat pour la personne qui a été lésée, de modifier certaines représentations, en particulier celles qui banalisent les pratiques et le regard porté sur ces pratiques. La mobilisation du droit permet aussi de mobiliser de nombreux acteurs qui sont ainsi amenés à ne plus subir/accepter les discriminations. Pour cela, il importe d'associer tous les intéressés, les personnes subissant ou ayant à subir une discrimination et l'ensemble des acteurs intervenant dans ce champ. Il est essentiel que la victime soit accompagnée et guidée dans sa démarche.

Le recours au droit, l'application des sanctions et leur publication est un signe symbolique fort de la mobilisation publique et de la reconnaissance du droit des victimes. Or, jusqu'à présent, ces dispositions juridiques ont été faiblement appliquées. La pratique est encore en retrait du droit, à la différence de la Grande-Bretagne, par exemple, où deux mille condamnations environ sont prononcées chaque année, contre une vingtaine en France.

Entre 1990 et 2000, les plaintes pour discrimination ethnique ont donné lieu à seulement 2 arrêts de la Chambre sociale de la cour de cassation. D'autres difficultés, multiples, ont été observées :

- refus de la police d'enregistrer les plaintes déposées autrement qu'en mains courantes dans de nombreux départements ;
- refus d'instruction⁸ ;
- isolement de la victime ;
- faibles possibilités d'intervention pour l'Inspection du travail,
- absence de protection des témoins qui craignent des représailles dans le cadre du travail, faiblesse des sanctions en particulier vis-à-vis des sociétés ;
- utilisation abusive des témoignages écrits sans comparution des témoins ;
- faiblesse du nombre de signalements par les intermédiaires de l'emploi et les victimes.

Voici quelques exemples de jugements et arrêts rendus en matière de discrimination à l'emploi liée aux origines ethniques.

⁸ Dans le même ratio que pour les autres plaintes mais sur un nombre restreint de plaintes transmises par la Police

D'autres sont consultables sur le site de la HALDE (www.halde.fr/discriminations/accesaudroit)

TGI Vannes, 29 juin 2000 : offre d'emploi et complicité d'offre d'emploi discriminatoire en publiant une fiche de poste posant une condition d'origine. Porté en appel. 3000 F d'amende avec un mois de prison avec sursis pour le complice et 10 000 F pour les auteurs principaux, 300 F de dommages et intérêts pour la CFDT et le MRAP

TGI Grenoble, 20 mars 2000 : discrimination à l'embauche suite à une déclaration raciste à un agent de l'ANPE sur la base du témoignage de l'agent corroboré par une opération de testing. Porté en appel. 2 mois de prison avec sursis, 10 000 F d'amende, jugement publié par le *Dauphiné libéré* et *Libération*. 7000 F de dommages et intérêts à la victime et 5000 F à SOS Racisme.

TGI de Toulouse, le 14 mars 2000 : Discrimination raciale à l'embauche d'un agent d'accueil : 10 000 F de dommages et intérêts à la victime.

Cour d'appel de Paris 20 mars 1997, Gheridi, Konish et la société Europare : licenciement discriminatoire suite à une note de service motivant le licenciement par l'origine de l'employé. Le TGI de Créteil ne retient pas la responsabilité pénale de la société, mais condamne la société à 100. 000 Francs de dommages et intérêts pour la victime, 5000 pour le MRAP, SOS Racisme et la Licra. En appel, la cour d'appel de Paris réduit le 20 mars 1997 les dommages et intérêts à 20 000 F pour la victime et 3000 F pour le MRAP, SOS Racisme et la Licra.

2.5 Argument 5 : agir au plan local en s'appuyant sur le contexte national, pour aller plus loin

Agir au plan local permet de s'appuyer sur l'expérience de la politique de la Ville, des partenariats existants et sur une connaissance des populations qui subissent les discriminations. L'échelon local est celui de la connaissance des populations et de la mise en place d'un certain nombre d'actions ciblées sur des territoires et des publics. C'est aussi à cet échelon local qu'on peut s'appuyer sur des volontés – au début quelques personnes – pour ensuite élargir les partenariats et intervenir sur plusieurs échelons territoriaux.

C'est à partir de cette connaissance et de pratiques de partenariat déjà expérimentées que se tisse le maillage territorial à l'échelle des communautés d'agglomérations par exemple ou communautés de communes, des arrondissements, du bassin d'emploi, du département et de la région. Enfin, c'est un premier niveau à partir duquel mobiliser les dispositifs nationaux.

QUELLES POLITIQUES PUBLIQUES SPECIFIQUES MOBILISER ?

Reconnaître les dénis des droits et rétablir ces droits dans les faits implique de mobiliser des dispositifs et des méthodes spécifiques. La lutte contre les discriminations vise principalement les pratiques et représentations développées par la société d'accueil à l'égard des immigrés et de leurs enfants, ainsi qu'à l'égard d'autres catégories faisant l'objet de traitements différenciés pour des motifs illégitimes. Il s'agit principalement d'agir sur la société pour qu'elle s'adapte à la diversité d'origine et culturelle des habitants et des citoyens.

Une prise de conscience européenne

La construction européenne a joué un rôle moteur dans la prise en compte par les politiques publiques de l'ensemble des discriminations, de leur cumul et de leurs spécificités, en particulier celle des discriminations ethniques.

Le rôle de l'Europe dans la prise de conscience de la discrimination

L'article 13 du traité d'Amsterdam du 20 novembre 1997, en instaurant une compétence européenne en matière de discrimination marque le début de l'élargissement de la reconnaissance des discriminations en raison du sexe à celle de l'ensemble des discriminations, notamment fondées sur l'origine ethnique réelle ou supposée. Deux rapports, celui de la commission nationale consultative aux droits de l'Homme (**CNCDH**) de 1997 et celui du **HCI**, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité* publié à la Documentation française en 1998, engagent les pouvoirs publics à conduire une politique visant à assurer le respect du principe d'égalité.

À ces rapports correspond l'**inflexion de la politique d'intégration** et le changement de référentiel d'intervention vers la **lutte contre les discriminations et l'égalité des chances**. En effet, si la thématique de l'intégration des immigrés renvoie aux processus d'adaptation des primo-migrants et du rythme de leur incorporation dans la société d'installation, celle de la discrimination renvoie à la question de l'égalité. La persistance d'une catégorisation des personnes en fonction de l'origine, dans l'accès à l'emploi, au logement ou à la santé, dans l'éducation alors même que beaucoup d'entre elles vivent en France depuis longtemps, sont nées en France et bien souvent sont françaises, nécessite une politique publique d'une autre nature que celle concernant l'accueil et l'intégration des migrants (alphabétisation, accueil administratif, formation, insertion sociale).

Dès octobre 1998, un plan gouvernemental en faveur de la lutte contre les discriminations, en priorité dans les secteurs de l'emploi et du logement, est annoncé (en conseil des ministres du 21 octobre 1998 par Martine Aubry, ministre de l'Emploi et de la Solidarité). Ce **plan d'action gouvernemental** propose plusieurs axes : mieux comprendre et mieux connaître les discriminations [création du groupement d'intérêt public Groupe d'études et de lutte contre les discriminations (GIP-GELD), ligne d'appel 114, commission départementale d'accès à la citoyenneté (CODAC)], renforcer la législation anti-discriminatoire dans le domaine de l'emploi (loi de novembre 2001, loi de modernisation sociale 2002), territorialiser la politique de lutte contre les discriminations, développer le parrainage des jeunes vers l'emploi, sensibiliser les acteurs publics et privés à la lutte contre les discriminations.

Ce plan est approuvé lors d'une table ronde en mai 1999 avec les partenaires sociaux qui adoptent, avec l'État, une déclaration commune pour « combattre les discriminations (déclaration de Grenelle).

3.1 Quels sont les dispositifs existants ?

Les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) remplacées aujourd'hui par les Commissions pour la promotion et l'égalité des chances et la citoyenneté (COPEC)

Afin de faciliter l'intégration professionnelle et culturelle des jeunes, la circulaire du 18 janvier 1999 a institué dans chaque département une CODAC. Composée notamment des représentants de l'État, des collectivités locales, des services publics et des acteurs de la vie économique et professionnelle du département, **la CODAC avait pour mission d'aider les personnes issues de l'immigration, et notamment les jeunes, à trouver un emploi et une place dans la société, de lutter contre les discriminations dont ils sont victimes en matière d'embauche, de logement et de loisirs.**

La CODAC était chargée du traitement du numéro d'appel gratuit, le 114, destiné à recueillir et instruire des plaintes de personnes s'estimant victimes de discriminations, afin de les conseiller et de les orienter vers les services ou associations localement compétents. Un GIP dénommé dans un premier temps GED, Groupe d'études des discriminations, puis GELD, Groupe d'études et de lutte contre les discriminations, a été créé. Il était chargé d'identifier et d'analyser les discriminations, de formuler des propositions et de remettre un rapport annuel sur ces questions comprenant les données issues de l'activité des CODAC et des appels au numéro 114. Le dispositif du 114 encadré par les CODAC a peiné à assurer le suivi des témoignages recueillis, en particulier les plaintes et leur instruction. Il a été remplacé, en 2004, par les COPEC.

Les COPEC

Les COPEC ont été mises en place depuis septembre 2004 dans les départements, en application de la circulaire du 20 septembre 2004. Elles ont pour principale mission de définir des actions de prévention et de sensibilisation contre les discriminations liées à l'origine, la nationalité, la religion, le sexe, le handicap ou l'orientation sexuelle, en partenariat avec les acteurs institutionnels publics et privés. Une priorité est donnée à l'insertion professionnelle. Elles ne sont plus chargées du

traitement de cas individuels mais constitueront un lieu d'information sur les modalités de recours, avec un renvoi vers la HALDE. Une circulaire du 14 avril 2006 décrit les modalités de coopération entre les préfets et la HALDE.

Le Comité interministériel à l'intégration (CII)

Le CII réuni le 10 avril 2003, a proposé un plan d'action fondé sur trois axes de travail :

1. Construire des parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants.
2. Assurer la promotion sociale, professionnelle et individuelle.
3. Agir contre les intolérances et pour l'égalité des droits.

Dans le cadre de ces trois axes sont déclinées 55 mesures, notamment :

- un volet « Éducation nationale » avec la formation des enseignants à la diversité culturelle, les bourses au mérite, l'accompagnement à la scolarité, la prévention des ruptures scolaires, un volet formation et accès à l'emploi avec en particulier la revalorisation de l'apprentissage et le parrainage ;
- un volet pour « agir sur les représentations » avec la création d'un centre de ressources et de mémoire de l'immigration, une action en faveur de la diversité culturelle dans les chaînes télévisuelles publiques, etc. ;
- un volet contre les discriminations et pour l'égalité hommes-femmes recommandant de :
 - centrer les missions des CODAC-COPEC sur des actions de prévention ;
 - renforcer la présence de délégués du médiateur de la République dans les quartiers prioritaires de la politique de la Ville ;
 - former les acteurs publics et privés de l'emploi à la prévention des discriminations raciales ;
 - combattre localement les discriminations à l'emploi par la promotion et le développement de la démarche « **plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi** ».

La conférence pour l'égalité des chances et ses mesures du 3 février 2005

Lors de cette conférence, l'État s'est engagé à :

- soutenir les initiatives des partenaires sociaux et des entreprises en matière de promotion de l'égalité ;
- promouvoir le programme Égalité-Diversité 2005 et l'engagement du SPE pour restaurer l'égalité (programme Equal/Esperé) ;

- favoriser la mobilisation de la fonction publique pour l'égalité des chances.

Le gouvernement a présenté aux partenaires une boîte à outils, constituée « d'éléments de réflexion susceptibles de nourrir le dialogue social à partir d'études et de rapports récents et d'expériences conduites en France et à l'étranger ». Ces propositions interviennent dans plusieurs domaines.

La formation professionnelle

Favoriser les stages en entreprise en établissant un partenariat entre un réseau d'entreprises et des établissements scolaires en ZEP ou en ZUS.

Soutenir les élèves talentueux issus des quartiers classés en ZUS-ZEP afin qu'ils accèdent aux classes préparatoires et aux grandes écoles.

Création, dans chaque département, en particulier dans les zones urbaines sensibles, d'écoles de la deuxième chance.

L'accès à l'emploi

Inciter les entreprises à diversifier leurs canaux de recrutement, en ayant recours aux forums d'écoles, partenariats avec le système éducatif et dispositifs de parrainage, le recrutement en ligne et les candidatures spontanées.

Faciliter l'accès à un premier entretien d'embauche au moyen, par exemple de l'« anonymisation » des curriculum vitae.

Recruter des personnes diplômées issues de zones urbaines sensibles, afin de pourvoir des postes à responsabilité dans l'entreprise.

Former les chargés du recrutement dans les entreprises à la prévention des discriminations à l'embauche, afin qu'ils n'opèrent de sélection que sur des critères objectifs.

La promotion professionnelle

Promouvoir le recours à des audits sur la diversité, tant au plan des recrutements qu'à celui de l'évolution professionnelle.

Créer un observatoire de la diversité et de l'égalité dans les grandes entreprises ou interentreprises.

Promouvoir l'engagement contractuel des entreprises du CAC 40 à inscrire dans leur bilan social les actions menées pour promouvoir la diversité.

Lancer une campagne de communication à destination des entreprises axée sur l'intérêt de diversifier les recrutements du fait des pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux métiers

Lors du CII du 24 avril 2006, le Premier ministre a rappelé que, sous l'impulsion du président de la République, les réunions du Comité interministériel tenues en avril 2003 et juin 2004 ont engagé une réforme en profondeur de la politique d'intégration en faveur des populations étrangères et d'origine étrangère. Il a appelé à poursuivre cette réforme, afin de renforcer la cohésion sociale de notre pays. Cette réunion a

permis de définir les nouvelles priorités de l'État pour une politique d'intégration volontariste autour de deux exigences :

- une meilleure articulation avec la politique d'immigration, afin d'assurer les meilleures conditions d'intégration des étrangers accueillis dans notre pays. C'est tout le sens du projet de loi relatif à l'immigration et à l'intégration ;
- la mobilisation de tous les acteurs : services de l'État, collectivités locales ou entreprises et la réinstallation du Conseil national de l'intégration des populations issues de l'immigration (CNIPI), qui n'avait pas été réuni depuis 1996.

Le CII du 24 avril 2006 a fixé quatre priorités pour l'État

1. Renforcer les parcours d'intégration jusqu'à la citoyenneté française

- **Renforcer l'accueil des nouveaux arrivants et la maîtrise de la langue française**

La création du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) a marqué une étape décisive dans la refondation de la politique d'intégration. Ce contrat, qui est généralisé à l'ensemble des nouveaux arrivants à la fin du 1^{er} semestre 2006, est rendu obligatoire, conformément à la loi du 24 juillet 2006. Une connaissance suffisante de la langue française est l'une des conditions d'intégration prévues dans ce projet de loi. Afin de la valider, le diplôme initial de la langue française (DILF) a été créé. Cette exigence s'accompagnera d'un accroissement de l'effort budgétaire consacré aux formations d'apprentissage de la langue française (pour mémoire, 60 millions d'euros en 2006) à compter de 2007-2008, pour les étrangers installés depuis plusieurs années en France.

- **Conforter l'exercice de la citoyenneté**

L'organisation par le représentant de l'État, dans les préfectures et sous-préfectures de l'ensemble des départements, d'une cérémonie d'entrée des nouveaux Français dans la communauté nationale sera désormais obligatoire. Cette compétence pourra être déléguée aux maires. Le gouvernement a également décidé de rétablir le droit de vote aux étrangers extracommunautaires aux élections des chambres des métiers et de l'artisanat dont ils sont adhérents.

2. Faciliter l'insertion sociale et l'accès à l'emploi

- **Accompagner les jeunes en formation et soutenir le parcours d'intégration des femmes**

Dès la rentrée prochaine, les plus talentueux des jeunes scolarisés en établissements relevant de la politique d'éducation prioritaire seront encouragés à entrer en classe préparatoire aux grandes écoles. Pour permettre un meilleur

accès à l'apprentissage, à l'apprentissage junior et aux stages, l'État renforcera les dispositifs d'aide à la recherche d'entreprise. Les femmes sont le pivot de l'intégration des familles. L'État soutiendra les démarches assurant les conditions de leur autonomie : les ateliers de savoirs socio-linguistiques, et les actions d'information sur les droits des femmes seront développés. En outre, un accompagnement sera proposé aux femmes de l'immigration qui souhaitent développer des initiatives économiques et créer leur entreprise. La polygamie constitue un obstacle majeur à une bonne intégration des épouses et de leurs enfants. C'est pourquoi l'État encouragera la décohabitation des épouses issues d'un ménage polygame, en mettant en place un accompagnement social spécifique.

- **Assurer l'égalité des chances dans l'accès à l'entreprise et la fonction publique**

L'accès à l'emploi est un élément essentiel de la réussite des parcours d'intégration. 25 000 personnes bénéficieront d'un réseau de parrainage d'accès à l'emploi en 2006. Par ailleurs, la charte de la diversité, signée à ce jour par plus de 350 entreprises, sera adaptée aux PME et un label diversité sera élaboré. Le service public doit également être plus représentatif de la diversité de notre société. Le recrutement de jeunes des quartiers, notamment issus de l'immigration, est déjà facilité au travers du Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale (PACTE) et du programme cadets de la République. Le gouvernement engagera une réflexion sur le contenu des concours de la fonction publique, afin de diversifier les profils et les aptitudes des candidats.

3. Mieux prendre en compte certaines spécificités

- **Répondre aux difficultés d'intégration en milieu rural**

Un programme d'actions pour développer et renforcer l'intégration en milieu rural – en matière d'accès à l'emploi, de maîtrise de la langue française et d'accès aux services publics – sera mis en place.

- **Améliorer les conditions de logement des résidents dans les foyers de travailleurs migrants**

Ces foyers accueillent environ 120 000 personnes, pour l'essentiel des hommes célibataires. L'État poursuivra l'effort engagé depuis 1997 pour transformer ces foyers en résidences sociales et renforcera la lutte contre la sur-occupation et les activités informelles existantes dans certains foyers.

- **Des mesures adaptées aux vieux migrants**

De nombreux travailleurs migrants sont arrivés en France dans les années 70. Il convient de leur permettre de vivre décemment et de renforcer les actions d'accès aux droits et aux soins (aide administrative, bilan-santé...).

4. Réaffirmer le pacte républicain

- **Faire respecter le principe de laïcité**

L'immigration durable que connaît la France et la diversité des religions qui y coexistent, impliquent de réaffirmer le principe de laïcité, garant de la liberté de conscience et de la tolérance. Pour cela, l'État a décidé d'élaborer une charte de laïcité dans les services publics.

- **Lutter contre les discriminations**

De nombreuses propositions en matière de mixité sociale dans l'habitat ont été avancées mais aucune n'a recueilli l'unanimité. Le gouvernement a donc décidé de recourir à la méthode dite des « conférences de consensus », qui a fait leurs preuves dans le domaine de santé. La HALDE, en lien avec le Conseil national de l'habitat (CNH), organisera une conférence de consensus sur la question de la diversité sociale dans l'habitat. Il est également important d'agir pour changer le regard de la société sur les populations étrangères. Le gouvernement a notamment décidé de créer une Cité nationale de l'histoire de l'immigration en 2007 ainsi qu'une journée de la fraternité. À l'issue du CII, le Premier ministre a procédé à l'installation du nouveau Haut conseil à l'intégration. Il a salué le travail accompli par le HCI tout au long de ses dernières années. À travers ses avis, le conseil a largement contribué à la définition des nouveaux outils de la politique d'intégration et des priorités d'action du Gouvernement. Hommage a été rendu à la présidente du HCI, Blandine Kriegel, qui a su poser les termes du débat théorique sur l'intégration et dans le même temps proposer des solutions pragmatiques.

À l'occasion de cette installation, le Premier ministre a demandé au HCI de lui remettre un avis comparant les différents modèles d'intégration européens, d'élaborer une charte sur la laïcité dans les services publics et poursuivre sa réflexion sur les indicateurs statistiques.

Les projets Equal

Equal est un programme d'intérêt communautaire financé par le Fonds social européen (FSE) pour la période 2000-2008. Son ambition est de lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi. Les appels à projets se déclinent en trois temps : Action 1 (phase d'ingénierie et de finalisation du projet et des partenariats nationaux et transnationaux), Action 2 (phase d'expérimentations nationales et de coopérations européennes), Action 3 (phase de diffusion et de valorisation des résultats).

Trois phases se sont succédé :

- En 2001, un premier appel à projets a permis de cofinancer, en France, 230 projets pour un montant

global de 150 millions d'euros. Au total, ce sont plus de 1 300 organismes français qui coopèrent actuellement dans le cadre de ce programme. Ils constituent à ce jour l'Action 2 d'Equal.

- En 2003, un premier appel à candidatures au titre de l'Action 3 a été lancé. À ce jour, une cinquantaine de projets sont en cours de réalisation.
- En 2004, le deuxième appel à projets a permis de retenir en France quelque 251 projets en Action 1.

Les projets traitent de discriminations dans l'une des situations suivantes :

- accès au marché du travail ;
- lutte contre le racisme et la xénophobie ;
- création d'entreprises ;
- économie sociale ;
- formation tout le long de la vie ;
- adaptation des entreprises et des salariés ;
- articulation des temps de vie ;
- aide aux demandeurs d'asile et lutte contre le trafic d'êtres humains.

Informations : www.equal-France.com

Le programme Espere (projet Equal)

En 2005, le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale réaffirme que la lutte contre toutes les discriminations et l'action en faveur de l'égalité des chances est l'un des axes prioritaires de son plan de cohésion sociale.

La politique publique porte principalement sur la sensibilisation, la mobilisation et la formation des acteurs économiques privés et publics afin de modifier les « représentations » et faire évoluer les comportements et les pratiques de recrutement et de management. Le programme Espere s'inscrit dans la démarche d'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et à la formation en mobilisant l'ensemble des composantes du SPE. Il a permis de réaliser les actions suivantes :

- l'organisation d'un séminaire transnational dans la continuité du travail avec les partenaires européens ;
- l'élargissement des connaissances sur les enjeux des discriminations à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- la sensibilisation des acteurs ;
- leur accompagnement dans l'élaboration d'une gestion de projet de lutte contre les discriminations.

Après les étapes d'expérimentation, de mobilisation des managers et de construction d'une offre de formation, le programme Espere a pour objet la capitalisation et la diffusion la plus large possible des résultats obtenus, afin d'influencer les politiques, les dispositifs, les programmes et les pratiques habituelles, en matière de lutte contre les

discriminations dans l'accès à l'emploi. Cette nouvelle étape, dite « Action 3 », se déroule tout au long de l'année 2005. Elle vise à ce que les agents du SPE, formés et outillés, soient en capacité de dévoiler et de traiter les phénomènes discriminatoires, en mobilisant et en associant l'ensemble des partenaires d'un territoire. Cette dernière phase est conduite par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Les principes d'action, validés par le comité d'orientation du programme, sont :

- l'engagement des partenaires à généraliser dans leurs services les bonnes pratiques issues des expérimentations ;
- la poursuite des actions communes, coordonnées par le SPE, et essentiellement tournées vers l'outillage et la professionnalisation des agents du SPE ;
- la conduite des actions d'envergure nationale par les services centraux des institutions partenaires ;
- l'élargissement du partenariat de développement (DGEFP, ANPE, Association pour la formation professionnelle des adultes-AFPA, Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle-INTEFP, DPM, Service des droits des femmes et de l'égalité-SDFE, CNML, FASILD) ;
- une méthode de travail commune (expertiser, produire, diffuser).

Plusieurs actions

- Une offre de formation diversifiée (modules s'intégrant dans la formation initiale ou continue des agents du SPE et des missions locales, kits pédagogiques pour les agents en contact direct avec des demandeurs d'emploi ou des entreprises, possibilités de sessions spécifiques).
- Une panoplie d'outils variés (mémento à l'usage des managers, ensemble de fiches pratiques issues des expérimentations) ; ces outils sont téléchargeables sur le site du FASILD.
- Une circulaire en direction du SPE, reprenant toutes les avancées produites par Espere et rappelant les axes forts de la politique de prévention et de lutte contre les discriminations.

Le rôle du FASILD

L'action du FASILD s'inscrit dans le cadre des priorités définies par le gouvernement, telles qu'elles résultent des 55 mesures décidées à l'occasion du CII du 10 avril 2003 et des trois priorités retenues par le plan de cohésion sociale présenté par le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale le 30 juin 2004 : l'emploi, le logement et l'égalité des chances.

Le FASILD intervient au côté des autres acteurs publics, avec pour mission de « favoriser sur l'ensemble du territoire

l'intégration des populations immigrées ainsi que des personnes issues de l'immigration et de contribuer à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes, tenant en particulier à leur race, à leur religion ou à leurs croyances ».

Les programmes régionaux du FASILD déclinent les priorités en se fondant sur la connaissance des réalités locales :

- Des subventions, outre celles accordées aux associations menant des actions liées notamment à la scolarité, à l'accès aux droits et à l'action artistique et culturelle, soutiennent :
- les actions d'accompagnement des personnes immigrées, le soutien des dispositifs en faveur des jeunes issus de l'immigration, le soutien à l'initiative économique et à la création d'activités, les dispositifs de prévention et de lutte contre les discriminations à l'emploi ;
- les actions d'accompagnement des personnes en recherche de logement, notamment dans le parc privé, les dispositifs de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement ;
- les actions en faveur de l'égalité des chances, facilitant la connaissance et l'exercice des droits, en direction notamment des femmes immigrées ou des personnes âgées ou favorisant la participation à la vie publique ou sociale et l'émancipation – l'apprentissage de la langue française constitue un axe fort des priorités du FASILD ;
- les actions sur la mémoire, en relation avec la mise en place de la Cité nationale de l'histoire de l'immigration, valorisant le lien intergénérationnel ou facilitant la reconnaissance de l'apport de l'immigration à la construction de la société française.

À compter du 19 octobre 2006 (date de l'installation du premier conseil d'administration), les missions du FASILD sont reprises par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ANCSEC).

La HALDE

L'année 2004 accélère encore les engagements et la mise en place de dispositifs et d'actions avec la **loi de cohésion sociale** et la loi du 30 décembre 2004 créant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).

Mise en place en 2005, la Haute autorité peut être saisie soit directement par des particuliers, soit conjointement par un particulier et une association, soit par l'intermédiaire des parlementaires français ou européens. Elle peut aussi s'autosaisir. Elle a des pouvoirs d'enquête. Elle peut :

- demander des explications à toute personne privée ou publique ;
- demander des documents – en cas de refus, elle peut saisir le juge des référés pour qu'il ordonne toute mesure utile,

- faire des inspections sur place ;
- demander aux autorités publiques de faire procéder à toute vérification ou enquête par les organismes ou corps de contrôle.

Les juridictions pénales, civiles et administratives peuvent l'inviter à présenter ses observations dans le cadre de tout dossier traitant de discriminations. La Haute autorité peut adresser aux personnes physiques ou morales concernées une recommandation afin de remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement. La Haute autorité peut également organiser une médiation entre les personnes concernées, si celles-ci y consentent. Enfin, si les faits dont elle est saisie constituent une infraction pénale, elle en informe le Parquet. Elle peut également porter à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires (Loi du 30 décembre 2004 et décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 placés en annexe). L'autorité indépendante a compétence sur toutes les discriminations, directes et indirectes, prohibées par les lois de la République ou un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé. Elle est composée d'un collège de onze membres désignés pour une durée de cinq ans.

Les pouvoirs de la HALDE ont été renforcés par la loi n° 2006-396 pour l'égalité des chances (possibilité de transaction pénale, décret 2006-641 du 1 juin 2006).

3.2 Sur quels textes s'appuient les recours ?

Les recours juridiques en matière de discrimination à l'embauche et dans l'emploi se fondent sur :

- Des textes internationaux tels que la convention 111 de l'Organisation Internationale du travail (OIT) relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession. Elle prévoit que « chaque membre s'engage à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession afin d'éliminer toute discrimination.
- Des textes européens : l'article 13 du traité d'Amsterdam qui porte sur les discriminations, la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe sur l'égalité de traitement ?
- Des textes nationaux : la loi 2001-1066 du 16 novembre 2001 sur la lutte contre les discriminations, la loi 2002-1073 du 17 janvier 2002, dite de

modernisation sociale qui traite des discriminations dans l'accès au logement, du harcèlement moral au travail et du harcèlement sexuel, la loi 2004-1489 du 30 décembre 2004 qui crée la HALDE, la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le contenu de ces textes est présenté en annexe.

3.3 Quelles sont les voies de recours ?

Le recours peut être réalisé :

- devant une **juridiction civile**, le conseil des prud'hommes, si l'objectif est d'obtenir réparation du préjudice subi ;
- devant le **tribunal de grande instance**, en matière de discrimination à l'embauche ;
- devant une **juridiction pénale**, le tribunal correctionnel, si l'objectif est de demander la condamnation de l'auteur de l'infraction ;
- devant la **Cour européenne des droits de l'homme** après épuisement des voies de recours internes ;
- devant la **Cour de justice des communautés européennes** si les dispositions communautaires sont d'effet direct.

La charge de la preuve

En cas de litige, la procédure est prévue en trois étapes :

- le salarié concerné (ou le candidat à un recrutement, un stage ou une formation) qui s'estime victime d'une discrimination doit présenter au juge « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ». Le salarié n'a donc pas à « établir », mais seulement à présenter ces éléments de faits ;
- dès lors que ces éléments sont suffisants, il appartient à la partie défenderesse (en général, l'employeur) de « prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » ;
- le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Les résultats d'une opération de testing sont reconnus par la jurisprudence comme éléments de preuve, mais il appartient bien entendu au juge d'apprécier, au cas par cas, si les constatations ainsi réalisées démontrent effectivement l'existence d'une discrimination raciale.

Liberté de la preuve en matière pénale

La preuve de la discrimination peut résulter de témoignages sur l'acte lui-même, des propos tenus par leur auteur, d'un constat d'huissier, des éléments révélés lors d'un testing, d'éléments matériels, de constatations faites par une autorité administrative ou judiciaire.

Le recours devant le conseil de prud'hommes :

Dans la procédure ordinaire, le salarié ou le candidat à un emploi qui s'estime discriminé, peut saisir les conseillers prud'hommes en déposant une assignation au secrétariat du greffe. Dans un premier temps, l'affaire sera portée devant le bureau de conciliation, qui constitue une phase obligatoire, puis devant le bureau de jugement, si aucune conciliation n'a pu être réalisée. Le bureau de jugement rendra un jugement qui tranchera le litige en première instance. La formation des référés, alternative à la procédure ordinaire, est peu mobilisée en matière de discrimination parce qu'elle est destinée à prévenir un dommage imminent, ou à faire cesser un trouble manifestement illicite en prescrivant des mesures conservatoires ou de remise en état (mesure d'instruction, audition de témoin, expertise, production de pièces,...) dans un délai court (15 jours). Or, en matière de discriminations, rares sont les cas de « troubles manifestement illicites » (c'est-à-dire dont on peut faire la preuve facilement).

Les **avantages** de la voie civile : le conseil de prud'hommes est le juge naturel en droit du travail ; la juridiction civile est plus rapide et moins coûteuse que la juridiction pénale.

La **sanction** civile d'un acte de discrimination est la nullité des mesures prises en violation du principe de non-discrimination. Cela implique leur disparition rétroactive et la remise du salarié dans la situation qui était la sienne avant le prononcé de la mesure déviante. En réalité, cette nullité ne peut pas jouer pour toutes les mesures discriminatoires : ainsi à l'embauche, la pratique discriminatoire ne peut être sanctionnée que par l'octroi de dommages et intérêts.

Le recours devant le tribunal correctionnel

Le justiciable dispose de deux voies, la plainte ou la citation directe.

- **La plainte** : elle peut être déposée avec ou sans constitution de partie civile. Une plainte déposée sans constitution de partie civile n'implique pas nécessairement un déclenchement des poursuites (le Parquet peut classer sans suite). En revanche, une plainte avec constitution de partie civile oblige le Parquet à instruire l'affaire.
- **La citation directe** : elle permet de faire comparaître l'auteur des faits directement devant le tribunal correctionnel. Cette citation directe n'est possible, en

réalité, que si les preuves des faits constitutifs de l'infraction sont solidement établies (c'est-à-dire très rarement).

La procédure pénale implique la consignation d'une somme importante. Par ailleurs, la prescription de l'action publique est courte en matière pénale (3 ans).

Les sanctions possibles sont distinctes pour les personnes physiques et les personnes morales.

- **Personnes physiques :** 45 000 € d'amende, trois ans d'emprisonnement et, à titre complémentaire, interdiction du droit d'éligibilité pour une durée de cinq ans au plus ; lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende ; interdiction d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice pour une durée de cinq ans au plus ; affichage ou diffusion de la décision prononcée à la charge du condamné ; fermeture pour une durée de cinq ans au plus ou à titre définitif, de l'un, de plusieurs ou de l'ensemble des établissements de l'entreprise appartenant à la personne condamnée ; exclusion des marchés publics définitivement ou pour une durée de cinq ans au plus.

- **Personnes morales :** 22 5000 € d'amende, 375 000 € lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès ; interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ; placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire, fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ; exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ; confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit ; affichage de la décision prononcée ou diffusion de celle-ci, soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication audiovisuelle.

À noter : *Si la victime choisit dans un premier temps les prud'hommes, elle ne pourra pas se tourner par la suite vers le juge pénal. Si la victime choisit le pénal, elle peut également saisir les prud'hommes, mais tant qu'un jugement n'est pas rendu par le tribunal correctionnel, le conseil de prud'hommes ne peut pas statuer s'il a été saisi, lui aussi.*

QUESTIONS POUR DÉMARRER UN PLAN

4.1 À quoi ressemble un plan ?

96 % des contrats de Ville ont pour axe transversal la lutte contre les discriminations mais selon les territoires, cet axe a été pris en compte de manière variable. C'est pourquoi il n'existe pas un modèle unique pour s'engager dans la démarche des plans territoriaux. Le choix de s'appuyer sur un diagnostic préalable ou un type de partenariat déjà développé ou de partir d'actions existantes dépend des caractéristiques de chaque territoire et de ses ressources. La charte pour s'engager dans un plan territorial est souple : les sites choisissent leurs territoires d'action, le mode de portage, l'animation. Si une majorité de plans/sites sont identifiés et « labellisés » au niveau national (cf. carte des sites « labellisés » au chapitre 6 et procédures de « labellisation » en annexe), d'autres démarches en matière de prévention et de lutte contre les discriminations sont mises en œuvre sans entrer dans ce dispositif.

Une charte souple

La charte de référence définit les plans et présente leurs caractéristiques générales.

DES OBJECTIFS

« Un plan de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail doit permettre d'identifier, de réduire et de prévenir les processus discriminatoires sur un territoire en vue d'améliorer la formation et l'insertion professionnelles ainsi que les conditions d'emploi des personnes ayant eu à subir des discriminations du fait de leur origine réelle ou supposée, éventuellement cumulées avec d'autres formes de discrimination : adresse, genre... »

UN CADRE D'ACTION

Ce plan se met en œuvre en priorité sur les territoires de la politique de la Ville : ZUS (en priorité zones franches urbaines-ZFU).

DES PORTEURS

Les plans territoriaux nécessitent un portage politique fort, qui se traduit par un engagement formalisé entre la collectivité territoriale et l'État. Il est impulsé et piloté par les élus locaux, sur la base d'une délibération du conseil municipal, en partenariat avec la préfecture, les différents signataires du contrat de Ville concerné, et mobilise localement l'appui de partenaires et de réseaux régionaux et nationaux. Un comité de pilotage local réunit, sans rechercher l'exhaustivité, ceux de ces différents acteurs qui s'impliquent effectivement dans la démarche. Un référent technique « politique de la Ville » en est le porteur opérationnel.

4.2 De quelles connaissances a-t-on besoin pour lancer un plan ?

Le niveau de sensibilisation sur les thématiques liées aux discriminations, des institutionnels locaux, des élus et des acteurs de la politique de la Ville, est lié à l'histoire socioculturelle et économique des territoires concernés, mais aussi à l'histoire de la mobilisation locale sur ces sujets.

Sur certains sites, la question des discriminations et, plus généralement, de l'accès aux droits des étrangers, des immigrés et de leurs enfants, a d'ores et déjà fait l'objet de réflexions, de débats, d'engagements politiques et d'actions, notamment dans le cadre des contrats de Ville (études, dispositifs, plan d'action...). Sur d'autres sites, ces problématiques n'ont pas suscité d'initiatives. Dans ce dernier cas, il peut être utile de se doter d'un diagnostic sur les discriminations en y associant étroitement le groupe de pilotage ; cela peut l'aider à développer une connaissance et une meilleure compréhension des phénomènes de discrimination et des enjeux d'un plan territorial de prévention et de lutte contre ces discriminations ; une autre option consiste à engager une démarche de formation.

En tout état de cause, le lancement d'un plan nécessite une mobilisation des acteurs, donc une prise de conscience de la réalité des discriminations et de ses conséquences, soit par le biais d'un diagnostic, soit par des formations.

De nombreux acteurs ne sont pas en prise directe avec le vécu des discriminations, c'est pourquoi il ne s'agit pas seulement de leur faire comprendre un fait de société mais également de leur faire prendre conscience que ce sont des personnes qui sont atteintes dans leur être et dans leur dignité, par les discriminations. Pour argumenter en ce sens, on utilisera donc, d'une part des données chiffrées puisées dans les études et les expérimentations appelées « testing » et, d'autre part, des témoignages relatant l'expérience de la discrimination par ceux qui la subissent.

4.3 Combien faut-il de partenaires pour démarrer un plan ?

Au cœur des plans, on retrouve toujours ce que certains sites ont appelé un « acteur collectif ». Un plan ne peut en effet être mené par une seule personne, si volontaire soit-elle. Il ne peut exister que grâce à la mobilisation (progressive) des partenaires du territoire, et notamment des élus. Cet acteur collectif peut prendre la forme d'un comité de pilotage, d'un (ou plusieurs) atelier(s) permanent(s), d'un groupe de formation-action.

Ce « lieu » permet d'échanger sur ce que recouvre le thème et l'engagement de prévention et de lutte contre les discriminations, il permet la construction du plan d'action, la réflexion collective en continu, le suivi et le pilotage du projet. Il permet de poser les questions et de chercher des réponses en commun. Il est inscrit dans la dynamique des plans (cf. chapitre 5). Avant qu'un tel groupe puisse se mettre en œuvre, ou lorsque plusieurs actions/groupes de réflexion se sont mis en place sur des sujets connexes à la prévention et à la lutte contre les discriminations, sans connaissance réciproque ni échanges pour capitaliser, la mise en réseau des initiatives d'acteurs est centrale. Elle peut être favorisée par des diagnostics locaux, qui ont pour objet notamment d'identifier ces convergences possibles.

La mise en réseau peut aussi signifier un dispositif de veille permanente pour identifier, échanger et capitaliser les expériences des divers cercles d'acteurs en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. Elle peut enfin avoir pour objectif un processus de capitalisation des savoirs professionnels mis au point par les acteurs de terrain.

Les premières cibles du plan sont bien entendu les victimes des discriminations. Il importe de les associer à la démarche en tant qu'acteurs à part entière des plans territoriaux. Cette recommandation est sans doute difficile à appliquer de façon directe et décisive, tant il est vrai que la discrimination est souvent tenue sous silence par ceux qui y sont soumis, précisément parce que le travail de légitimation est à peine embryonnaire. La crainte d'une aggravation des difficultés d'accès à l'emploi retient de nombreuses victimes de témoigner. Il y a donc toute une approche de mise en confiance à effectuer afin que les discriminations vécues ne soient plus cachées et qu'au contraire les victimes prennent part au processus de transformation des mentalités.

Les plans offrent la possibilité à des catégories sociales ou professionnelles qui sont, au départ, considérées comme cibles, de devenir des acteurs partenaires de la démarche. C'est le cas,

notamment, des intermédiaires de l'emploi et, parfois, des employeurs, du moins d'entre eux.

4.4 Doit-on en parler ?

La communication est un outil de mobilisation. L'annonce du démarrage d'un plan permet de mobiliser les acteurs institutionnels, associatifs et économiques du territoire. Les campagnes destinées au grand public sont aussi un signe fort permettant d'associer les habitants. Elles peuvent s'effectuer sous plusieurs formes : expositions, débats, campagnes d'affichages.

Une belle affiche vaut mieux qu'un long discours!

L'Union européenne a lancé un concours pour les jeunes artistes en 2006. La campagne « Pour la diversité. Contre les discriminations » de l'Union européenne invitait les étudiants en design et en arts graphiques à mettre leur créativité au service de la diversité, en participant au concours d'affiches « Casser les stéréotypes ». Le concours, ouvert aux étudiants dans tous les États membres de l'Union, était officiellement lancé le 13 février, et clos le 31 juillet 2006. Les vainqueurs ont été proclamés fin août 2006. Les meilleurs projets ont fait le tour de l'Europe, grâce à une exposition itinérante, dans le camion podium de la campagne « Pour la diversité. Contre les discriminations ». Et les heureux vainqueurs ont gagné jusqu'à 2500 €. Les écoles ont également été récompensées. Les étudiants pouvaient s'inscrire en ligne, ou en envoyant un CD par la poste. Tous les détails étaient sur le site : www.stop-discrimination.info

Vladimir Spidla, commissaire européen chargé de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances a déclaré au sujet de ce concours : « la campagne "Pour la diversité. Contre les discriminations" s'adresse aux jeunes en 2006, et comment les toucher mieux qu'en faisant appel à leur talent et leur inspiration pour promouvoir la diversité ? Le concours "Casser les stéréotypes" donnera aux jeunes une chance de faire reconnaître leur travail par des professionnels et de le promouvoir à travers l'Europe, tout en prouvant leur engagement pour la diversité ». Un jury paneuropéen, composé de jeunes artistes, de designers et d'experts reconnus dans ce domaine a sélectionné les meilleurs projets. Des affichettes, des dépliants et des kits d'information étaient distribués aux écoles et établissements concernés pour lancer le concours. « Casser les stéréotypes » a fait également l'objet d'une campagne de presse dirigée vers les jeunes, et un mini-site Internet a été créé pour donner régulièrement des informations.

4.5 Faut-il obtenir la présence active d'un élu pilote ?

Les « principes et modalités des plans territoriaux »⁹ précisent les conditions requises sur le pilotage : « les plans sont impulsés et pilotés par les élus locaux en partenariat avec les différents signataires du contrat de Ville concerné ».

Étant données les résistances à admettre les réalités des discriminations, il est fondamental, pour que le plan soit légitimé vis-à-vis de différents milieux professionnels et institutionnels, qu'il soit porté par des autorités politiques des collectivités et par l'État.

La présence active d'un élu pilote est susceptible de construire et de consolider dans le temps le partenariat initial entre la collectivité territoriale et l'État. Le pilote d'un « plan territorial » est en général un élu, président ou vice-président de la collectivité territoriale, souvent en charge de la politique de la Ville et/ou de l'emploi, qui s'appuie sur l'ensemble du conseil municipal.

4.6 À quoi sert le diagnostic ?

Selon les contextes et les cultures locales, les approches pour la construction de connaissances sont sensiblement différentes : dans certains contextes, le diagnostic approfondi préfigure l'action ; dans d'autres, l'action est l'occasion du diagnostic approfondi ; enfin, de plus en plus de sites investissent sur une production minimale de connaissances en amont, pour favoriser la construction d'un « diagnostic en marchant » tout en lançant régulièrement des actions. Certains sites choisissent de mener une recherche-action afin d'accompagner le processus de stabilisation des connaissances, des concepts et de mise en œuvre d'une méthode.

Dans certains sites, le diagnostic est un préalable utile, voire indispensable : un temps relativement long accordé à un recueil de données contribue à la prise de conscience et au partage d'un certain nombre de constats. Ce diagnostic partagé légitime et oriente les actions de lutte contre les discriminations. Sont notamment concernés les sites qui se sont concentrés sur d'autres priorités et qui souhaitent s'investir à un moment T, ou les sites qui se confrontent à un contexte local peu enclin à se mobiliser sur cette thématique, en raison de résistances techniques ou politiques, de l'absence de définition ou de convergences sur le thème des discriminations.

Dans d'autres contextes, l'histoire locale de l'immigration, l'engagement antérieur, font que cette légitimation n'est pas

⁹ Elaborés par la DIV et le FASILD dans le cadre du pilotage national des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail.

nécessaire pour intervenir dans le champ des discriminations. Dans ces cas, les sites peuvent opter :

- soit pour la programmation d'un diagnostic succinct dans l'objectif d'un partage de la connaissance, des positionnements et d'une mise en réseau des initiatives ;
- soit pour le lancement immédiat de quelques actions ciblées (vers un public spécifique par exemple) ; l'action est, dans ce cas, le plus souvent conçue comme devant permettre le développement de la connaissance.

Comment être aidé pour la construction de cette démarche ?

Le FASILD peut financer (à certaines conditions¹⁰) des « diagnostics stratégiques territoriaux d'intégration et de lutte contre les discriminations ». Par leur dimension participative, ces diagnostics sont à la fois des outils d'appropriation d'une connaissance construite ensemble et des leviers pour la mobilisation.

4.7 Comment articuler à différentes échelles ?

Pour lutter contre les discriminations, il est nécessaire de mobiliser les dispositifs existants qui interviennent à plusieurs échelles pertinentes (locales, intercommunales, départementales, régionales, nationale et européenne).

C'est en créant des synergies sur des territoires bien identifiés que les discriminations peuvent être mieux repérées et combattues. Il s'agit de lier l'approche territorialisée des quartiers aux autres échelles d'intervention (communautés de communes, bassin d'emploi, département, région). Pour lutter contre des discriminations qui fonctionnent en système, tous les maillons et échelons doivent être progressivement articulés. Deux approches : la mise en commun des constats et propositions d'actions entre acteurs politiques, institutionnels, économiques et associatifs et l'approche territoriale aux différentes échelles (quartiers, villes, intercommunalité, départements, bassin d'emploi).

Les plans territoriaux bénéficient de l'existence du dispositif national qui est impulsé et animé par un comité de pilotage réunissant plusieurs institutions partenaires de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

Ce dispositif a permis des échanges, des enrichissements mutuels entre les sites et des avancées évidentes. Les moments forts en ont été les séminaires nationaux et les réunions inter régionales.

¹⁰ Le FASILD réalise un appel d'offres par an pour environ 25 diagnostics stratégiques territoriaux. Les sites intéressés doivent prendre contact avec leur délégation régionale pour pouvoir soumettre leur projet à l'appel d'offres national. Voir en annexe la liste des diagnostics 2004 et 2005.

Les séminaires nationaux se sont déroulés à Pantin et Saint-Denis, en 2003, 2004 et 2005. Les réunions inter régionales ont été organisées à la fin de l'année 2005 : quatre réunions se sont tenues à Bordeaux-Floirac, Montpellier, Paris et Nancy. Elles ont rassemblé divers acteurs de tous les plans actifs, afin d'analyser collectivement les textes préparatoires à la publication du présent guide et d'y introduire le maximum d'enseignements tirés de l'expérience de terrain.

L'ensemble des comptes rendus de ces réunions sont téléchargeables sur le site de la DIV.

COMMENT FAIRE
VIVRE LE PLAN ?
QUELS ACQUIS
À CE JOUR PEUT-ON
TIRER DES PLANS
DE LUTTE ?

5.1 Quels types d'actions trouve-t-on dans les plans territoriaux ?

La variété des actions engagées dans les plans existants est présentée ici à partir d'exemples précis qui ne sont pas limitatifs, tant il est vrai que les synergies locales ouvrent la voie à de nouvelles actions.

511. Qu'est-il possible de faire avec les victimes de discriminations ?

Quels sont les enjeux et les résistances possibles ?

Les victimes réelles ou potentielles de discriminations n'ont pas toujours une grande facilité à caractériser l'événement (racisme, discrimination, choix légitime d'un employeur ?).

L'offre d'accompagnement est peu développée et peu de prestataires sont aujourd'hui vraiment qualifiés pour aider ces publics. L'offre se concentre dans les associations et/ou au sein de quelques structures publiques qui proposent des « permanences juridiques » : maisons de la justice et du droit (MJD), missions locales, lieux d'écoute.

Faute de pouvoir agir, certaines personnes intériorisent les discriminations potentielles ; d'autres n'ont pas conscience des phénomènes discriminatoires. Cela contribue à l'invisibilité du phénomène, mais handicape aussi la recherche d'emploi, dans la mesure où le frein réel pour l'accès à l'emploi n'est pas nécessairement travaillé (positionnement par rapport à une attitude d'employeur, assurance...).

Certaines personnes se « victimisent », au sens où elles se persuadent que leurs démarches sont vouées à l'échec à cause des discriminations et, par suite, abandonnent leurs recherches de formation ou d'emploi.

Un premier type d'action consiste à se placer aux côtés de celles et ceux qui subissent des discriminations, afin de légitimer leur parole et, sur cette base, de les accompagner vers la réparation et l'émancipation.

Quelles actions sont entreprises dans les plans ?

• LE RECUEIL DE TÉMOIGNAGES

L'écoute attentive et constructive de témoignages de discriminés est en quelque sorte le socle de la démarche. L'attention portée à la parole des discriminés permet de leur redonner confiance, notamment si cette écoute débouche sur des dispositions concrètes allant vers la transformation des situations. On préférera le terme de « témoignage », qui indique la décision de parler, à celui de « parole » qui fait disparaître la personne singulière derrière la catégorie de « victime – ce point de départ n'est pas un

point d'arrivée. Écouter les victimes est un impératif politique de reconnaissance, un impératif de restauration du pacte social mais c'est surtout permettre que cette parole ait des effets concrets.

À Mulhouse

Le relais municipal de Mulhouse pour la lutte contre les discriminations a, pour axe de travail, la prise en compte de la parole des discriminés et des personnes se sentant potentiellement discriminables. Une chargée de mission a été recrutée spécialement pour pratiquer l'écoute et l'orientation de ces personnes.

À Roubaix

« Face aux discriminations raciales à l'emploi, une permanence d'accès au droit est proposée. Cette permanence s'adresse à celles et ceux qui s'estiment victimes d'une situation de discrimination. Que ce soit dans l'accès à la formation professionnelle, dans la recherche d'emploi, dans l'emploi occupé. Cette permanence accueille, renseigne gratuitement sur rendez-vous ou par téléphone. Elle offre un conseil adapté à chaque situation, elle soutient les victimes dans leurs démarches administratives et juridiques en cas de besoin, elle oriente vers les services ou personnes compétentes et garantit une totale confidentialité¹¹ ».

• LA MOBILISATION DU DROIT

Les associations de lutte contre les discriminations peuvent ester en justice toutes les actions qui naissent de l'article L. 122-45 du code du travail en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, si elles sont régulièrement constituées depuis cinq ans au moins et justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment.

On peut citer ici les associations d'aide aux victimes se saisissant des cas de discrimination à l'embauche ou au travail, de même que l'implication dans ce champ des comités départementaux d'accès au droit (CDAD).

À Epinal

Le CDAD, à travers ses permanences décentralisées, offre désormais à toute personne qui se sentirait discriminée ou serait victime de discrimination, une orientation vers les interlocuteurs idoines : HALDE, Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation (DDTEFP), Direction départementale de l'équipement (DDE).

Les MJD participent aussi à ces actions, qui sont désormais portées à la connaissance des COPEC.

¹¹ Extrait de la fiche de présentation du plan de Roubaix à lire au chapitre 6. De même, tous les encadrés suivants renvoient aux fiches du chapitre 6.

Des opérations de testing et autres mises à l'épreuve des réalités de la discrimination sont pratiquées et aujourd'hui reconnues légalement, après avoir été promues par l'association SOS Racisme.

• LA DÉFENSE DES SALARIÉS

Quels sont les acteurs relais ?

Les inspecteurs du travail sont habilités à constater les infractions, par exemple un refus d'embauche, une sanction, un licenciement, un refus de stage appuyé sur un motif discriminatoire. Ils peuvent se faire communiquer tout document ou élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles du code du travail et du code pénal sur les discriminations.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou sur le plan national (ou départemental, s'agissant des départements d'outre-mer) peuvent ester en justice en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat (à un emploi, un stage, ou une formation) sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé (article L 122-45 du code du travail).

Ce droit est cependant encadré :

- Le salarié concerné doit être averti par écrit de l'action du syndicat.
- Le salarié peut s'opposer à cette action dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.
- Le salarié peut toujours intervenir, s'il le souhaite, au cours de l'instance engagée par le syndicat.

Les délégués du personnel. L'article L. 422-1-1 du code du travail prévoit que les délégués du personnel saisissent l'employeur lorsqu'il existe une « atteinte aux droits des personnes ou libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché ». L'employeur ou son représentant est alors tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Lorsque l'employeur et le délégué du personnel sont en désaccord sur l'existence d'une telle atteinte ou lorsque l'employeur n'y met pas fin, le délégué du personnel peut saisir le conseil de prud'hommes qui statue en référé. Le juge peut ordonner des mesures ou prononcer des astreintes. Cette procédure peut être utilisée par les délégués du personnel lorsqu'ils constatent l'existence d'une mesure ou d'un acte discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

512. Qu'est-il possible de faire sur l'accès à l'emploi ?

Comprendre les contraintes des intermédiaires de l'emploi

La complexité de la notion de discrimination, la difficulté à en établir la preuve, son caractère bien plus souvent insidieux qu'ouvert, ne rendent pas toujours facile son identification par les intermédiaires de l'emploi. En dépit d'un affichage politique et institutionnel récent, la lutte contre les discriminations n'est pas toujours suffisamment considérée, au quotidien, comme un enjeu professionnel. L'orientation du management n'est pas partout affirmée. Même lorsque c'est le cas, il est difficile aux intermédiaires de gérer la frontière incertaine entre, d'un côté, la sphère privée et les valeurs intimes (les leurs, celles du demandeur d'emploi) et, d'un autre côté, la sphère professionnelle et ses pratiques objectives.

De plus, les objectifs de résultat des politiques de l'emploi s'interposent dans la prise de position et dans l'engagement contre les discriminations.

Face aux situations de discriminations identifiées, les intermédiaires de l'emploi ont constitué une intelligence des pratiques. Mais les pratiques qui en découlent sont encore trop souvent d'ordre individuel, donc peu discutées et peu évaluées. L'approche déontologique reste théorique : des modes opératoires concrets ne sont pas partout élaborés (gestion des propos insidieux ou bien ouvertement discriminatoires de la part des employeurs, légitimité à aborder des sujets considérés comme intime – voile, vêtement, hygiène, etc. – par les demandeurs d'emploi ...) et l'on note souvent une ambiguïté des relations entre agents sur ces enjeux. L'action d'intermédiation peut se révéler elle-même « discriminante » quand l'intermédiaire anticipe la réaction d'un employeur... et ne fait pas, délibérément, certaines mises en relation.

Appuyer le positionnement contre les discriminations

Face aux contraintes très fortes qui pèsent sur les intermédiaires de l'emploi, il est crucial de chercher des réponses concrètes aux situations vécues par les personnels, et de clarifier les conditions organisationnelles pour la prise en compte professionnelle de ces enjeux. Aujourd'hui, des outils existent.

Ce sont, par exemple :

- Des sessions de formation-action de 3 demi-journées à 3 journées qui :
 - partent des situations et des problèmes des personnels (relation à l'employeur, relation au demandeur d'emploi, organisation de la structure pour la circulation et le traitement de l'information et des cas identifiés de discriminations réelles ou potentielles) ;
 - proposent des apports (notions, apports juridiques, fonctionnement du marché du travail, identification des mécanismes de discrimination, principaux dispositifs publics, recours possibles ...) ;
 - élaborent des outils adaptés aux situations.

Dans la vallée de l'Ondaine

Fabrication d'une « boîte à outils » destinée aux intermédiaires de l'emploi et aux travailleurs sociaux face aux situations de discrimination.

Réunions pour la diffusion de cette boîte à outils auprès des travailleurs sociaux et des intermédiaires de l'emploi avec un accompagnement de Praxisens.

Test de la fiche d'aide au repérage : relever les pratiques discriminantes dans la vallée et travailler autour de la relation travailleur social-public discriminé.

- Des groupes inter-institutionnels (mission(s) locale(s), agence(s) locale(s) pour l'emploi, PLIE, associations intermédiaires du territoire) permettent à la fois des échanges de pratiques et la constitution d'un réseau-ressource sur le territoire. Des financements FASILD via le dispositif national de formation des acteurs sont envisageables pour :
 - L'ouverture de débats de clarification avec la hiérarchie, soit pendant la formation-action, soit lors des réunions de services.
 - L'identification (formation et outillage) de personnes-ressources au niveau de la ligne managériale. Ces personnes ont vocation à :
 - accompagner les intermédiaires de l'emploi faisant du face-à-face ;
 - faire circuler l'information ;
 - construire le partenariat local ;
 - La construction de réseaux d'échanges et de remontée d'information.

513. Qu'est-il possible de faire pour mobiliser les entreprises ?

Les vecteurs de la discrimination de la part d'employeurs publics et privés

- Des notions et des concepts pas toujours clairement identifiés (la discrimination souvent assimilée au racisme : « je ne suis pas raciste, donc je ne discrimine pas »).
- Une loi assez mal connue, et une exemplarité des sanctions en cas de discrimination avérée quasi absente.
- Une invisibilité des phénomènes de discrimination et des pratiques discriminatoires dans les organisations, une difficulté du diagnostic, mais une reconnaissance assez générale de la plus grande difficulté d'accès au marché du travail de certaines personnes en raison de leur origine, de leur patronyme, de leur sexe, de leur âge ...
- Des démarches de recrutement favorisant la prévention des risques (client, management, collègues) pour défendre des intérêts économiques mais aussi l'équilibre social de l'entreprise.

- Des secteurs d'activités où l'on observe une ethnicisation des tâches et des métiers.
- Une organisation et des modes de recrutement qui laissent souvent une large place aux présupposés, aux représentations dans la déclinaison des critères d'équilibre économique et social de l'entreprise. Ainsi, des individus sont perçus en référence à un supposé groupe d'appartenance construit sur un critère d'origine ou de sexe, chaque membre de ce groupe étant censé présenter les mêmes caractéristiques que les autres.

Modifier les représentations et informer sur le droit

Les acteurs des plans entreprennent des démarches auprès des employeurs publics et privés avec, pour argumentaire de base, les éléments suivants :

- Les discriminations sont des inégalités de traitement fondées sur des motifs illégitimes (les motifs sont listés dans la loi ; *cf.* annexes). Le racisme est un jugement de valeur. On peut donc être raciste et ne pas être discriminant. Une entreprise peut faire de la discrimination sans être raciste.
- Le risque légal (pénal) existe.
- La société est diverse, l'entreprise a intérêt à l'être aussi (image, consommateur qui se « retrouve », compréhension des évolutions sociétales).
- Les discriminations limitent la fluidité du marché du travail : certains emplois ne sont pas pourvus alors qu'ils pourraient l'être ; d'autres ne sont pas pourvus par les candidats les plus compétents. Au-delà de la dimension légale et éthique de la réflexion sur un meilleur accès à l'emploi des personnes qui sont aujourd'hui en marge du fait des discriminations, le choc démographique à venir amplifiera les phénomènes de tensions sur le marché du travail et impliquera une réflexion pour favoriser l'intégration dans l'entreprise de tous les candidats qui présentent les compétences nécessaires aux postes à pourvoir.

Modalités pratiques servant ces objectifs

L'ensemble des actions conduites par les acteurs des plans est à consulter au chapitre suivant.

Soulignons simplement ici que certaines entreprises sont déjà engagées dans des démarches non discriminatoires sur lesquelles il est recommandé de s'appuyer, de même que sur ces groupements, pour toucher d'autres milieux patronaux. Il a en effet été remarqué que les messages sont d'autant mieux reçus qu'ils émanent de pairs.

À Saint-Quentin-en-Yvelines

Alliance avec le club FACE local : 7 entreprises participent à des groupes de travail ; elles ont préféré à la Charte de la diversité, un engagement spécifique contre les discriminations précisant que le personnel des entreprises ne doit pas adopter une attitude discriminatoire.

Avec les entreprises, il faut employer un langage simple, vrai et se montrer très concret.

Dans le Nord

Un directeur de mission locale a réussi à placer un grand nombre de jeunes en faisant remarquer aux employeurs potentiels que si ces jeunes se présentent pour des postes (ou des stages) alors qu'ils connaissent les réticences à leur rencontre du fait de leur origine et/ou de leur lieu de résidence, c'est qu'ils sont très motivés et feront certainement tout pour donner satisfaction ; l'argumentaire est fondé là, non sur des considérations morales mais sur l'intérêt pour l'entreprise.

Il n'y a pas de modèle unique, car les situations sont très dissemblables ; par exemple, à Mulhouse, un club d'entreprises s'est formé, à Epinal un tel regroupement n'a pas été possible, mais d'autres actions ont été menées.

À Epinal

Quand les entreprises s'engagent ...

Dans le cadre du plan local de lutte contre les discriminations sur le marché du travail d'Epinal, la DDTEFP, le FASILD et le syndicat intercommunal pour la gestion du contrat de Ville d'Epinal, Golbey, Chantraine ont confié au cabinet Madinfor, une mission en vue de sensibiliser une centaine d'entreprises du bassin d'emploi à la problématique de la discrimination.

Une trentaine d'entreprises volontaires ont souhaité s'engager dans **la signature d'une charte sur la diversité et l'égalité des chances au sein de l'entreprise**. La signature d'une charte similaire avait déjà été organisée au niveau national, par l'Institut Montaigne, avec une trentaine de grands groupes. Cette charte traduit la volonté locale des signataires de s'engager explicitement au respect de principes et à l'adoption de bonnes pratiques.

« La charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation. Elle s'inscrit dans le cadre et complète les actions conduites par l'État et les collectivités locales au niveau du plan territorial de lutte contre les discriminations

porté par le syndicat intercommunal pour la gestion du contrat de Ville. Elle manifeste notre volonté d'agir au niveau du bassin d'emploi d'Epinal, en cohérence avec les acteurs publics et privés locaux, déjà engagés dans la mise en œuvre du protocole d'accord du 14 juin 2005, pour contribuer à réduire les inégalités dans l'accès à l'emploi.

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, le management et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'admission en stage, l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.

Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur la portée concrète de cet engagement : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels. »

Concrètement, les entreprises s'engagent déjà pour la mise en place d'actions opérationnelles en :

- auditant les procédures de recrutement et les processus d'évolution au sein de l'entreprise ;
- sensibilisant le personnel et l'encadrement ;
- développant le tutorat et organisant un réseau de parrains.
- favorisant l'accès à des stages ;

Une conférence a déjà eu lieu, un *speed jobing* organisé, des recrutements ont été concrétisés. Pour développer la dynamique, un label valorisant les bonnes pratiques est en cours d'élaboration.

Tous les plans n'ont pas la même stratégie vis-à-vis des employeurs : certains affirment qu'il importe d'associer les employeurs au lancement du plan afin d'éviter qu'ils ne se sentent manipulés dans un dispositif qui leur est étranger ; d'autres préconisent de se demander, au démarrage, si le contact avec les employeurs se fait immédiatement ou si c'est une perspective. La condition, pour faire le bon choix, est de bien connaître le tissu économique local. Il est possible de s'adresser aux entreprises elles-mêmes (notamment celles qui ont signé des chartes de la diversité au niveau national) ou à des groupements professionnels, qui peuvent être les mieux placés pour faire venir des entreprises sur le terrain de la lutte contre les discriminations.

Dans l'Essonne

La CGPME 91 (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) a sollicité un groupement d'employeurs en vue de les faire adhérer au plan de lutte contre les discriminations. La CGPME multiplie les actions de promotion du plan de lutte contre les discriminations, notamment par la mise en ligne de la charte sur le site Internet de la confédération. Elle agit conjointement avec la DDTEFP dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

Dans le monde de l'entreprise, les directeurs des ressources humaines et décideurs peuvent être plus faciles à convaincre que les salariés – directement visés par le risque de délit – ; pour autant, les syndicats ne doivent pas être négligés en tant qu'acteurs potentiels de la lutte contre les discriminations mais au contraire associés aux débats et aux formations des plans. Dans la fonction publique notamment, les syndicats peuvent avoir un rôle de levier.

D'autres acteurs peuvent être des appuis précieux : les maisons de l'emploi, les chambres consulaires, le conseil économique et social régional – celui-ci a joué un rôle important en Lorraine, notamment par la création d'un poste spécifique sur ces questions. Un comité régional, instance très souple, a été constitué. Deux réunions sont organisées tous les ans, ce qui permet de maintenir l'attention sur ces problèmes.

514. Qu'est-il possible de faire pour les stages ?

La discrimination commence avec les difficultés rencontrées par certains jeunes dans leurs recherches de lieux d'accueil pour le stage de troisième (d'insertion ou non). Il est donc crucial de développer avec les établissements scolaires, des moyens pour faire cesser cette discrimination.

Des actions sont menées au plan local avec certains établissements pour l'éducation sur les discriminations et pour la prévention des discriminations touchant les élèves des quartiers pauvres, en particulier ceux dont les parents sont des immigrés, notamment venus des différentes parties de l'Afrique.

Agir avec les représentants de l'Éducation nationale

Sur initiative du plan, des partenariats entre les collèges et lycées professionnels d'un côté, les entreprises publiques et privées de l'autre, contribuent à faciliter l'accès à des stages à des jeunes qui trouvent portes fermées du fait :

- qu'ils habitent dans des quartiers défavorisés ;
- que leurs parents ou grands-parents sont des immigrés ;
- ou qu'ils sont eux-mêmes nouveaux immigrants.

D'autre part, des réflexions et des débats sont proposés sur la tendance consistant à orienter des jeunes systématiquement

vers des filières courtes, pour les mêmes raisons. Il ne s'agit pas de critiquer systématiquement ces filières ni l'enseignement professionnel, mais d'inciter à prendre en considération, au cas par cas, les dispositions et capacités des élèves, quelles que soient leurs origines.

Associer les élèves aux débats sur la discrimination

À Saint-Quentin-en-Yvelines

14 classes des collèges (soit 200 participants) ont été invitées à la projection du film *Manque de peau* réalisé par un jeune habitant de Trappes, qui montre les difficultés rencontrées dans la recherche de stage en classe de troisième d'insertion.

Associer les parents au suivi du cursus de leurs enfants

À Evry

L'association Génération II intégration-citoyenneté mène un travail d'information auprès des familles et a lancé une étude sur la problématique de l'accès aux stages des jeunes issus des quartiers prioritaires du centre Essonne.

Promouvoir l'expression des jeunes sujets aux discriminations

Dans l'agglomération de Thionville

Un clip vidéo a été réalisé par les élèves du lycée de Hayange, en collaboration avec les enseignants et la mission locale, dans le cadre du projet d'établissement.

Des ateliers « groupes de parole » auprès des jeunes susceptibles d'être victimes de discrimination fonctionnent dans le cadre de la mission locale du Nord-Mosellan :

- dans le cadre d'un chantier d'insertion de jeunes géré par le centre communal d'action sociale (CCAS) de la ville de Florange, une vidéo a été réalisée par les jeunes sur le vécu de la discrimination ;
- un site Internet visant à informer, mieux comprendre les situations et processus, et à faire évoluer les représentations et, de fait, les comportements, a été ouvert et est animé par des jeunes accompagnés par les centres sociaux de Thionville, Uckange, Terville et Yutz.

515. Qu'est-il possible de faire avec les élus ?

Les élus des collectivités ont un rôle central dans les plans territoriaux. Il est tout d'abord fondamental qu'ils y exercent un portage politique fort, vis-à-vis d'autres élus à convaincre, des milieux économiques et de la population en général. Deux cas de figure se présentent : d'un côté des élus qui impulsent et portent les plans ; d'un autre, des élus en retrait qu'il s'agit de gagner à la cause de la prévention des discriminations.

À Saint-Quentin-en-Yvelines

Sur proposition de l'élu chargé de la politique de la Ville, toutes les conventions passées avec les opérateurs du contrat de Ville contiennent une phrase incitant à porter attention aux discriminations, à en recenser les actes et à orienter les victimes vers la MJD.

Les résistances viennent notamment de la représentation qu'ont les élus de leur rôle d'arbitres des tensions et conflits. Étant soumis à des pressions multiformes – des employeurs estimant être agressés par le discours sur les discriminations qui les incriminerait trop systématiquement; des habitants qui disent ne pas bénéficier d'un égal accès à certains services, d'associations communautaires parfois demandeuses d'instauration de quotas de « discrimination positive » –, certains élus adoptent une neutralité prudente.

En conséquence, on observe un décalage assez fréquent entre les positionnements idéologiques et les stratégies opérationnelles mises en œuvre, alors que la volonté politique, l'engagement des élus (contre les discriminations et dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention et de lutte) est indispensable pour la réussite d'un plan. Lutter contre le caractère insidieux et invisible des systèmes discriminatoires implique un débat local, qui ne peut avoir lieu de manière satisfaisante sans une visibilité et une réalité de l'engagement de la puissance publique locale.

Les arguments à développer face aux résistances mettent en avant des éléments tels que :

- De nombreuses offres d'emploi ne sont pas pourvues (argument économique) alors qu'il existe des demandeurs d'emplois qui pourraient accéder aux postes.
- La frustration des demandeurs d'emploi écartés du marché du travail pour des raisons sur lesquelles ils ne peuvent agir (discriminations) est un facteur de risque pour la paix sociale territoriale.
- La collectivité, au même titre que l'État, est garante du respect de la loi et de la promotion de l'égalité de traitement sur son territoire et se doit d'être exemplaire.
- Les investissements formation-scolarité-qualification ne sont pas rentabilisés.
- Il existe des modes de réponses (les plans de prévention et de lutte contre les discriminations), une ingénierie en construction et en réseau, ainsi que des moyens de financement par l'État et l'Union européenne.

Agir avec les élus et les collectivités

Différents axes de travail peuvent être engagés avec des élus locaux. L'expérience des plans met en avant l'importance de la formation destinée aux élus pour qu'ils prennent toute la mesure des discriminations. Des sessions de formation et de réflexion sont conçues pour faciliter et approfondir la prise de conscience

des discriminations et de leurs effets néfastes. Une difficulté réside dans le fait que les élus sont rarement disponibles pour des formations, sauf lorsqu'elles sont organisées dans le cadre des associations d'élus.

Des actions concrètes tendent à sensibiliser les élus en tant qu'employeurs publics. Ce sont par exemple l'encouragement à des modalités de recrutement allant contre les discriminations dans l'emploi et dans les commandes des collectivités locales, ou l'application de la clause d'insertion dans les marchés publics.

À Saint-Priest

Des phénomènes de xénophobie, de racisme, et de discrimination attestés par la montée de l'extrême-droite, des comportements d'évitement de certains quartiers et de certaines écoles, des modes de recrutement dénoncés par l'ANPE, la mission locale et des associations de lutte contre le racisme ont été à la base d'une prise de conscience qui a motivé un engagement clair des élus de la ville et d'une partie de la société civile. Les premières interventions ont consisté en des actions de parrainage en entreprise avec l'appui de la mission locale et de la chambre de commerce et d'industrie. Puis à partir de 1997, un collectif d'associations et de militants avec le soutien de la ville a organisé une quinzaine annuelle contre le racisme. La thématique de la discrimination dans le monde du travail y est abordée de façon récurrente. Depuis, cette manifestation s'étend sur toute l'année.

La majeure partie des plans territoriaux a bénéficié d'un portage politique de la part des élus. La mobilisation des élus fait partie intégrante de l'objectif de ces plans car elle permet de légitimer les actions. En outre, la reconnaissance par les élus de la réalité des discriminations et l'expression de la volonté politique de les combattre sont un levier important pour l'action :

- Elles permettent de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de l'intérêt général auquel contribuent les actions de lutte contre les discriminations.
- Elles signifient une reconnaissance politique du tort causé aux personnes discriminées.
- Elles montrent que les entreprises ne sont pas seules concernées : c'est l'ensemble de la société qui doit se mobiliser pour l'égalité des chances.

Dans certains cas, l'implication des élus n'est pas immédiate. Elle peut faire suite à un premier travail de collecte d'informations et de mise en place de partenariats. Elle n'en est pas moins un objectif incontournable autant qu'un moyen décisif pour obtenir des résultats.

Certains insistent, au-delà de la signature du plan par les maires, sur la prise en charge par les élus de quartier, le maire lui-même, ou encore par un collectif d'élus.

5.2 Se qualifier collectivement

521. Pour construire un plan, faut-il un diagnostic préalable ?

La production et le partage de connaissances sur les discriminations existantes dans un territoire donné, sur ses mécanismes de production et sur les acteurs et actions engagées dans des démarches de prévention et/ou de lutte peut être l'outil de lancement et de mobilisation contre les discriminations.

Les discriminations et leurs mécanismes de production sont complexes et généralement peu visibles de prime abord. Pour identifier ces situations et les mécanismes qui les sous-tendent, il ne suffit pas de les répertorier : il faut les révéler. En ce sens, il apparaît que le lien logique diagnostic-action ne peut pas être toujours linéaire : il ne suffit pas de vouloir voir-savoir pour voir-savoir et ensuite faire.

La difficulté à mener un diagnostic provient de la faiblesse des sources statistiques¹² et de la nécessité d'utiliser des méthodes d'investigation de l'analyse qualitative. Mais cette obligation est un atout dans la construction d'un « acteur collectif » sur un territoire : chacun des partenaires du noyau organisateur, puis des nouveaux partenaires, contribue à préciser le contenu et les modalités des discriminations dans l'emploi, dont il est témoin. Par ailleurs, les sites ont tout intérêt à s'informer des connaissances accumulées au niveau national pour appréhender le fonctionnement du système discriminatoire et mesurer les écarts au plan local.

Quel type de diagnostic mettre en œuvre ?

En matière de discriminations, la connaissance ne se réduit pas à l'identification de cas, elle implique une compréhension des modalités de production des systèmes discriminatoires. Cela nécessite donc de repérer et d'analyser les positionnements, les engagements, les modalités d'organisation de l'ensemble des parties prenantes du marché du travail : employeurs, demandeurs d'emploi, mais aussi ensemble des structures et institutions publiques et privées qui interviennent dans ce champ.

Ainsi, la production de connaissances doit permettre en même temps la mobilisation et la prise de conscience de chacun sur sa part de responsabilité dans les processus.

Comment s'y prendre ?

- Répertorier quelques éléments territorialisés essentiels pour permettre la constitution du noyau de pilotage, voire d'un groupe ayant vocation à devenir l'acteur collectif :

¹² Voir en annexe les sources existantes dans la partie consacrée aux indicateurs de suivi et d'évaluation.

- Taux de chômage des étrangers, taux de chômage des immigrés, taux de chômage dans les quartiers de la politique de la Ville¹³, taux de chômage d'autres catégories discriminées (plus de 50 ans, handicapés) afin de montrer la contradiction entre le discours sur les difficultés de recrutement et l'existence de demandeurs d'emploi victimes de discriminations¹⁴.
- Acteurs et actions engagés au niveau territorial sur les champs de l'intégration et de la lutte contre les discriminations ou sur des initiatives et actions qui peuvent y contribuer.
- Réunir un groupe de réflexion animé par une personne-ressource (compétente au sein d'une des institutions partenaires ou prestataire) et, sur cette base :
 - Échanger sur les premiers éléments de connaissance territorialisés.
 - Mettre en regard ces éléments par rapport aux éléments de connaissance nationaux et proposer des apports (notions, apports juridiques, contexte et évolution des politiques publiques) visant à compléter l'information.
 - Construire collectivement des objectifs de réflexion et d'actions. Des sous-groupes peuvent être constitués par thème de réflexion ou d'action identifiés.

Ces groupes construisent de la connaissance « en marchant ». Ils font régulièrement le bilan de leurs réflexions et leurs actions. Ainsi, en matière de discriminations, il convient parfois de se départir de l'approche rationnelle et logique selon laquelle il est nécessaire de savoir avant d'agir : le collectif et l'action sont les vecteurs de création de ce savoir partagé.

À Montpellier

Le plan de lutte contre les discriminations à l'emploi s'est inscrit, dès son démarrage, dans l'action. Paradoxalement, dans un territoire où la question n'est abordée par les acteurs du contrat de Ville que depuis peu, le « choix méthodologique » de construire en marchant a permis :

- une prise de conscience que le plan conduit à une intervention concrète et précise sur le thème et sans amalgamer les questions de l'intégration et de l'exclusion, là où la prise en compte globale et diffuse ne favorisait pas une approche significative des discriminations ;
- d'associer dès le début les acteurs concernés, les intermédiaires publics et privés de l'emploi, dans la double démarche d'expression de leur vécu et de leurs attentes. Ce diagnostic « concret » sur la situation locale du marché de l'emploi a ainsi fait écho à la préfiguration des réponses qu'un plan pourrait apporter.

¹³ Il n'est pas toujours possible d'établir des taux de chômage à l'échelle des quartiers, sauf s'il s'agit de ZUS, pour lesquelles l'INSEE et la DIV ont construit des fiches profils qui contiennent une information très consistante disponible sur le site de la DIV : www.ville.gouv.fr

¹⁴ Le recensement général de la population (INSEE, tableau Nat. 3) est une première source, suffisante à ce stade.

Que trouve-t-on dans un diagnostic ?

Bien entendu, le contenu du diagnostic différera selon le moment où il est fait (en amont, en continu ou en point d'étape d'une démarche engagée). Néanmoins, les éléments récurrents des diagnostics sont les suivants :

- *des données statistiques sur la part des étrangers et des immigrés dans la demande d'emploi, le logement (social), les structures d'accueil ;*
- des informations sur les signalements, les plaintes ;
- la description et le nombre de cas qui ont été identifiés comme « potentiellement discriminatoires » par les structures partenaires (certains territoires ont constitué des « fiches de liaison » qui peuvent avoir pour objectif le dépôt de plainte, et/ou la circulation de l'information sur les cas potentiels recensés sur un territoire par les professionnels, notamment intermédiaires de l'emploi) ;
- des témoignages de discriminés directement collectés par entretiens individuels et collectifs ou – à défaut – indirectement par les propos des intermédiaires de l'emploi qui travaillent avec eux ;
- les positionnements des acteurs par rapport aux enjeux des discriminations : affichage d'une politique claire dans leur institution (existence de pratiques organisationnelles) et au-delà de leur institution (partenariats sur ces questions), prise en compte spécifique ou transversale de ces enjeux dans les actions menées, débat sur ces questions ou non ;
- les actions et initiatives mises en œuvre, leurs objectifs, méthodes et effets (existence ou non d'actions spécifiques de lutte contre les discriminations, prise en compte ou non de la lutte contre les discriminations dans les actions existantes, notamment d'insertion, analyse des effets discriminatoires de certaines pratiques d'acteurs, notamment institutionnels, ou de certaines actions) ;
- des propositions d'actions destinées à répondre aux problèmes identifiés et non pris en compte jusqu'alors ;
- des indications de méthode pour la mise en œuvre de ces actions.

522. La formation, production de connaissance

La formation peut être une intervention structurelle transversale ou une action ponctuelle ciblée selon les objectifs qui lui sont assignés. Ces objectifs varient selon les sites¹⁵. Cinq grandes familles d'objectifs (éventuellement croisées) président à la formation :

- développer la connaissance locale des discriminations et leur système ;
- favoriser la diffusion et l'information ;
- faire évoluer les pratiques et les représentations ;
- aider et accompagner les publics victimes de discriminations
- mobiliser les acteurs et tisser un réseau.

¹⁵ Une analyse des formations conduites dans les six premiers sites a été menée par Fors Recherche sociale ; elle a abouti à ces préconisations.

Les acteurs visés par la formation sont divers, qu'ils participent directement ou indirectement aux pratiques discriminatoires, ou qu'ils en soient témoins ou victimes : acteurs économiques, professionnels du logement, intermédiaires de l'emploi, acteurs de l'action sociale, éducative, socioculturelle, relais institutionnels, élus, publics discriminés... Le regroupement de plusieurs catégories au sein d'une même formation, nécessaire à terme pour « avancer en échangeant » implique quelques précautions : par exemple, la participation en tant que témoins de certains groupes supposés agir directement sur les phénomènes (les employeurs par exemple), implique que les participants aient réalisé un travail de réflexion sur leurs propres représentations et pratiques.

Trois types de démarches peuvent être choisis, en fonction du contexte :

■ **La sensibilisation** : approche partielle de la thématique, elle s'adresse à des publics qui n'ont pas ou peu réalisé un travail de réflexion et d'analyse sur les phénomènes discriminants, sur leurs propres représentations et pratiques et vise à susciter les premières interrogations et un besoin d'approfondir.

■ **La formation** : en articulant approche théorique (concepts, historique, approche juridique...) et approche pratique (témoignages, échanges sur les « vécus »...), elle fournit aux participants des éléments de réflexion et d'analyse leur permettant de réfléchir à la manière de mettre en place à moyen terme des actions concrètes.

■ **La formation-action** : démarche pragmatique, elle consiste à aborder concrètement les analyses et problèmes des participants, dans leurs pratiques professionnelles notamment, et à formuler des réponses aux problématiques soulevées et difficultés rencontrées. La formation-action peut être proposée dans un premier temps au groupe de pilotage qui se constitue en « acteur collectif », et (en même temps ou après) à des groupes d'acteurs spécifiques. Au-delà de l'information, de l'apport de connaissance, elle est aussi très souvent le moyen de coconstruire et d'enrichir un diagnostic, puisque les participants échangent sur leurs analyses et pratiques, et que des acteurs de diverses institutions se rencontrent pour construire ensemble. Par ailleurs, la recherche de réponses lors de la formation-action peut se traduire par la mobilisation progressive d'autres cercles d'acteurs et par la mise en place, en parallèle ou en différé, d'actions ciblées. Ainsi, la formation-action, de par sa logique participative, peut être le creuset de la construction et du partage de connaissances, comme de la mise en place d'actions.

Quelques conditions de succès peuvent être mentionnées concernant la composition et le fonctionnement de la formation action :

- Les groupes de formation-action (comme tous les groupes de travail mentionnés plus loin) doivent réunir

des pairs, c'est-à-dire des acteurs territoriaux de niveau « hiérarchique » proche : la parole est plus aisée et l'écoute plus forte quand les propos sont tenus par des pairs plutôt que par des acteurs de niveau hiérarchique différent (ou par des « enseignants »). Les débats et les propositions de ces groupes de pairs doivent pouvoir être discutés par d'autres groupes de pairs : il faut construire une communication verticale entre les groupes de niveaux hiérarchiques différents en plus de la communication entre les groupes « thématiques » de pairs.

- Les groupes doivent faire de la parole des participants un enjeu important, cela à double titre : la parole des pairs est mieux entendue, d'une part, et l'évolution cognitive personnelle a besoin de la parole pour faciliter l'évolution de chacun.
- Ils doivent partir des situations et des problèmes apportés par les participants : les apports de connaissance ne sont vraiment acceptés que lorsqu'ils sont demandés ou attendus.

Sans remettre en cause les conditions énoncées ci-dessus, on peut aussi concevoir des groupes rassemblant une certaine diversité d'acteurs ; on parie, dans ce cas, sur un enrichissement mutuel fondé sur la participation croisée d'acteurs qui ont des expériences différentes et des apports spécifiques.

Comment être aidé pour la construction de cette démarche ?

Le FASILD a mis en place depuis 2003 un dispositif national de formation des acteurs pour l'égalité de traitement, la prévention et la réduction des discriminations sur le marché du travail et dans l'entreprise. Ce programme de formation, dans l'orientation du FASILD depuis 10 ans, vise à contribuer à la qualification des acteurs de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. Plusieurs publics sont susceptibles de bénéficier des formations (gratuites) du FASILD : les intermédiaires de l'emploi, les acteurs économiques employeurs, les partenaires sociaux, les acteurs privés et publics de l'accès à l'emploi.

Les objectifs généraux de ce dispositif sont :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs institutionnels et privés ;
- le travail aussi bien sur les outils conceptuels que méthodologiques ;
- l'élévation du niveau professionnel des compétences ;
- le cheminement des acteurs vers une attitude « objective » sur ce sujet et débarrassée d'enjeux subjectifs.

Par ailleurs et de manière complémentaire, un dispositif public de formation de formateurs dans le cadre du projet Espere a été construit et est aujourd'hui mobilisable pour aider les « acteurs collectifs » à travailler sur la coconstruction formatrice des plans territoriaux¹⁶. Il a identifié et formé des personnes ressources (du SPE à ce stade). Ces personnes peuvent être mobilisées pour animer des modules permettant aux équipes locales de se former tout en construisant les bases d'un plan territorial. Les modules proposés sont les suivants :

- **Module 1** : Sensibiliser les acteurs des équipes SPE à la lutte contre les discriminations raciales et la double discrimination raciale et sexiste.
- **Module 2** : Agir collectivement dans le cadre du SPE local ou départemental pour l'action et la prévention des discriminations raciales et de la double discrimination raciale et sexiste.
- **Module 3** : Réagir face à la discrimination raciale et la double discrimination raciale et sexiste

Certains sites ont souhaité faire appel à un prestataire qui leur est propre et qui est chargé d'animer une « formation action » contribuant à construire l'acteur collectif. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a parfois été sollicité.

5.3 Le pilotage des plans dans la durée

La qualité du pilotage d'un plan est la garantie de son efficacité. Le mode de pilotage est intimement lié au type de portage politique du plan, aux objectifs qu'il se donne et à l'analyse du contexte local.

531. Le pilotage politique

La participation au pilotage des signataires des contrats de Ville (l'État – préfecture souvent représenté par le sous-préfet Ville, lorsqu'il y en a un sur le territoire –, collectivité locale et FASILD en premier lieu) constitue le noyau central de tout plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail.

Peut-on démarrer un plan avec un noyau actif ou faut-il un comité de pilotage complètement constitué ?

Deux stratégies organisationnelles sont possibles : soit un groupe informel prend l'initiative et entraîne un processus qui se formalise dans le cours de l'action ; soit le premier acte consiste à former un comité de pilotage qui engage des actions.

¹⁶ Consulter la liste des interlocuteurs locaux susceptibles d'intervenir en annexe.

Le noyau organisateur de pilotage initial construit, dans un premier temps, le « dossier technique minimal », puis élabore les premiers choix stratégiques. Il est alors, moins un groupe de pilotage qu'un groupe de travail dont la spécificité est de produire de la connaissance et de l'échange pour la mise en œuvre d'actions, tout en qualifiant l'ensemble de ses membres sur des enjeux qui ne peuvent pas faire l'objet de l'approche linéaire de la démarche de projet simple (besoins, analyse, actions, évaluation). Sur certains sites, ce groupe est identifié en tant qu'« acteur collectif », ou « atelier permanent » et met en avant sa mission de réflexion dans la durée autour de l'action, plus que sa fonction de pilotage d'un dispositif. Ce groupe peut décider, en amont de sa démarche, de se faire accompagner par un prestataire spécialiste.

À Toulouse

Les propositions émanent d'un groupe technique (DDTEFP, FASILD, ville de Toulouse, mission locale Toulouse) qui associe en tant que de besoin d'autres partenaires (par exemple, les chambres consulaires, les réseaux d'entreprises, les organisations syndicales patronales pour travailler sur la mobilisation des entreprises).

Le comité de pilotage sous l'autorité de la ville est composé de l'État, de la DDTEFP, et du FASILD. Il prend les décisions sur les orientations et les actions.

La réflexion est élargie à l'ensemble des acteurs concernés par la problématique.

Comment construire le pilotage du plan

La construction, et surtout la consolidation, d'un plan nécessitent la présence d'une instance *ad hoc* qui puisse travailler spécifiquement sur les enjeux de prévention et de lutte contre les discriminations. Il apparaît que les sites qui n'ont pas constitué un groupe spécifique (et qui ont choisi de piloter ces enjeux dans le cadre d'un comité de pilotage existant, celui du contrat de Ville), ont souvent mis plus de temps à définir des problématiques originales et mobilisatrices à l'égard de partenaires-clés (élus et SPE notamment).

La mobilisation de l'ensemble des élus est souhaitable, faute de quoi l'élu porteur risque de se retrouver isolé au moment des décisions finales (contenu des actions et financements à mobiliser). Cette mobilisation n'est pas toujours spontanée, ce qui implique de construire des démarches et argumentaires de mobilisation (*cf.* la mobilisation des partenaires acteurs du plan). L'implication initiale ou progressive des acteurs publics et privés partenaires du contrat de Ville et/ou impliqués sur le territoire est aussi une condition importante. Ces acteurs accompagnent, en se qualifiant, l'élaboration de l'architecture du plan et de ses actions prioritaires¹⁷.

¹⁷ Voir la liste des partenaires réels et potentiels en annexe.

532. Comment animer le plan

Selon les cas, l'animation repose sur un chef de projet qui coordonne les différents partenaires ou sur un acteur collectif. Le choix de la première modalité a été fait à Saint-Priest où le chef de projet est entouré de deux copilotes et à Saint-Quentin-en-Yvelines. Qu'il soit chef de projet du contrat de Ville, ou identifié dans une des institutions partenaires comme pouvant porter techniquement le projet, à plein temps ou à temps partiel, suivant l'ampleur des enjeux et du territoire, il est chargé de mission *ad hoc* ou libéré d'une partie de ses tâches pour coordonner tous les aspects et tous les partenaires actuels et à venir d'un plan territorial. L'animateur assure un secrétariat du groupe de pilotage restreint (et du groupe de réflexion s'il existe) et éventuellement de certains des groupes de travail (ordre du jour, compte rendu) ; il contribue à la recherche de solutions, il est un agent mobilisateur de nouveaux cercles d'acteurs, il est l'interface entre les différents acteurs, groupes de travail, opérateurs. L'autre modalité, celle de l'acteur collectif, est mise en œuvre à Marseille et dans le plan Rive droite de la Garonne (Bordeaux et environs). À côté du pilotage du dispositif lui-même, le plan valorise :

- la construction collective des éléments du plan et l'adhésion de chacun aux différents aspects du plan ;
- l'inscription du plan dans la durée : en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, l'anticipation de la durée de l'action est essentielle : contribuer à l'évolution de représentations, de pratiques professionnelles, implique en effet un temps long ;
- la clarification et l'harmonisation des notions¹⁸, l'analyse partagée des mécanismes discriminatoires¹⁹ dans une approche non frontale, non réprobatrice, qui s'adapte au rythme de chacun et de chaque institution ; cette approche est destinée à favoriser la prise de conscience de chaque participant sur ses propres ambiguïtés au regard des discriminations (à la fois en tant qu'individu et en tant que représentant institutionnel), sans entrer dans le jugement.

À Montpellier : « L'action, choix de la méthode du projet »

Le plan de lutte contre les discriminations à l'emploi à Montpellier s'est inscrit dès son démarrage dans l'action. Paradoxalement, dans un territoire où la question n'est abordée par les acteurs du contrat de Ville que depuis peu, le choix méthodologique de construire « en marchant » a permis :
- une prise de conscience que le plan conduit à une intervention concrète et précise sur le thème et sans

¹⁸ Dans tous les milieux (employeurs, intermédiaires de l'emploi, administrations, élus) les confusions sur les notions sont nombreuses (discrimination/racisme ; insertion/intégration ; harcèlement/discrimination).

¹⁹ La dimension systémique des discriminations met en cause la part de chacun dans la production des discriminations.

amalgamer les questions de l'intégration et de l'exclusion, là où la prise en compte globale et diffuse ne favorisait pas une approche significative des discriminations ;

- d'associer dès le début les acteurs concernés, les intermédiaires publics et privés de l'emploi, dans la double démarche d'expression de leur vécu et de leurs attentes. Ce diagnostic « concret » sur la situation locale du marché de l'emploi a ainsi fait écho à la préfiguration des réponses qu'un plan pourrait apporter.

Ce choix stratégique n'oppose pas pour autant l'action à la réflexion. Ainsi le plan gagne en maturité avec l'animation de la formation action par un intervenant « aguerri », l'organisation de manifestations publiques prévoyant des apports théoriques ou encore l'échange des méthodologies d'intervention entre les partenaires du projet Equal du département.

533. Des groupes de travail : espaces de changement sur des sujets ciblés

Les groupes de travail ont pour fonction d'engendrer des transformations des représentations et de proposer des modifications organisationnelles adaptées aux objectifs visés. En cela, ils sont des espaces de changement : ils contribuent à la construction de la connaissance, à la mobilisation et à la qualification des acteurs, tout en construisant les modalités de l'action.

La composition des groupes dépend des objectifs qu'ils se donnent. Ceux-ci émanent des choix opérés par le pilotage, en fonction des besoins identifiés et des acteurs mobilisés/mobilisables.

Plusieurs recommandations peuvent néanmoins être faites :

- Les groupes peuvent être composés de tous les membres du partenariat constitué ou d'une partie « représentative ». Ils peuvent aussi rassembler des personnels des institutions représentées dans le comité de pilotage ou inviter des acteurs qui ne sont pas encore impliqués (mobilisation par cercles).

- La participation d'un grand nombre d'acteurs doit être recherchée car l'acceptation, la transférabilité et la capitalisation des changements seront d'autant plus faciles qu'une proportion élevée d'acteurs aura été concernée. Mais la répartition en sous-groupes s'avère également nécessaire afin de favoriser les échanges.

- Les groupes peuvent être composés de « volontaires » dans un premier temps (si les acteurs estiment que la démarche sera ainsi mieux acceptée et plus productive). Néanmoins, les volontaires ne doivent pas être invités en tant que militants, mais en tant que

professionnels du territoire, pour asseoir la légitimité de l'action dans la durée et auprès de l'ensemble des partenaires.

Il est préférable de composer des groupes « homogènes » (groupes de pairs) quant au positionnement dans l'organisation, plutôt que des groupes « hétérogènes » réunissant des acteurs de niveaux de responsabilité différents. Cela n'implique pas nécessairement que ces « pairs » aient le même métier ou qu'ils appartiennent à la même institution (au contraire, l'échange interinstitutionnel s'avère riche parce qu'il confronte les pratiques au regard des modes d'organisations particuliers). Dans une telle situation, les membres de collectifs homogènes en viennent très vite à s'interroger entre eux de manière systématique ; sont notamment mis en question et en débat le travail de chacun et la possibilité d'en modifier le processus, ou encore les rapports de pouvoir avec les autres niveaux hiérarchiques et techniques de l'institution. Il est souvent intéressant de réunir, par ailleurs, les encadrants des professionnels ayant développé des réflexions et des propositions dans les groupes de travail, afin de mettre en discussion les approches et les propositions au regard des orientations et contraintes institutionnelles.

Ces groupes de travail ont des compositions et des modalités d'organisation différentes selon leurs objectifs. Quelques exemples peuvent illustrer ce propos.

Exemple 1

Une formation action pour des intermédiaires de l'emploi : les intermédiaires de l'emploi d'une (ou plusieurs) institutions se réunissent dans un ou plusieurs groupe(s) animé(s) par un prestataire ou une personne-ressource. Les rencontres permettent des apports de connaissance mais aussi des moments d'échanges sur les pratiques de l'intermédiation dans la relation à l'employeur ou dans la relation au demandeur d'emploi. À partir de situations vécues, les participants construisent les outils dont ils identifient le besoin : argumentaires, fiches pour faire circuler une information, identification de personnes-ressources, information sur les relais...

Exemple 2

Pour une réflexion sur les modalités de recrutement de quelques entreprises, un groupe de travail est formé par des employeurs (ou des directeurs de ressources humaines) et des structures institutionnelles publiques et privées en charge de l'accompagnement vers l'emploi ; l'objectif est de procéder collectivement à la mise en lumière des mécanismes qui aboutissent à ce que certains publics sont écartés de l'accès à l'emploi.

Exemple 3

Un groupe de travail réunit le procureur, un inspecteur du travail, quelques associations de défense des droits de l'homme, la MJD, les centres sociaux et les structures d'intermédiation de l'emploi pour construire la réflexion et l'action sur les modalités d'accompagnement des victimes (réelles ou potentielles) de discrimination et les modalités de recensement et de signalement des cas de discriminations sur un territoire.

Il apparaît ainsi que les groupes de travail sont les chevilles ouvrières des plans territoriaux, au sens où ils construisent et portent les actions qui en sont le produit et la raison d'être.

534. Les prestataires extérieurs, acteurs d'interface

Le rôle des prestataires varie selon la demande des sites (et aussi selon que quelqu'un est en mesure ou non d'accorder du temps à l'animation de la réflexion). Tantôt ils sont mobilisés pour la réalisation d'un diagnostic, tantôt ils assurent une formation, tantôt ils animent la réflexion en continu en proposant des apports méthodologiques d'ensemble pour conduire le plan. Les acteurs d'interface présentent plusieurs caractéristiques incontournables :

- une neutralité par rapport aux partenaires concernés par l'élaboration du changement ;
- une indépendance, qui garantit leur marge de manœuvre en matière de médiation entre les différents acteurs individuels et collectifs ;
- une capacité, importante sur un sujet aussi complexe et polémique, à confronter ses analyses aux modalités d'action concrètes, et aussi à interpréter ses propres attitudes à l'égard du terrain (individus, groupes, catégories, organisation, mécanismes de contrôle des acteurs d'interface). Les acteurs d'interface doivent donc organiser entre eux et avec leurs partenaires un système d'autocontrôle.

Des prestataires conseils

Les pilotes précisent leurs attentes à l'égard du prestataire dans la rédaction d'un cahier des charges. Ce document définit la mission des prestataires ; les candidats à l'accomplissement de cette mission y répondent en rédigeant une proposition de méthode qui est jugée par les pilotes pour instruire leur choix de prestataire. Dans le cahier des charges, les pilotes doivent apporter des précisions sur les points suivants : prise en compte des atouts et spécificités locales (histoire de l'immigration, dynamiques économiques de l'emploi) dans les démarches et méthodologies proposées, articulation entre la connaissance locale des discriminations et éventuellement le diagnostic prévu

et/ou la formation-action en tant que telle, analyse et prise en compte des positionnements des différents acteurs qui vont participer à la mise en œuvre du dispositif, articulation avec les autres actions et/ou dispositifs locaux de lutte contre les discriminations, articulation avec les outils mis en place au niveau national, préparation de l'évaluation de la démarche²⁰. Par ailleurs, quand ils seront chargés de participer à l'animation par des apports méthodologiques, il paraît nécessaire que les prestataires retenus sachent partir des situations réelles vécues par les acteurs, éclairer les situations qui posent problème en les confrontant à la loi, à l'histoire, au contexte. Il faut aussi qu'ils sachent animer la réflexion des acteurs de terrain sur les solutions à proposer et donc qu'ils maîtrisent les enjeux de la formation-action.

Le coût de l'accompagnement fait débat. Peu nombreux sont les plans qui ont eu recours à des prestataires extérieurs et encore moins nombreux sont ceux qui ont prolongé dans le temps la mission du prestataire. Sont dans ce cas les plans de Marseille et de Rive droite de la Garonne qui ont étendu sur plusieurs années la mission confiée au Collège coopératif d'Aix en Provence.

Des prestataires d'un autre type

Les cabinets conseils ne sont pas les seuls prestataires mobilisés par les plans. Des appuis techniques sont prodigués par des intervenants aussi divers qu'une compagnie théâtrale et un observatoire régional de l'intégration et de la Ville.

Saint-Quentin-en-Yvelines

Le plan a eu recours à deux prestataires : le club FACE local (Fondation agir contre l'exclusion) mobilisé vis-à-vis des entreprises et la compagnie de théâtre Déclis dont les représentations s'adressent à divers publics en vue d'une prise de conscience du phénomène des discriminations et de la sensibilisation notamment des jeunes.

535 Des éléments-clés de l'animation dans la durée

L'implication dans la durée

Les plans territoriaux sont face à l'enjeu du maintien de la mobilisation dans le temps, avec une modulation des actions et des partenariats selon l'évolution des situations.

Dans cette perspective de durabilité, il importe de prévoir :

- des actions de court terme (organisation de rencontres, de conférences, de projections) ayant une forte visibilité (coaching et placement à l'emploi de jeunes diplômés) ;
- des actions de moyen terme telles que les diagnostics, la formation des acteurs, le travail sur

²⁰ Une analyse des cahiers des charges avait été menée par Fors Recherche sociale dans l'analyse des six premiers sites et avait abouti à ces préconisations.

l'accueil et l'orientation dans les services publics ;

- des actions de plus long terme, par exemple des processus de changement des pratiques de recrutement, la modification des mentalités et des représentations.

Parler les discriminations, c'est agir contre elles

Enfin, il faut insister sur la place de la parole dans les dispositifs de transformation sociale. Le rôle de la parole intervient à quatre niveaux :

- La libération de la parole des victimes : La lutte contre les discriminations doit avant tout partir des réalités que vivent les victimes des discriminations : un atelier du séminaire du 26 novembre 2004 a été consacré à ce sujet (la parole des discriminés). La libération de la parole des discriminés a une double fonction : aider les discriminés à dépasser les traumatismes provoqués par les injustices qu'ils ont subies et faire prendre conscience aux autres acteurs du plan territorial de la réalité des discriminations.

Il est crucial de sortir du « parler sur » les souffrances et les difficultés des autres (les discriminés) et d'écouter les témoignages des victimes de discriminations afin de faire émerger une parole qui se construise pour soi (victime) et pour les autres (témoins, personnes recueillant les témoignages, autres...), dans une perspective de refus actif de la discrimination.

La participation des victimes de discriminations à la vie des plans territoriaux apparaît aujourd'hui comme une nécessité majeure. Ayant touché du doigt la réalité des discriminations, les acteurs des plans sont en position d'insister fortement sur l'importance de l'écoute des témoignages de celles et ceux qui se heurtent aux discriminations. La question qui se pose ensuite est celle des réponses à construire, afin que ces témoignages ne soient pas vains. Il est important, à cet égard, de se donner les moyens de la stratégie, une fois celle-ci définie, sous peine de créer de graves frustrations.

Trois étapes de traitement ont été proposées : (1) entendre les victimes, (2) les accompagner, (3) mobiliser le droit : montrer que la loi est faiblement appliquée jusqu'à présent mais que les pouvoirs publics souhaitent davantage de rigueur dans son application et qu'elle est donc à prendre au sérieux, ce qui n'est pas largement vérifié (164 dossiers de discrimination en prud'hommes à Mulhouse).

- **L'engagement** : Dans ces situations la parole est l'action. Ces situations renvoient en général à des dimensions dont l'importance croît dans les organisations actuelles : le contrat, la confiance,

l'explicite, tous éléments essentiels à une bonne coopération professionnelle.

- La visibilité du partage : La coopération entre acteurs (notamment acteurs réalisant une tâche collective) passe par la construction d'un référentiel commun qui est l'expression de ce que les différents partenaires sont prêts à faire ensemble. De la même façon, l'échange verbal, au sein d'un groupe, sur son activité propre, est un moyen de garder le cap sur les objectifs que le groupe s'est donnés.
- L'implication dans un processus de changement : Le langage autorise aussi la construction des savoirs professionnels par rapport à soi, aux collègues et aux tiers. La parole aide les acteurs à identifier leurs propres attitudes et comportements. Tant que les attitudes et les comportements ne sont pas verbalisés, il est possible de dire qu'ils ne sont pas complètement compris et assumés. La parole aide à la résolution du conflit socio-cognitif de tout processus de changement.

La parole permet d'acquérir les codes, les symboles, les références de son propre statut social et professionnel comme ceux d'autres acteurs. Le langage est un facteur de socialisation bien connu, mais il est aussi la matière d'un stock commun de connaissances qui permet les apprentissages croisés. Les enjeux du dire pour savoir faire autrement justifient aussi deux principes de l'action de transformation sociale :

- la participation de tous à la démarche, afin d'éviter le risque de provoquer de nouvelles exclusions de ceux qui ne participeraient pas aux échanges ;
- le travail pédagogique entre pairs, qui aide à l'évolution des attitudes et des comportements et facilite la résolution du conflit socio-cognitif.

5.4 La communication pour changer les représentations et les pratiques

Communiquer, c'est se départir de la discrétion, c'est reconnaître l'existence d'une problématique et afficher un engagement. En matière de prévention et de lutte contre les discriminations, la communication est primordiale, car elle permet de sortir de l'invisibilité des phénomènes, de lever les tabous, les dénis, les culpabilités qui sont au cœur du système discriminatoire. De plus, elle peut participer à un processus de réparation pour certaines victimes de discriminations. Seul un débat collectif public peut permettre la prise en compte réelle de ces questions.

Préciser ses objectifs

Dans les plans de prévention et de lutte contre les discriminations, la communication peut avoir un ou plusieurs des objectifs suivants :

- faire savoir que la discrimination existe, expliquer les mécanismes du système discriminatoire et faire connaître les cadres juridiques et les relais possibles ;
- faire savoir que la discrimination est un délit et qu'elle n'est pas inéluctable (parcours de réussite) et contribuer ainsi à la reconnaissance des difficultés vécues par les victimes (réelles ou potentielles) ;
- faire savoir ce que l'on fait pour afficher l'engagement puis pour permettre un suivi de l'action au-delà du noyau dur des acteurs impliqués dans le plan ;
- faire savoir ce que l'on fait, ce que l'on apprend et ce que l'on construit pour sensibiliser et ainsi mobiliser des cercles d'acteurs afin de les rendre porteurs de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

Préciser les cibles de communication

On observe plusieurs types de cibles de communication, qui peuvent être mobilisés cumulativement :

- Les pairs : le plan choisit de communiquer auprès de ses partenaires (dont le cercle a peu à peu vocation à s'agrandir). Les « ateliers permanents » ou les « journaux » issus de groupes de travail et lieux de pilotage/réflexion poursuivent le processus de « révélation » des enjeux des discriminations. Ils sont à destination des participants aux séances et sont indispensables à la construction de l'acteur collectif territorial qui doit être cohérent dans sa démarche.
- Les institutions parties prenantes du plan : les supports telles les vidéos sur la réalité des discriminations et sur les

mécanismes de leur production servent au débat en petit groupe animé au sein de structures relativement homogènes (école, association...)

- La population en général : il s'agit alors de communication politique. La sensibilisation du « grand public » est une nécessité de tout plan territorial. En effet, la prévention et la lutte contre les discriminations induisent une transformation des représentations et des comportements de nombreux acteurs d'un territoire (voir chapitre 1 sur le caractère systémique du phénomène). Ces manifestations, parfois considérées comme des « grands messes », ont pour vocation de faire évoluer les représentations de groupes significatifs d'un territoire.

D'autres formes de communication vers le grand public ont été expérimentées dans certains sites. Exemple : communiquer sur les bonnes pratiques, notamment celles d'entreprises du service public embauchant, dans les quartiers de la politique de la Ville, des habitants représentant toute la diversité de ces quartiers, alors que d'autres y sont réticentes.

Choisir ses outils

Selon les objectifs et les cibles, les modalités de communication sont diverses. Elles doivent toutes prendre en compte le caractère « exposé » du sujet.

Dans les plans existants, la communication s'est déclinée au moyen de :

- « plaquettes » de communication sur le plan d'action ou de valorisation des intégrations réussies ;
- vidéos et colloques sur la mémoire des immigrés ;
- sensibilisation du grand public via des spots TV pour les télévisions locales ou de radios ;
- ateliers permanents ouverts ;
- journées de sensibilisation générale.

Choisir son moment

Certains sites font le choix de la communication comme moyen de lancement de leur démarche. D'autres attendent de construire de la connaissance et de la mobilisation territoriales avant de communiquer sur les premiers acquis. Le contexte sociopolitique n'est pas étranger à ce choix.

Des journées contre la discrimination ont associé des acteurs publics, des associations et des entreprises ; des fascicules ont été édités, des sites Internet créés, des petits-déjeuners thématiques avec des entreprises, organisés.

À Epinal

Des espaces de parole ont été ouverts aux professionnels, au grand public, au public exposé aux discriminations et au monde de l'entreprise.

Une conférence-débat, en octobre 2005, a donné l'occasion à des jeunes de témoigner de leurs difficultés d'accès à l'emploi. Une centaine de personnes ont pu réfléchir aux moyens de faire reculer la discrimination.

La télévision locale a diffusé auprès de plusieurs milliers de foyers des spots réalisés par des jeunes suivis par la Permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), faisant réfléchir au phénomène de la discrimination.

Plusieurs produits audiovisuels, des manifestations culturelles et des débats valorisant les compétences des personnes issues de l'immigration et les parcours d'intégration des habitants du quartier ont été réalisés grâce à la participation d'un centre social, de la télévision locale et d'une association de jeunes.

5.5 L'évaluation, outil de pilotage du plan

La réflexion sur l'évaluation permet d'inscrire le plan dans une démarche de projet solide et lisible par tous. Même si ce projet est amené à évoluer dans le temps, ses évolutions seront clairement établies par rapport à un projet initial partagé. En matière de transformation sociale, en effet, le point de départ est difficilement identifié en amont et les événements internes comme externes obligeront sans aucun doute à modifier la (les) cible(s) visée(s) pour le point d'arrivée.

L'évaluation permet :

- de statuer sur la pertinence des objectifs que s'est donné le plan par rapport à l'analyse du contexte et du système d'acteurs ;
- de vérifier la cohérence entre les éléments de diagnostic préalable et les actions mises en œuvre ;
- d'analyser, avec un regard distant, les effets des dispositions prises dans le plan ;
- de se prononcer sur le rôle des méthodes de pilotage et d'organisation du partenariat sur l'obtention de ces effets ;
- d'aider les acteurs à réfléchir sur leur pratique ;
- de recentrer le partenariat sur les priorités.

L'évaluation est un outil de pilotage au sens où c'est un processus susceptible d'éclairer les acteurs en charge d'un plan sur la portée de leurs actions mais aussi sur leurs faiblesses. Elle permet d'accompagner le développement et l'amplification

des plans, au-delà de la mesure de leurs effets. Pour remplir cette double mission, de mesure et d'accompagnement du changement, l'évaluation requiert un certain nombre de conditions.

551. Comment mettre en place les conditions de l'évaluation ?

Afin que l'évaluation contribue au mieux au perfectionnement des plans, elle doit faire l'objet d'une réflexion préalable par les acteurs des plans et elle doit être conduite selon quelques principes méthodologiques.

Certains plans choisissent l'auto-évaluation. Dans ce cas, l'enjeu principal réside dans la faculté d'être tout à la fois juge et partie. L'autre option est de confier l'évaluation à un tiers extérieur. Dans ce cas, il est recommandé de ne pas se décharger totalement de la démarche d'évaluation sur le prestataire mais d'être en interaction avec lui.

Avant tout, pour pouvoir être évalués, les plans de lutte doivent définir des objectifs stratégiques et des objectifs opérationnels. C'est sur ces objectifs que se fonde la démarche d'évaluation.

Le pilotage du plan pourra assurer lui-même le suivi de l'évaluation. Mais il peut être pertinent de nommer une instance qui comprenne des membres du pilotage et d'autres acteurs, notamment des employeurs, des intermédiaires de l'emploi, des demandeurs d'emploi ayant subi des discriminations et devenus partie prenante du plan. Cette seconde modalité présente l'avantage d'élargir le débat à une plus grande diversité d'acteurs.

552. L'accompagnement de la conduite du plan par l'évaluation

Certains éléments peuvent être recensés par des partenaires du plan ou par un observatoire, lorsqu'il en existe. À défaut, on peut prévoir :

- des comptes rendus ou bilans réguliers de ce qui se sait, se fait ou s'est fait ;
- des indicateurs et critères pour le suivi sur toute la période (en général ou par action) ;
- un lieu (une structure ou une personne) en charge de la collecte de l'information et de l'archivage des documents produits.

On trouvera en annexe des batteries d'indicateurs permettant de situer le contexte, d'apprécier l'état d'avancement des dispositifs mis en place et d'en mesurer les résultats et les effets. Tous ne sont pas applicables à toutes les situations ; les acteurs de chaque plan choisiront une modalité d'évaluation qui convienne à ce qu'ils attendent de l'évaluation.

Plan de Saint-Priest

« 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 produits²¹.»

Le plan de Saint-Priest adopte ainsi une démarche principalement qualitative. Les autres plans n'ont pas développé leur approche de l'évaluation et plusieurs se sont contentés, jusqu'à présent, de bilans dont ils reconnaissent généralement la faible portée eu égard aux orientations à prendre.

Plan de Roubaix

« En termes d'impact sur les victimes de discriminations, les résultats sont difficilement quantifiables puisque le travail réalisé auprès des intermédiaires de l'emploi se mesure sur la durée. De plus, la cellule d'accompagnement juridique suit et conseille des personnes victimes de discriminations et les résultats ne peuvent s'apprécier à court terme. Par contre le programme de mobilité professionnelle a permis à des jeunes en difficultés de s'inscrire sur des projets et 14 d'entre eux sont partis à l'étranger en stages professionnels. Cette dynamique n'a réellement pas eu d'influence sur les représentations et les pratiques des entreprises, le monde économique n'étant pas partenaire de ce projet, si ce n'est que ponctuellement dans le cadre de tables rondes ²².»

Effectivement, l'évaluation est un exercice délicat dont il ne faut pas attendre que des mesures de résultat ou d'impact. Les évolutions observables, dans un domaine comme celui de la lutte contre les discriminations, sont rarement imputables à une cause unique. On observe des faisceaux de causalité dans lesquels interviennent généralement plusieurs politiques publiques, en l'occurrence ici, la politique de la Ville et divers dispositifs pour l'insertion et la lutte contre les discriminations au nombre desquels Espere et autres programmes Equal.

²¹ Document de travail V3 du plan de lutte contre les discriminations raciales à l'embauche sur le territoire de SAINT-priest, octobre 2005.

²² Extrait de la fiche du plan de Roubaix, voir chapitre 6.

5.6 Le financement des plans

Tout plan territorial tient compte du contexte : taille du site, partenaires mobilisés, priorités définies, durée. Aussi il n'y a pas lieu de définir un budget type ; en revanche, en indiquer les grandes lignes ainsi que les contreparties financières possibles est de nature à aider la construction des plans.

Comme on va le voir dans « les postes de coûts », le poste le plus important est l'animation dudit plan. Or, beaucoup de sites disposent de moyens humains qui sont partiellement consacrés ou complètement redéployés au profit de cette priorité de la prévention et de la lutte contre les discriminations : dans ce cas, l'animation est déjà prise en charge dans les financements de la collectivité territoriale ou dans le cadre de la politique de la Ville.

561. Quels sont les postes de coûts des plans ?

Les indications données ci-dessous sur les postes de coûts ne sont pas précisément chiffrées étant donné qu'ils ne sont pas à inscrire de la même façon dans tous les plans et que les montants peuvent varier d'un contexte à un autre.

L'élaboration du plan

L'élaboration d'un plan prend entre 9 et 18 mois environ. Elle peut être réalisée par un prestataire extérieur et/ou par un responsable territorial (politique de la Ville, emploi). Il faut compter entre 20 et 30 jours (dont une quinzaine de journées pour le prestataire extérieur), surtout si cette élaboration du plan est l'occasion de construire cet « acteur collectif » suivant une démarche de formation-action. Il peut être nécessaire de réaliser un état des lieux (voire un diagnostic selon les configurations et choix locaux) pour motiver et/ou aider à clarifier les priorités du plan.

L'animation du plan

Nous avons développé l'idée que l'animation d'un plan était indispensable compte tenu du nombre d'actions qu'il peut contenir et du besoin de maîtrise, de mobilisation, de relances, qu'un tel projet exige.

Suivant l'importance du plan, de la taille du site, du nombre d'actions et des modalités retenues, (chef de projet, prestataire...), l'animation mobilisera entre un équivalent mi-temps et un équivalent temps plein. La base de son coût annuel peut aller jusqu'à 50 000 € pour un plein temps, si l'on inclut, outre la masse salariale, le local et les fournitures.

Les contextes sont extrêmement différents d'un site à l'autre car des redéploiements internes sont souvent effectués pour faire face à une priorité de quelques années sur ce thème.

Les actions elles-mêmes

De nombreuses actions sont engagées par les plans territoriaux dans différentes directions. Prenons l'exemple de la formation-action. Les formations-actions des acteurs sont généralement réparties sur quelques mois de 2 à 4 jours, suivant la production attendue des groupes. Il peut y avoir 5 à 10 groupes pour les intermédiaires de l'emploi sur 2 ou 3 ans, 1 à 3 groupes pour les partenaires syndicaux, 1 à 3 groupes pour les acteurs publics (du SPE, notamment), des groupes de travail d'employeurs, etc. L'accompagnement de ces 10 à 20 groupes de travail représente de 20 à 60 journées sur la durée du plan ; celles-ci peuvent être conçues de manière spécifique par des prestataires locaux, avec élaboration d'un cahier des charges, ou peuvent faire l'objet d'un « tirage » sur le dispositif national de formation des acteurs proposé par le FASILD.

Une estimation globale

Un plan territorial peut coûter de 40 000 € à 100 000 € par an sur deux ou trois ans, avant qu'une réintégration dans le « droit commun » ne soit en mesure de poursuivre le travail de lancement réalisé.

562. Quels sont les financements disponibles pour les plans ?

Les partenaires financiers des plans sont, jusqu'en 2005, les collectivités territoriales, la DIV, le FASILD, la DDTEFP (avec adossement sur du FSE-Objectif 3 à négocier avec la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation-DRTEFP).

La collectivité locale

La collectivité locale (ville ou agglomération), a, dans certains cas, un rôle central. Elle peut participer au financement d'un tel plan, notamment par la mise à disposition d'un animateur dédié à la réussite du plan. Elle doit aussi pouvoir mobiliser des structures ou des moyens propres (salles de tailles diverses pour les formations ou les colloques, moyens logistiques, pour certaines actions). Elle peut également envisager de mobiliser des fonds complémentaires, dont une partie pourra être complétée par des fonds du FSE-Objectif 3 (crédits européens pour l'aide à l'insertion).

Les crédits de la DIV

Des crédits Ville ont pu être mobilisés via les missions Ville des préfectures, sur l'enveloppe nationale réservée au lancement des plans. En effet, une aide au démarrage d'un plan d'un montant de 10 000 € était proposée aux sites dont le projet entre dans le cadre national des plans territoriaux (cf. charte). Par ailleurs, certaines actions du plan ont pu trouver un financement sur la ligne « crédit d'animation de la politique de la Ville » (chapitre 37-60), dans le cadre des demandes

présentées en début d'année par les préfetures. Pour l'année 2005, il était demandé aux préfets de porter « une attention particulière aux besoins d'accompagnement des plans territoriaux de lutte contre les discriminations, circulaire du 11 mars 2005, p. 5).

Au plan local, il appartient au comité de pilotage du contrat de Ville de mobiliser, le cas échéant, les crédits Fonds d'intervention pour la Ville (FIV) pour accompagner le plan de lutte.

Depuis 2006, avec la mise en place de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), une ligne spécifique de financement des plans de lutte figure dans le BOP (Budget opérationnel de programme) régional (volet emploi).

Le FASILD

Le FASILD fait de la lutte contre les discriminations un axe fort de son action (*cf.* orientations stratégiques 2003-2006). En plus des ressources proposées en matière d'ingénierie et d'appui, il dispose de trois types de financements pour aider les plans territoriaux :

- Le financement de « diagnostics stratégiques de l'intégration et des discriminations » sur des territoires, dans le cadre du programme annuel national de diagnostics.
- Le financement – via le dispositif national de formation des acteurs – de sensibilisation (1 jour) ou de formation (2 jours) pour l'ensemble des acteurs du système local des enjeux discriminatoires.
- Des financements complémentaires régionaux pour telle ou telle action du plan : par exemple, soutien aux initiatives des associations et collectivités locales, colloques, séminaires pour des publics sensibles (employeurs).

La DDTEFP

La DDTEFP peut mobiliser des crédits des conventions pour l'emploi (CPE), complétés le cas échéant par la DRTEFP, sur des crédits FSE-Objectif 3. Actuellement, les DRTEFP sont en mesure de compléter les efforts réalisés sur différents types de financements publics (État ou collectivités territoriales) et privés (entreprises ou associations).

Parmi les financeurs qui peuvent contribuer aussi à appuyer telle ou telle action très ciblée, on peut envisager le conseil régional (enjeux de formation et d'emploi) et le conseil général (enjeux « sociaux » liés à l'accueil des publics discriminés, par exemple).

LES PLANS TERRITORIAUX DÉBUT 2006

Ce chapitre reproduit les fiches de présentation réalisées par les plans eux-mêmes.



6.1 Plan de l'agglomération Bordelaise

Signature du plan

Le plan a été validé en trois temps :

- premier temps par le « comité décisionnel des élus » de la rive droite, le 12 janvier 2005 ;
- deuxième temps, signature d'un protocole d'engagement des collectivités locales et des services de l'État, en juin 2005, sous l'égide de la préfecture de Gironde ;
- Troisième temps, plan 2005-2007 amendé et validé le 3 octobre 2005 lors d'une séance réunissant, à la préfecture de Gironde, les élus concernés et les services de l'État.

Référents

Elu

Jean Touzeau, maire de Lormont.

Préfecture de région

Monique Lafon

Préfecture de la Gironde

François Peny, secrétaire général de la préfecture et sous-préfet Ville, **Paul Buchoux**, directeur du développement des projets de l'État et **Marie-France Olivier-Thiery**, secrétaire permanente de la COPEC Gironde

Tél. : 05 56 90 60 60

Chef de projet GPV

Christophe Arpaillage

E-mail : arpaillage.gpv33@numéricable.fr, tél. : 05 56 40 24 24

Chefs de projet CNFPT

Gilles Hermet, tél. : 05 56 99 93 64

Muriel Poli, tél. : 05 56 99 93 76.

Autres partenaires du plan

SPE, PLIE, Hauts-de-Garonne Développement, Infodroits, Pays et Quartier d'Aquitaine.

Prestataire

Collège coopératif Provence Alpes Méditerranée,
BP 50099 13793 Aix-en-Provence Cedex 3
Tél. : 04 42 17 03 00 – fax 04 42 21 26 11 – E-mail : collcoop@univ-aix.fr ;
site Internet : www. Collcopp.org

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a démarré ?

Le territoire du grand projet de Ville des Hauts-de-Garonne et de communes de la banlieue bordelaise (Bassens, Cenon, Floirac, Lormont, Sainte-Eulalie, Ambarès) concernent 70 000 habitants environ.

Communes à forte densité d'habitat social et de populations immigrées, relativement isolées du reste de l'agglomération. 11 % d'étrangers contre 5 % pour l'ensemble de l'agglomération. Taux de chômage élevé entre 25 % et 30 %.

Des travaux de recherche (LAPSAC, 97) font état de pratiques discriminatoires sur le lieu de travail ou dans la recherche d'emploi.

Le plan a été impulsé par les maires et a reçu un soutien permanent. L'appui du CNFPT a été décisif dans l'ancrage territorial et dans la mobilisation des collectivités locales.

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Le plan a été élaboré dans le cadre d'une formation-action qui était fondée sur une orientation structurante : « à processus systémique réponse systémique ». Celle-ci a débuté en novembre 2003.

Ceci s'est traduit par

- La volonté d'une inscription de l'action dans un temps long qui s'est concrétisée par la mise en place d'un atelier permanent réuni une fois par mois.
- La constitution d'un acteur collectif, la volonté d'élaborer une connaissance partagée du processus de coproduction des discriminations.
- La volonté de contribuer à construire une culture commune des professionnels en termes de réponse à apporter aux pratiques discriminatoires.

La production régulière d'un carnet de route, puis d'une feuille de route.

Objectif

- Piloter et soutenir la mise en œuvre et le développement du plan.
- Renforcer l'acteur collectif et contribuer à la capitalisation.
- Approfondir et diffuser la connaissance sur les phénomènes de discrimination ethnico- raciale sur le marché du travail et la formation en entreprises.
- Informer et sensibiliser les acteurs et le public sur la loi de lutte contre les discriminations, sur la HALDE et sur le plan.

Faire de la loi une menace crédible.

- Développer les actions en direction des personnes exposées aux discriminations et des victimes.
- Favoriser l'accès aux stages et aux formations en alternance.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

- Réunion une fois par mois de l'atelier permanent soit en séance plénière, soit en groupes techniques.
- Rencontres régulières avec les clubs d'entreprises à travers Hauts-de-Garonne Développement.
- Mise en place du réseau des acteurs relais.
- Recueil de la parole des victimes et des témoins.
- Production régulière de carnets (17) et de journaux de bord (10), accompagnée de documents selon l'actualité et les besoins de l'acteur collectif.
- Trois temps forts ont marqué la mise en œuvre du plan :
 - la journée de présentation/signature du plan de lutte, le 24 juin 2005 ;
 - la journée organisée avec l'association d'élus « villes et banlieues » du 8 décembre 2005 ;
 - la demi-journée autour de la charte de la diversité organisée le 20 juin 2006, avec les entreprises des Hauts-de-Garonne, en présence d'une chargée de mission de l'IMS qui assure le secrétariat de la charte.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

- Une mobilisation continue des acteurs du territoire et la convergence entre les divers dispositifs et initiatives (COPEC, HALDE, Agence de cohésion sociale, etc.).
- La levée du déni et du silence sur les pratiques discriminatoires.
- Une professionnalisation améliorée des intermédiaires de l'emploi dans ce domaine.
- Des démarches continues de recueil de la parole des victimes et des témoins.
- L'acteur collectif est structuré et les échanges sur les pratiques et les analyses de la problématique se font régulièrement.
- Convergence avec les acteurs mobilisés dans le cadre d'Espere.
- Réunion régulière (2 fois par an) du comité des élus.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

- Maintenir la mobilisation des acteurs engagés depuis novembre 2003 et mettre en œuvre, dans le même temps, une démarche pragmatique d'extension progressive du partenariat institutionnel et de mobilisation continue de nouveaux acteurs de terrain.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Aucune lisibilité quant au coût des interventions des associations et services impliqués.

L'accompagnement requiert un financement minimum de 10 000 € par an ; l'optimum est évalué à 25 000 € pour permettre un appui de terrain et susciter de nouveaux projets.

7/ Quelles sont les perspectives ?

L'ensemble des acteurs œuvrent à la pérennisation des actions et à l'organisation d'un copilotage du plan par le noyau des acteurs qui sont impliqués depuis 2003.

L'accompagnement des acteurs engagés dans la mise en œuvre du plan se poursuivra autant que de besoin, particulièrement en prenant en compte les demandes des collectivités locales, par l'intermédiaire du CNFPT.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- Méthodologie de constitution et d'accompagnement de l'acteur collectif.
- Charte d'engagement.
- Fiche de signalement.



6.2 Plan de Corbeil-Essonnes et des communes de la communauté d'agglomération d'Evry-Centre Essonne

Signature du plan

Signature de la charte et du plan d'actions jeunes diplômés, le 7 octobre 2004 en présence de Catherine Vautrin.

Signataires

Prefet de l'Essonne (Bernard Fragneau), député-maire d'Evry (Manuel Valls), sénateur-maire de Corbeil-Essonnes (Serge Dassault), président du conseil général (Michel Berson), président de la communauté d'agglomération d'Evry-Centre Essonne (Jean Hartz), maire de Ris-Orangis (Thierry Mandon), maire de Courcouronnes (Stéphane Beudet), directeur général du FASILD (Olivier Rousselle), directrice déléguée ouest de l'ANPE (Nathalie Cipres), président de la mission locale de la CA d'Evry-Centre Essonne (François-Joseph Roux), président de la mission intercommunale vers l'emploi de Corbeil-Essonnes (Fadhel Mahbouli), chambre du commerce et de l'industrie, président du MEDEF de l'Essonne (Michel Antoine), président de la CGPME-91, union départementale de la CFDT-Essonnes, président du CRPV Essonne.

Premières entreprises signataires

Acteria Conseil, GSA immobilier, Monumental photo, Toy'r us, Tice, Accor, Appave, Pain Jacquet, Stein Hurtey, Supratec, Fnac, Universal paysage, ADIA, Euro Express 914, Metro, KFC, El rancho Villabé, Bouygues habitat social, Ballestro, GIE construction, CARDEM, La base de loisirs Port aux cerises, L'Univers des Jardins, Laboratoire prothèse dentaire, LABATI, Adecco, Hypermarché Carrefour de la région Paris-sud (Bernard Vece).

Premières associations signataires

Mueve, ACIP, Génération 2 citoyenneté-intégration.

Référents

Préfecture

Alain Zabulon, préfet délégué pour l'égalité des chances

Tél. : 01 69 91 92 01 – E-mail : alain.zabulon@essonne.pref.gouv.fr

GIP Centre-Essonne

Olive Djengue, coordinatrice du plan d'actions de lutte contre les discriminations à l'embauche et de la clause d'insertion sociale.

Tél : 01 69 47 57 09 – E-mail : gip.centressonne.od@wanadoo.fr

Chefs de projets politique de la Ville des communes partenaires

- **Commune d'Evry** : Frédéric Manceau

Tél : 01 60 91 34 87 – E-mail : f.manceau@mairie-evry.fr

- **Commune de Corbeil-Essonnes** : Gérald Gallet

Tél : 01 60 89 72 01 – E-mail : gallet.g@mairie-corbeil-essonnes.fr

- **Commune de Ris-Orangis** : Dominique Fredonie

Tél : 01 69 02 73 40 – E-mail : d.fredonie@ville-ris-orangis.fr

- **Commune de Courcouronnes** : Christelle Seigneur

Tél : 01 69 91 42 82 – E-mail : christelle.seigneur@courcouronnes.fr

- **Conseil Général** : Gwenaëlle Ody

Tél : 01 60 91 31 55 – E-mail : gody@cg91.fr

Partenaires

ORGANISMES	RÉFÉRENTS	ADRESSE	TÉLÉPHONE
FASILD	M. M'RAD	211, rue de Bercy 75585 Paris Cedex 12	01 40 02 77 02
Chambre de commerce et d'industrie Vice-Président	M. ROMANELLO	2, cours Monseigneur-Roméro BP 135 91004 Evry Cedex	01 60 79 91 91
MEDEF 91 Président	M. ANTOINE	8, rue Montespan 91024 Evry Cedex	01 69 87 72 40
CGPME 91 Vice-Président	M. PROVENZANO	Le Magellan 7, rue Montespan 91024 Evry Cedex	01 69 36 33 89
UD CFDT Secrétaire général	M. TUITOU	Maison des syndicats 12, place des Terrasses de l'Agora BP 208 91007 Evry Cedex	01 60 78 32 67
ANPE Directrice déléguée	Mme CIPRES	93, boulevard Decauville BP 813 91001 Evry Cedex	01 69 47 44 1
Mission locale CA Evry Président	M. ROUX	Le relais formation-emploi 17, cours Blaise-Pascal BP 51 91002 Evry Cedex	01 60 78 91 10
Mission locale de Corbeil-Essonnes Président	M. MAHBOULI	35-37, avenue Carnot 91100 Corbeil-Essonnes	01 69 22 10 40
ACIP	Mme CASSARD	Maison de l'emploi et de la formation 7, place des copains d'Abord 91080 Courcouronnes	01 64 97 37 58
Génération 2	M. CISSE	Maison du monde 509, patio des Terrasses 91034 Evry	01 60 78 12 53
Association MUEVE	M. CHABANAS	2, rue du Facteur-Cheval BP161 91006 Evry Cedex	01 69 47 78 68

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a démarré ?

Le sous-préfet à la Ville a été sollicité par différentes associations sur le problème d'insertion des jeunes diplômés issus des quartiers ; il a également constaté que les différents partenaires de la politique de la Ville étaient intéressés par la problématique de la lutte contre les discriminations et souhaitaient investir ce champ (au cours de la journée organisée par le CRPV). Enfin, le plan de cohésion sociale prenant en compte cette question de la lutte contre les discriminations et les différents contrats de Ville ne disposant pas de dispositifs sur cette thématique, il s'agissait pour l'État d'initier un travail sur cette priorité.

Le sous-préfet à la Ville, appuyé par le CRPV a rassemblé autour de lui ses partenaires de la politique de la Ville pour réfléchir à la mise en place d'une action sur la lutte contre les discriminations.

La volonté première a été de commencer ce travail de manière expérimentale sur un site de contrat de Ville (Centre-Essonne). Il s'agissait à la fois de réaffirmer le principe républicain d'égalité en refusant toutes discriminations à l'emploi (charte) et de décliner cette déclaration dans un plan d'actions spécifiques en direction des jeunes diplômés (plan d'actions).

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Après des échanges bilatéraux entre le sous-préfet à la Ville et les élus, la préfecture, sous l'égide du sous-préfet, a organisé des réunions de travail auxquelles ont été associés les collectivités locales, les missions locales, l'ANPE, la DDTEFP, le FASILD, certaines associations de quartier et le CRPV.

Ces différentes réunions de travail ont permis de rédiger une charte et un plan d'actions qui ont été signés par les partenaires, avec les objectifs suivants :

- réaffirmer le principe d'égalité ;
- mobiliser les partenaires institutionnels, économiques et associatifs autour de la lutte contre les discriminations ;
- sensibiliser les partenaires à la lutte contre les discriminations à l'embauche (mise en œuvre d'un programme départemental de sensibilisation par le CRPV) ;
- proposer des actions spécifiques pour promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes diplômés issus des quartiers et donc donner à voir aux habitants que des engagements concrets sont pris sur cette question sensible.

La volonté des partenaires était d'agir sans attendre; aussi, le choix a été de commencer une action de lutte contre les discriminations sur un public ciblé (les jeunes diplômés). Cette première expérimentation doit permettre d'appréhender plus précisément l'impact du plan d'actions de lutte contre les discriminations. Le choix du public jeune s'explique par le fait que le taux de chômage des jeunes est de 15 points supérieurs

à la moyenne. De plus, cela répond aux attentes des familles et des jeunes qui ont investi beaucoup de leurs efforts dans des parcours scolaires longs et qui sont aujourd'hui démotivés.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

ANPE d'Evry

L'Agence poursuit son travail de promotion de la charte de lutte contre les discriminations en direction des entreprises.

C'est dans ce cadre que le groupe Carrefour-hypermarchés de la région sud de Paris s'est engagé le 8 juin dernier en signant le plan de lutte contre les discriminations. Cette signature engage six hypermarchés installés en Essonne (dont ceux d'Evry et Villabé).

ANPE de Corbeil-Essonnes

L'Agence a lancé la mise en place d'un club de jeunes diplômés (territoires d'Evry, Courcouronnes et Corbeil-Essonnes) en direction de jeunes issus des quartiers prioritaires du territoire du contrat de Ville du Centre-Essonnes ; 80 jeunes ont été sensibilisés.

Mission locale d'Evry

- 4 conseillers de la mission locale ont suivi une session de formation de 5 jours sur la question des discriminations organisée par le CRPV.
- 4 parrains ont également suivi une journée de formation.
- Par ailleurs, la mission locale est en attente de la mise en œuvre du projet porté par l'association Cap Diversité (financements à trouver).

Mission intercommunale vers l'emploi de Corbeil-Essonnes

La mission locale a organisé, depuis novembre 2004, deux sessions de coaching en direction de jeunes diplômés dans le cadre de leur club de jeunes diplômés nommé « Un pas vers l'emploi ». Treize jeunes ont participé aux deux premières sessions qui se sont déroulées en novembre 2004 et mars 2005. Sur les treize participants, sept ont trouvé un emploi pendant ou à l'issue des sessions du club. Les jeunes font l'objet d'un accompagnement après le suivi d'une session. Par ailleurs, l'implication des entreprises signataires est une réelle plus-value dans le projet de club de jeunes diplômés.

Pour l'année 2005, la mission intercommunale vers l'emploi a prévu d'organiser six à sept sessions.

Mairie de Corbeil-Essonnes

Le service des ressources humaines est mobilisé sur la question de l'accès aux stages, au travers notamment de campagnes de sensibilisation; le public visé est principalement un public niveau bac, infra-bac.

La mairie s'est rapprochée de l'association ACIP pour réfléchir à l'accueil du public s'estimant victime de discriminations. La

mairie souhaite travailler en relation étroite avec l'association ; elle envisage ainsi d'organiser une orientation du public, reçu par les services municipaux, sur les permanences actuellement organisées par l'ACIP à Courcouronnes.

Enfin, des agents de la ville ont participé aux sessions de formation à la lutte contre les discriminations organisées par le CRPV. D'autres agents sont en attente de formation et de sensibilisation sur ces questions.

Mairie d'Evry

Un diagnostic intégration est lancé au sein des services municipaux en vue de l'élaboration d'un projet global de service. Des actions de sensibilisation aux discriminations sont initiées dans le cadre du conseil municipal des enfants.

Conseil général de l'Essonne

Le conseil général souhaite sensibiliser ses agents (notamment ceux du service ressources humaines) à la lutte contre les discriminations au travers d'actions de formation ciblées.

Association Génération II intégration-citoyenneté

L'association poursuit son travail d'information auprès des familles et a lancé une étude sur la problématique de l'accès aux stages des jeunes issus des quartiers prioritaires du Centre-Essonne.

Les familles rencontrées par l'association sont en attente d'éléments quantitatifs sur la portée du plan de lutte contre les discriminations, notamment sur le nombre de jeunes diplômés ayant trouvé un emploi. Par ailleurs, la demande des familles et des jeunes porte principalement sur l'insertion professionnelle du public niveau bac et infra-bac.

Association ACIP

L'association organise des permanences hebdomadaires d'accueil des publics s'estimant victimes de discriminations. Ces permanences sont assurées par des agents formés (trois agents recrutés).

L'association organise également des petits-déjeuners pour l'emploi en direction des entreprises pour assurer la promotion du plan de lutte contre les discriminations.

Enfin, les personnels de l'association ont suivi des sessions de formation à la lutte contre les discriminations organisées par le CRPV.

CGPME-91

La confédération a sollicité un groupement d'employeurs en vue de les faire adhérer au plan de lutte contre les discriminations. Une séance de signature, dans les locaux de la CGPME, pourrait être organisée à la fin du mois de juin 2005 pour symboliser cette adhésion.

Enfin, la CGPME multiplie les actions de promotion du plan de lutte contre les discriminations : mise en ligne de la charte sur le site Internet de la confédération ; action de promotion de la charte dans le travail mené conjointement avec la DDTEFP sur

la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Association MUEVE

Les salariés de l'association ont suivi des sessions de formation à la lutte contre les discriminations organisées par le CRPV.

Par ailleurs, la MUEVE souhaite, en coopération avec le CRPV, élaborer, à la mi-octobre 2005, un prototype de classeur d'informations sur la question des discriminations en direction des jeunes diplômés.

Enfin, l'association continue de sensibiliser les entreprises sur le plan de lutte contre les discriminations; pour cela, elle a élaboré un guide d'entretien pour ses salariés.

FASILD

Le FASILD a initié le lancement d'un diagnostic sur les questions de discrimination dans l'accès à l'emploi sur le territoire du Centre-Essonne. Ce travail commence à partir du mois de septembre 2005 ; un bilan intermédiaire pourra être réalisé en fin d'année et la restitution du diagnostic est prévu pour février 2006.

CRPV

Le CRPV a procédé à l'évaluation du programme départemental de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations qu'il a lancé en début d'année, avec le soutien du FASILD.

Ce programme se déclinait en 2 axes: un axe formation dont les objectifs généraux ont été atteints et un axe sensibilisation où le taux de participation est resté faible.

État

Sur la question de la sensibilisation des agents à la lutte contre les discriminations, quatre agents de l'État (services mission Ville, naturalisations de la préfecture, agent de la COPEC et agent de la Direction départementale de la jeunesse et des sports-DDJS) ont suivi une journée de formation organisée par le CRPV. Afin de développer cet axe, la préfecture va organiser deux sessions de formation à la lutte contre les discriminations d'ici la fin de l'année 2005 en direction d'une cinquantaine d'agents de l'État.

Par ailleurs, sur la question de l'information et de la promotion à l'accès aux métiers de la fonction publique, le service de la politique de la Ville a élaboré un plan de travail spécifique. Ce plan de travail comprend trois axes : un axe visant à organiser une journée d'information sur les carrières de la fonction publique en direction des jeunes (étudiants, demandeurs d'emploi) ; un axe visant à la préparation aux concours administratifs (organiser des formations particulières pour des jeunes motivés) ; un axe parrainage pour accompagner les jeunes volontaires dans la préparation aux concours administratifs. Ce plan de travail doit au préalable être validé par le préfet avant de le mettre en place. Les collectivités

intéressées pourraient être associées à ce plan de travail. Enfin, le plan de lutte contre les discriminations a été installé sur le site Internet de la préfecture : www.essonne.pref.gouv.fr

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

L'ensemble des partenaires se sont mobilisés, ils ont chacun proposé des actions. Cependant, il est trop tôt pour évaluer l'impact ; le plan a été mis en route effectivement que depuis début 2005.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

Faute de temps, le suivi et la coordination du plan ont été difficiles à assurer. Afin de pallier ces difficultés, la préfecture a décidé de confier la coordination et l'animation au GIP Centre-Essonne.

Par sa résolution n°CA-01.07.2005-07, le GIP Centre-Essonne a décidé de recruter un chargé de mission sur la lutte contre les discriminations à l'embauche (50% du poste) et la clause d'insertion sociale (50%). Ce recrutement a été mené par Sylvie Delaune, Secrétaire générale du GIP, Evelyne Bouzzine, directrice du CRPV Essonne et Stéphane Grauvogel, alors sous-préfet à la Ville. Le choix s'est porté sur Olive Djengue, arrivée au GIP fin octobre 2005.

La communication autour du plan doit être développée.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

- Programme de formation : FASILD.
- Poste de coordination : 10 000 € (DIV).
- Diagnostic du FASILD, dont le prestataire est le cabinet GESTE (Groupe d'études sociales, techniques et économiques).
- Financement par l'État des projets associatifs et communaux. un certain nombre de projets découlant du plan ont été et vont être financés par l'État au titre des crédits politique de la Ville : permanences d'accueil de l'ACIP: 3 000 € ; mission locale de Corbeil pour le club de jeunes diplômés : 5000 € aide à l'accès à l'emploi des jeunes diplômés par la MUEVE : 6000 € ; actions de sensibilisation mises en place par les mairies partenaires : 18 000 € enfin cofinancement du poste de coordination: 10 000 €.
- Des sessions de formation et de sensibilisation à la lutte contre les discriminations en direction des agents de l'État seront organisées en novembre 2005. Ces sessions sont financées sur des crédits politique de la Ville.

7/ Quelles sont les perspectives ?

- Réaliser un diagnostic.
- Développer la communication.
- Permettre à 100 ou 120 jeunes diplômés bac+2 à bac+5, issus des quartiers des villes du contrat de Ville de Centre-

Essonne, d'accéder à des stages, des contrats en alternance et à des emplois du niveau de leurs qualifications et de leurs compétences et ce de manière durable.

- Évaluer le dispositif.



6.3 Plan de la communauté d'agglomération dijonnaise

Référents

Elu

Gérard Laborier, vice-président de la Communauté d'agglomération dijonnaise, appelée également Grand-Dijon (COMADI) emploi-insertion et maire de Marsannay-la-Côte. Il remplit également les fonctions de président de la mission locale.

Préfecture

Christian Roux, Bureau de l'équipement et des finances,
Préfecture du département de la Côte-d'Or
53-55, rue de la Préfecture – 21041DIJON Cedex
Tél. : 03 80 44 64 00 – E-mail : christian.roux@cote-dor.pref.gouv.fr

Chef de projet

Alain Leroy, service emploi-insertion,
40, avenue du Drapeau – 21000 DIJON
Tél. 03 80 50 36 24 – E-mail : aleroy@grand-dijon.fr

Origine de l'action

L'action résulte d'une prise de conscience personnelle des enjeux auxquels est confrontée la société française (accepter la différence et vivre ensemble) mais aussi des remontées issues de la mission locale où il exerce un mandat de président. Les plaintes pour discrimination y sont une constante. À ce titre, les discriminations constituent un « gâchis de compétences » alors que des entreprises ont du travail à proposer mais ne trouvent personne. Le contexte économique du territoire du Grand-Dijon est plutôt favorable mais il existe une contradiction entre des emplois non pourvus et des jeunes qui n'arrivent pas à en obtenir.

Contenu de l'action engagée

Compte tenu de ces constats de départ, l'action a porté principalement sur les discriminations à l'emploi et surtout les discriminations ethniques dans la mesure où ce sont celles qui remontent le plus et qui sont appréhendés le plus directement. Trois axes de travail ont été privilégiés, en lien avec les différents mandats exercés :

Premier axe : Il a été proposé, par rapport aux discriminations dans l'emploi, de travailler à une meilleure intégration, dans les contrats aidés, des personnes qui ont

des difficultés du fait de leur origine.

Deuxième axe : Partant du constat de difficultés pour amener des jeunes vers l'emploi face à des entreprises réticents, il a été retenu une démarche, au niveau de la mission locale de Dijon, visant la conciliation et conduisant les chefs d'entreprise et les jeunes à écouter ce que disent les uns et les autres et à essayer de se comprendre.

Troisième axe : L'agglomération a été amenée à signer un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations. De 2003 à 2004 ont été mis en place une action de formation à la lutte contre les discriminations en direction des conseillers-emploi des missions locales, du PLIE et de l'ANPE. Environ 30 personnes ont été formées par le cabinet GESTE. A noter également que dans le cadre du plan a été organisée une soirée-débat, en lien avec l'Association nationale des directeurs et chefs du personnel (ANDCP) et en présence du président du Grand-Dijon et du sous-préfet, sur les bénéfices de la diversité. Par ailleurs, une clause d'insertion a été ajoutée dans les commandes publiques.

Enseignements

Il est difficile, compte tenu du caractère récent des actions, de parler de résultats, d'autant que l'on se situe dans des actions éducatives et de prévention. Certes, le plan de lutte est formalisé mais il conserve un caractère évolutif. Par rapport aux actions engagées, il faut maintenir une mobilisation permanente et poursuivre les formations car les conseillers-emploi se renouvellent. Une difficulté demeure, celle d'interpeller les employeurs malgré un travail réalisé avec l'aide de GESTE pour entrer en relation avec les entreprises privées et publiques. Une première approche du Medef n'a pas rencontré de succès. Le partenariat mis en œuvre avec l'ANDCP a été plus concluant. Par ailleurs, il apparaît que l'agglomération n'est pas très présente sur ce sujet alors que ce serait la bonne échelle, notamment dans un souci de mise en cohérence. Pour permettre une meilleure prise en compte, il s'agirait d'inscrire la lutte contre les discriminations dans les dispositifs contractuels comme le Contrat urbain de cohésion sociale (CUCS).

Plus globalement, la prise en compte de cette question reste difficile. L'implication de l'État a fait défaut parfois. Ainsi, deux groupes de travail n'ont pu être mis en place du fait de l'absence de mobilisation de l'État en direction des entreprises publiques.

Moyens mis en œuvre

Les moyens sont ceux amenés par le FASILD et par la Communauté d'agglomération dijonnaise, ainsi que les apports en termes d'expertise (ponctuellement) du Cabinet GESTE et d'un consultant de Dijon ayant écrit sur le sujet. Les missions locales ont également constitué un appui important. Il a

également été possible de construire un partenariat avec l'ANDCP. Durant une période, un référent-emploi de la Communauté d'agglomération dijonnaise était en charge de cette question mais il ne disposait réellement que de peu de temps sur le sujet compte tenu de ses fonctions par ailleurs. Le changement de personne à ce poste n'a pas donné lieu à une reconduction de la mission

Positionnement des élus

L'engagement dans ce domaine résulte des caractéristiques mêmes de la France (immigration) et donc de la nécessité de gérer la différence et de favoriser le vivre ensemble (« il nous faut vivre ensemble »).

L'action localement a été possible à partir de son mandat de vice-président en charge des questions d'insertion et d'emploi et de celui de président de la mission locale. Il reconnaît ne pas avoir trop été suivi sur le sujet par l'agglomération. Les autres élus sont impliqués au niveau des principes. Globalement, peu de maires ou de DRH sont dans la mise en œuvre d'actions. Il considère qu'il faut conforter et convaincre et que c'est un travail de longue haleine.

Fiche réalisée par l'élu en charge du dossier, coordonnée par le réseau RECI, dans le cadre du séminaire du 4 octobre 2006 *Agir contre les discriminations, l'engagement des collectivités territoriales*.



6.4 Plan d'Epina y, Golbay, Chantraine

Signature du plan

Protocole d'accord relatif à la mise en place d'un plan local d'actions relatif à la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Signé le 14 janvier 2005.

Signataires :

- L'État
- Le département des Vosges
- Le syndicat intercommunal pour la gestion du contrat de Ville d'Epinal, Golbey, Chantraine
- La Ville d'Epinal
- La Ville de Golbey
- La Ville de Chantraine
- Le FASILD
- L'ANPE
- La PAIO
- La CAF des Vosges
- L'OPAC des Vosges
- L'Office public de l'habitat de l'agglomération d'Epinal
- Le CDAC des Vosges

Référents

Elu

Michel Didion, président du syndicat intercommunal pour la gestion du contrat de Ville, adjoint au maire d'Epinal.

Mairie d'Epinal

9, rue du général-Leclerc – BP 25 88 001 Epinal Cedex

Tél. : 03 29 68 50 05.

Préfecture

Florence Hennequin, chargée de mission politique de la Ville.

Préfecture des Vosges – direction des Actions Interministérielles

Place Foch – CO. 586 88021 – Epinal Cedex

Tél : 03 29 69 87 56 – E-mail : florence-hennequin@vosges.pref.gouv.fr

Chef de projet

Stéphane Martin, directeur du contrat de Ville.

Syndicat intercommunal pour la gestion du contrat de Ville.

Mairie d'Epinal

9, rue du général-Leclerc – BP 25 88 001 Epinal Cedex

Tél. : 03 29 31 49 48 – E-mail : stephane-martin-cv@wanadoo.fr

Autres Partenaires du plan

Angélique François, coordonnatrice emploi-formation
DDTEFP des Vosges.

Jean-Yves Guichaoua, inspecteur du travail.

DDTEFP

16, quai André-Barbie – 88 000 Epinal

Tél. : 03 29 69 80 51 (60)

E-mail : angelique.francois@dd-88.travail.gouv.fr

jean-yves.guichaoua@dd-88.travail.gouv.fr

Prestataire

Noëlle Casanova, consultante.

Madinfor Conseil.

25, avenue du Président-Kennedy – BP 3055 68 061 Mulhouse Cedex.

Tél. : 03 89 60 10 50 – 06 61 84 10 50

E-mail : contact@madinfor-conseil.com

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

- Le contrat de Ville 2000-2006 d'Epinal, Golbey, Chantraine intervient sur quatre quartiers prioritaires, à savoir, le quartier du Plateau de la Justice, Zac, Saut-le-Cerf, le quartier de la Vierge, le quartier de Bitola, Champ du Pin, Chambeauvert, le quartier du Haut-du-Gras à Golbey.
- Les deux quartiers de la Justice et de la Vierge, sont engagés dans une Opération de renouvellement urbain (ORU) et le quartier du Haut-du-Gras, dans une procédure de requalification lourde.

Prise en compte de la parole des habitants

Dans le cadre de l'ORU, à l'occasion du diagnostic local partagé, au travers duquel la population s'est largement exprimée, les habitants, notamment les plus jeunes, ont fait état d'un large sentiment de discrimination dans l'accès à l'emploi.

Statistiques

La population issue des quartiers prioritaires représente 35 % de la population spinalienne.

Quelques éléments statistiques justifient l'intervention prioritaire sur ces quartiers. Exemple du quartier du Plateau de la Justice :

- 22 % de la population spinalienne.
- La population étrangère représente 13 % de l'ensemble de la population du quartier (mais la population issue de l'immigration représente un pourcentage beaucoup plus élevé).
- Le chômage sur la ZUS (24 %) est beaucoup plus important que sur les autres territoires de référence ; il est même légèrement supérieur à la moyenne des ZUS en France.
- Les actifs ayant un emploi salarié sur ce quartier ont par ailleurs diminué de 14 % entre les deux derniers recensements.
- Pour leur part, les jeunes de 15 à 25 ans ayant un emploi salarié ont diminué de 54 % entre les deux périodes passant de 435 à 200.
- L'importance des non-diplômés (30 %) parmi les plus de 15 ans

constitue l'une des caractéristiques essentielles de ce quartier.

Des constats :

- Les effectifs des entreprises rencontrées sont souvent très loin d'être le reflet de la diversité d'origine de la population des quartiers.
- Les procédures de recrutement ne garantissent pas toujours l'égalité de traitement des candidatures.
- Les salariés d'origine étrangère rencontrent parfois des difficultés à s'intégrer, voire à être acceptés par les clients.
- La discrimination vis-à-vis des minorités visibles est une réalité, il leur est difficile de trouver des stages ou d'être embauchés.
- Il y a une méconnaissance réciproque d'une part des potentiels en termes de compétences, d'autre part des emplois, des métiers et des moyens d'y accéder...

Études

Réalisation d'un diagnostic phénoménologique et systémique de la discrimination sur l'agglomération d'Epinal par le Syndicat intercommunal pour la gestion du contrat de Ville, financé par la DDJS.

« Analyse de la perception des opérateurs et partenaires locaux de la politique de la Ville des intermédiaires de l'emploi et des habitants vis-à-vis des problématiques de discrimination en matière d'emploi et de logement ».

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Suite à la phase de diagnostic :

- Validation par le comité de pilotage du contrat de Ville en date du 30 octobre 2003.
- Inscription du dispositif dans le cadre du plan local d'actions du SPE pour 2004, 2005 et 2006.
- Mise en place d'une action de formation en lien avec le CDAD en 2004.
- Mise en place de groupes de travail en 2004.
- Signature du protocole d'accord le 14 janvier 2005, arrêtant la mise en œuvre de 17 actions opérationnelles.
- Mise en place des 17 actions en 2005.

Objectifs du plan

- Mobilisation des réseaux d'employeurs et des organisations syndicales.
- Renforcement de la qualification des intermédiaires de l'emploi.
- Sensibilisation du grand public, transformation des représentations et images de la société d'accueil.
- Valorisation des initiatives locales portées notamment par les associations.
- Accompagnement des publics cibles.
- Accès au droit par la création d'un réseau de référents-relais.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

En matière de mobilisation des entreprises

Dans le cadre du premier axe du plan, la DDTEFP, le FASILD et le Syndicat intercommunal pour la gestion du contrat de Ville d'Epinal, Golbey, Chantraine ont confié au cabinet Madinfor, une mission en vue de mobiliser une centaine d'entreprises du bassin d'emploi à la problématique de la discrimination.

À ce jour, une centaine d'entreprises du bassin d'emploi ont été sensibilisées à la démarche. Une trentaine signeront mi-novembre une charte sur la diversité et l'égalité des chances où elles s'engageront pour la mise en place d'actions opérationnelles. Il s'agira :

- d'auditer les procédures de recrutement et les processus d'évolution au sein de l'entreprise ;
- de sensibiliser le personnel et l'encadrement ;
- de développer le tutorat et d'organiser un réseau de parrains ;
- de favoriser l'accès à des stages.

En matière de formation

À ce jour, près d'une centaine de professionnels, intermédiaires de l'emploi ou acteurs de la politique de la Ville ont été sensibilisés et formés à la problématique au travers des actions de formation organisées par le CDAD, l'ANPE via ses journées partenaires, ou encore la liste d'échanges et de discussions Discr 88.

En matière d'accès au droit et d'accompagnement des victimes

- Le CDAD, à travers ses permanences décentralisées, offre désormais à toute personne qui se sentirait où serait victime de discrimination une orientation vers les interlocuteurs idoines : HALDE, DDTEFP, DDE.
- Une plaquette d'information a par ailleurs été distribuée.
- Un accompagnement des publics dans la recherche d'emploi a également été entrepris depuis deux ans par Id'EES Intérim. Plus d'une centaine de personnes ont profité du dispositif.

En matière de sensibilisation du public

Nous avons ouvert des espaces de paroles, aux professionnels, grand public, publics exposés aux discriminations et monde de l'entreprise.

- Une conférence s'est tenue le 6 octobre dernier. À cette occasion des jeunes ont témoigné de leurs difficultés d'accès à l'emploi. Une centaine de personnes ont pu réfléchir aux moyens de faire reculer la discrimination.
- La télévision locale a diffusé auprès de plusieurs

milliers de foyers des spots réalisés par des jeunes suivis par la PAIO, en vue de réfléchir sur le phénomène de la discrimination.

- Le centre social du Plateau de la Justice, dans le cadre du projet *À la recherche de nos racines*, en partenariat avec de nombreux partenaires, comme Les théâtrales des jeunes en Europe, a réalisé :

- une exposition valorisant les compétences des personnes issues de l'immigration ;
- un vidéogramme valorisant les parcours d'intégration des habitants issus du quartier ;
- la rédaction d'un livre et la réalisation d'une pièce de théâtre *J'ai encore l'image sur mes yeux*, qui a été montée notamment au théâtre municipal, et qui vise à donner une autre image du quartier ;
- une conférence sur le phénomène de l'immigration a également été donnée.

- La télévision locale a par ailleurs réalisé bon nombre de débats.

- Du 17 au 26 novembre 2005, l'association Jeunesse et Cultures organise une semaine dédiée à la rencontre des cultures afin de faire évoluer un certain nombre d'idées reçues, sur la problématique de l'intégration et des discriminations. Des films et des documentaires seront diffusés gratuitement à l'issue de quoi seront proposés des débats. Se tiendront des ateliers d'écriture, des expositions, des spectacles théâtraux, et un spectacle familial clôturera la semaine.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Un premier bilan fait apparaître que nous sommes restés fidèles au plan d'actions prévu par le protocole signé le 14 janvier dernier. Les acteurs mobilisés sont nombreux et divers et le degré de mobilisation ne cesse de s'amplifier. En effet :

- Les 17 actions ont effectivement été mises en place.
- Une centaine d'entreprises ont été sensibilisées. Trente s'engagent fermement.
- Plus de 150 personnes accompagnées.
- Une centaine d'intermédiaires de l'emploi et d'acteurs de la politique de la Ville ont été sensibilisés.
- 10 000 foyers ont également été touchés potentiellement via la télévision locale.
- Des initiatives se multiplient en matière de prévention des discriminations.
- On assiste à une visibilité de l'engagement et de l'action publique.
- Les moyens financiers ont été à la hauteur des ambitions. (100 000 € soit un tiers de l'enveloppe contrat de Ville au titre des crédits de droit commun.).
- Une meilleure connaissance des mécanismes

discriminatoires, une évolution dans les pratiques et les représentations, la circulation de l'information se mettent progressivement en place.

L'implication politique forte du président du contrat de Ville, Michel Didion, soutenu par la directrice du FASILD et la DDTEFP, via son directeur départemental et la coordonnatrice emploi-formation, n'est pas étrangère à ce travail.

Il nous faut cependant relativiser ce travail dans l'attente d'un bilan à plus long terme en termes d'indicateurs statistiques, pour voir si la situation a effectivement évolué et si le dispositif se structure à travers la mise en place d'un réseau pérenne au-delà du contrat de Ville.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

- Insuffisance dans l'évaluation et l'affichage des changements des pratiques professionnelles, et organisationnelles.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

- 100 000 € dont 20 000 € par la DIV.
- 80 000 € au titre des financements de droits communs. (FASILD, DDTEFP, FSE, FIV...).

7/ Quelles sont les perspectives ?

Pour le Syndicat intercommunal

• Passer d'une phase de sensibilisation à une phase plus opérationnelle en matière de formation

Cela suppose, concrètement, que chaque institution signataire du plan local ou partenaire du SPEL engage un travail interne de formation-action. Il s'agit tout en approfondissant la formation, de favoriser l'échange de pratiques et la construction d'outils *ad hoc* afin :

- D'améliorer les pratiques d'accompagnement.
- D'optimiser ou mettre en place des procédures opérationnelles permettant de :
 - faire face aux situations de discriminations ;
 - d'identifier, qualifier et traiter des situations de discriminations vis-à-vis de l'offreur et du demandeur ;
 - d'analyser et d'évaluer ses pratiques professionnelles ;
 - en quelque sorte, de devenir plus procédurier.

• Pérenniser le travail de sensibilisation et de mobilisation des entreprises

Madinfor propose de confier cette mission soit aux représentants syndicaux et patronaux, soit aux consulaires, qui pourraient être pilote au sein de la Maison de l'emploi. La DDTEFP réfléchit pour sa part à l'accompagnement et la formation des UD dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise.

- Valoriser les bonnes pratiques (mise en place d'un label)
- Engager un travail sur les compétences sociales et professionnelles
- Assurer une meilleure lisibilité des actions par:
 - la création de lieux de connaissance, d'échanges de pratiques et la construction d'outils *ad hoc* comme des plaquettes, des journaux, un site Internet ou encore l'organisation d'un colloque local, ou de journées d'informations ciblées.
- Créer ou réactiver des groupes de travail
- Pérenniser la démarche de transformation de l'image du quartier entrepris par le centre social

Pour la ville d'Epinal

À l'occasion du diagnostic local partagé de l'ORU au travers duquel la population s'est largement exprimée, les habitants, notamment les plus jeunes, ont fait état de leurs difficultés dans l'accès à l'emploi et du fait qu'ils sont victimes de discrimination. À l'écoute des préoccupations des habitants, nous avons mis en place le plan local de lutte contre les discriminations. Il nous faut également répondre à la préoccupation d'accès à l'emploi et à la qualification.

Dans le cadre de l'ORU, et par la mobilisation de la commande publique, à travers la mise en place d'une charte locale d'insertion, les maîtres d'ouvrages réserveront :

- **5 % du nombre total d'heures travaillées dans le cadre des travaux d'investissement** financés par l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU) aux habitants des quartiers prioritaires de la politique de la Ville.
- **10 % des emplois créés dans le cadre de la Gestion urbaine de proximité (GUP)** aux habitants de ces quartiers, le plus souvent victimes de discrimination.

En termes d'accès à l'emploi, ce dispositif constituera d'une part une réponse aux difficultés d'accès à l'emploi et à la qualification des habitants tout en luttant contre les discriminations, et d'autre part une solution aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- Exemple local de charte sur la diversité et l'égalité des chances.
- Protocole d'accord.
- Plan de formation clé en main.
- Cahier des charges des différentes actions.
- Diagnostic local.
- Outil vidéo en cours de réalisation.
- Spots vidéos réalisés par des jeunes.
- Exposition.

- Vidéogramme valorisant des parcours professionnels ou personnels de personnes issues de l'immigration.
- Livre sur le quartier.



6.5 Plan du GPV de Marseille

Signature du plan

L'élaboration du plan local a été validée en février 2003. Le contenu en a été validé par le conseil d'administration du GIP-GPV le 29 avril 2004 et sa poursuite, le 29 septembre 2005.

Référents

Elu

Bernard Susini, président du GIP-GPV

Préfecture

Marcelle Pierrot, préfète déléguée à la cohésion sociale et pour l'égalité des chances

Chargé de mission

Jérôme Bertrand, GIP-GPV

Autres partenaires du plan

l'équipe du contrat de Ville de Marseille, SPE, la mission locale, ICRPV, la Maison méditerranéenne des droits de l'homme, Association de soutien à la médiation et aux antennes juridiques (ASMAJ).

Prestataire

Claude Ferrucci

Collège coopératif Provence-Alpes-Méditerranée

BP 50099 – 13793 Aix-en-Provence Cedex 3

Tél. : 04 42 17 03 11 – fax 04 42 21 26 11

E-mail : collcoop@univ-aix.fr – site Internet : www. Collcopp.org

(associé à Iscra-Méditerranée, jusqu'en décembre 2005).

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

- Territoire du grand projet de Ville de Marseille (2^e, 3^e, 13^e, 14^e, 15^e, 16^e arrondissements), 210 000 habitants, 29 % de chômeurs en 2001.
- Forte densité de population d'origine étrangère, des vagues historiques du début du xx^e siècle aux années 60-70 (Maghreb) et aux périodes les plus récentes (Comores notamment).
- Complexité du territoire en termes de partenariat : 5 agences locales ANPE impliquées territorialement et 12 impliquées thématiquement, articulation entre l'équipe du GPV et les chefs de projet territoriaux du contrat de Ville.

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Le plan a été élaboré dans le cadre d'une formation-action qui était fondée sur une orientation structurante : « à *processus systémique, réponse systémique* ».

Celle-ci a débuté en février 2003.

Ceci s'est traduit par :

- la volonté d'une inscription de l'action dans un temps long qui s'est traduite par la mise en place d'un atelier permanent qui s'est réuni une fois par mois ;
- la constitution d'un acteur collectif ;
- la volonté d'élaborer une connaissance partagée du processus de coproduction des discriminations ;
- la volonté de contribuer à construire une culture commune des professionnels en termes de réponse à apporter aux pratiques discriminatoires ;
- la production régulière d'un carnet de route, puis d'une feuille de route.

Objectifs

Contribuer à la professionnalisation des acteurs.

- Promouvoir un rapport à la loi comme constituant de la pratique professionnelle, qui permette de développer l'égalité, prévenir les processus discriminatoires, et lutter juridiquement contre les discriminations.
- Accompagner le passage d'une référence éthique à la référence déontologique.

Entreprendre la formation d'acteurs-relais.

Former pour développer l'efficacité et l'autonomie des acteurs et contribuer ainsi à construire des modes d'actions pertinentes, c'est-à-dire adaptées aux réalités et spécificités du(es) territoires et du(es) public(s).

Recueillir la parole des discriminés et des témoins (dire, énoncer afin de prévenir et combattre).

Proposer un espace d'expression aux victimes de discriminations et aux témoins. Cet espace de parole doit permettre la rencontre avec les différents professionnels intermédiaires de l'emploi et de la formation.

Organiser et accompagner les échanges entre les acteurs afin de favoriser la concertation et la coordination

Contribuer à l'animation d'un espace public en tant que lieu de construction et de confrontation des opinions à partir duquel pourrait également se développer les différents types d'actions notamment une action de veille sur les pratiques d'embauche et d'accès à la formation.

Appuyer la constitution d'un réseau dense d'acteurs pour produire un effet d'entraînement dans le domaine de la

prévention de la discrimination.

- Permettre, à travers la pratique de réseaux, l'essaimage des outils de prévention et de lutte.
- Contribuer à l'intégration dans les pratiques, tant professionnelles qu'associatives des valeurs qui contribuent à promouvoir l'égalité au quotidien.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

- Réunion une fois par mois de l'atelier permanent soit en séance plénière, soit en groupes techniques.
- Mise en place du réseau des acteurs-relais.
- Recueil de la parole des victimes et des témoins.
- Production régulière de carnets (17) et de feuilles de route (19), accompagné(e)s de documents selon l'actualité et les besoins de l'acteur collectif.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

- Une mobilisation continue des acteurs du territoire et la convergence entre les divers dispositifs et initiatives (COPEC, HALDE, SoliMar, etc.).
- La levée du déni et du silence sur les pratiques discriminatoires.
- Une professionnalisation améliorée des intermédiaires de l'emploi dans ce domaine.
- Des démarches continues de recueil de la parole des victimes et des témoins.
- L'acteur collectif est structuré et les échanges sur les pratiques et les analyses de la problématique se font régulièrement.
- Une démarche de communication en direction des habitants des quartiers concernés s'est structurée et des supports locaux sont en cours d'élaboration.
- Des support de travail et d'échanges avec les habitants et les professionnels ont été produits par les acteurs (cédérom, vidéos, etc.).

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

Un soutien politique limité. Des jeux d'acteurs qui ne contribuent pas à une mobilisation convergente et permanente.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Aucune lisibilité quant au coût des interventions des associations et services impliqués.

L'accompagnement requiert un financement minimum de 10000 € par an; l'optimum est évalué à 25000 € pour permettre un appui de terrain et susciter de nouveaux projets.

7/ Quelles sont les perspectives ?

L'accompagnement des acteurs engagés dans la mise en œuvre du plan prendra fin en décembre 2006. L'ensemble des acteurs

œuvrent à la pérennisation des actions et à l'organisation d'un copilotage du plan par le noyau des acteurs qui sont impliqués depuis 2002.

8/ Quelles sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- Méthodologie de constitution et d'accompagnement de l'acteur collectif.
- Charte d'engagement.
- Fiche de signalement.



6.6 Plan de Montpellier

Signature du plan

Adoption du plan par le conseil d'administration du GIP le 29 novembre 2004.

Présentation et signature au territoire le 13 avril 2005.

Référents

Elu

Christian Bouille, adjoint au maire délégué à la Politique de la Ville, président délégué

GIPDSUA Montpellier

1 place Francis-Ponge

Préfecture

Cécile Avezard, présidente de la COPEC, sous-préfète de LODEVE

E-mail : cecile.avezard@herault.pref.gouv.fr

Salima Eburdy, responsable du pôle Cohésion sociale

Tél. : 04 67 36 70 52 – E-mail : Salima.eburdy@herault.pref.gouv.fr

Chefs de projet

Béatrice Clerget-Lasne, Jean-Marc Taboure

11, place du nombre-d'Or,

Tél. : 04 67 99 24 90 – E-mail : gipdsua@ville-montpellier.fr

Autres partenaires du plan

Les signataires du plan de lutte contre les discriminations à l'emploi

FASILD Languedoc-Roussillon : délégation régionale,

Ville de Montpellier : direction cohésion sociale, CCAS de Montpellier

Département de l'Hérault : direction Ingénierie du développement et direction de l'emploi et de l'économie solidaire

Communauté d'agglomération de Montpellier : service insertion économique

Prestataire

Formation action : Forum formation, tél. : 03 86 23 97 32

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Description des zones, des territoires, des habitants

Dans les quartiers relevant de la politique de la Ville, les écarts de taux de chômage avec l'ensemble de la ville atteignent parfois 25 points. Convaincus que la différence ne s'explique pas uniquement par les caractéristiques sociodémographiques,

les partenaires du contrat de Ville ont souhaité que soit posée la problématique de la discrimination rencontrée dans l'accès à l'emploi sous toutes ses formes par les populations.

En juin 2004, l'organisation de 8 journées de formation sur la prévention des discriminations à l'emploi a permis de faire le point sur des situations rencontrées et sur les pratiques des intermédiaires de l'emploi. Cette phase de diagnostic a aussi servi de révélateur des attentes en matière de cadrage général et d'outils pratiques pour lutter contre les phénomènes discriminatoires du marché du travail, et a préfiguré le contenu du futur plan.

Enfin, des analyses chiffrées complémentaires locales ont conforté les constats des intermédiaires. Ainsi l'*Atlas des populations immigrées* réalisé par l'Insee du Languedoc-Roussillon en 2004 montrait que le taux de chômage des étrangers non ressortissants était de 29 %, contre 14 % pour l'ensemble de la population active. L'explication ne vient pas seulement d'un niveau d'étude plus bas (42 % de la population immigrée de plus de 15 ans a un niveau étude équivalent à l'école primaire contre 24 % pour la population régionale), car l'écart entre les taux de chômage des jeunes diplômés immigrés et l'ensemble des jeunes diplômés augmente avec le niveau du diplôme. Un ensemble de paramètres sans lien avec la formation et les compétences vient entraver l'accès à l'emploi pour des catégories de personnes. (Source : Observatoire de l'immigration Insee 2004).

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Le plan, d'une durée de deux ans, vise essentiellement les intermédiaires de l'emploi, publics et privés, présents sur le territoire du contrat de Ville. Il comporte trois objectifs : la diffusion d'une culture commune sur la prévention des discriminations à l'emploi et l'égalité de traitement, la professionnalisation des acteurs de l'emploi, la promotion de modes de recrutement sans discrimination.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Le plan repose sur trois types d'actions relatives à la communication, la formation et la promotion d'outils :

OBJECTIFS	MODE D'INTERVENTION	ACTIONS
Diffusion d'une culture de prévention des discriminations	Communication	Action 1 : organisation et participation à des manifestations publiques. Action 4 : rédaction et diffusion de 12 lettres électroniques d'information à destination des intermédiaires de l'emploi.
Professionnalisation des acteurs	Formation	Action 2 : 8 journées de sensibilisation concernant 160 professionnels du marché de l'emploi Action 3 : une formation-action prévoyant la réunion de 2 groupes-ressources d'une quinzaine d'intermédiaires de l'emploi chacun chargés de produire et de tester des outils
Promotion des modes de recrutement sans discrimination	Promotion d'outils	Action 5 : promotion d'outils de recrutement auprès des publics et des entreprises ayant fait la preuve de leur caractère non discriminatoire.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Contribuer à constituer une culture collective et professionnelle de prévention et de lutte contre les discriminations à l'emploi. Améliorer les pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi sur l'identification des situations discriminatoires et la prise en compte par les hiérarchies de procédures de résolution au sein des organisations

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

La principale difficulté rencontrée est l'inégale mobilisation des intermédiaires de l'emploi dans les différentes actions du plan. Plusieurs raisons expliquent ce constat :

- le thème est relativement récent sur le territoire, même si de nombreuses actions émergent depuis deux ans, l'intérêt n'est donc pas partagé et porté de manière homogène ;
- les conditions d'organisation des actions doivent faire l'objet de négociation selon les contingences d'activités des uns et des autres.

Les résolutions à apporter relèvent de :

- la répétition d'événements publics sur le thème pour rendre visible l'action et imprégner le territoire ;
- un pilotage politique fort et une animation rigoureuse et collective du dispositif.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Les budgets affectés aux actions de formation-action et de lettre d'information électronique sont les suivants :

Formation-action	FSE	21 960 €	40 %	54 900 €
	Département	16 470 €	30 %	
	FASILD	16 470 €	30 %	
	Total	54 900 €		

Lettre d'information électronique	FSE	5 000 €	50 %	10 000 €
	FIV	5 000 €	50 %	
	Total	10 000 €		

Pour obtenir le coût total du plan, il convient de prendre en compte :

- les budgets affectés par le FASILD dans le cadre des 8 journées de sensibilisation (module n°6 du catalogue national de formation des acteurs) ;
- le temps d'animation du dispositif à travers la mobilisation du chargé de mission du GIP.

7/ Quelles sont les perspectives ?

L'enjeu pour mesurer l'impact du plan est la réussite sur l'année 2006 de la combinaison de trois phases :

- la réalisation des actions structurantes, et notamment la formation action ;
- le test et l'évaluation d'outils *in situ* permettant la diffusion des résultats ;
- l'essaimage sur le territoire du contrat de Ville et sur d'autres lieux du département.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

En termes de professionnalisation des pratiques des intermédiaires, l'ensemble des outils et des procédures proposées par les deux groupes-ressources de la formation puis testés au sein des organismes locaux fera l'objet de l'édition d'un « référentiel de pratiques ».

En termes de support d'information technique, le plan prévoit la réalisation et la production d'une « lettre d'information électronique » à destination des intermédiaires de l'emploi.

La question de l'évaluation, de l'essaimage et de la pérennisation de ces deux outils, notamment au-delà du territoire du contrat de Ville, fait partie des enjeux que le plan a intégré dans le cadre du projet Equal du département.



6.7 Plan de Mulhouse

Signature du plan

Candidature de la ville de Mulhouse, le 14 janvier 2004, validée par le comité de pilotage national le 12 mars 2004

Référents

Elue

Chantal Risser, adjointe au sénateur-maire, déléguée à la politique de la Ville et à l'intégration

Préfecture

Jean-Marc Le Bret, bureau de la Ville, préfecture du Haut-Rhin

Chef de projet

Alice Hebmann, responsable du Relais municipal de lutte contre les discriminations (RMLD), service action territoriale
Tél. : 03 89 33 79 48 – E-mail : alice.hebmann@ville-mulhouse.fr

Autres partenaires du plan

Ufuk Dogrusoz, FASILD Strasbourg

S. Calleja, DDTEFP 68

Appui technique

M. Maffessoli, ORIV

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Les problèmes de discriminations liées à l'origine réelle ou supposée dans le domaine de l'emploi sont une réalité sur le territoire mulhousien.

Plusieurs analyses ont permis de l'établir par une approche qualitative et par le recoupement d'interpellations de professionnels et d'élus.

De même, plusieurs enquêtes, dont l'une datant de 1995, relèvent la quotidienneté de pratiques discriminatoires, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces phénomènes discriminatoires touchent plus particulièrement, compte tenu de l'histoire migratoire de Mulhouse, de jeunes français (pour la plupart) dont les parents sont venus du Maghreb et dans une moindre mesure de jeunes Turcs ou d'origine turque.

Beaucoup d'acteurs témoignent de cette situation. Ce phénomène touche en particulier les jeunes, mais pas seulement de sexe masculin. Les jeunes filles et les femmes disent, elles aussi, la difficulté, voire l'impossibilité de trouver un

travail malgré des démarches incessantes, des suivis assidus dans les multiples organismes.

Ces difficultés affectent certes des jeunes non diplômés mais aussi des diplômés ne trouvant pas d'emploi ou un emploi très loin de leur qualification.

Les personnes habitant les quartiers prioritaires sont particulièrement touchées et cumulent, de fait plusieurs « handicaps » : origine, lieu de résidence, genre.

Les difficultés ne s'expriment pas seulement en termes d'accès à l'emploi. Ainsi, de jeunes collégiens rencontrent aussi des difficultés à trouver des stages correspondant à la formation qu'ils suivent.

Il faut préciser par ailleurs que cette question a donné lieu à des initiatives à différents niveaux et sous des formes multiples :

- organisation ponctuelle de débats, de temps d'échanges en direction de la population dans un souci de sensibilisation ;
- échanges (parfois informels) entre acteurs, professionnels afin de savoir comment traiter cette question ;
- développement du parrainage et/ou du tutorat en entreprise (en lien avec l'entreprise, en direction des jeunes diplômés...) ;
- réflexion, au sein de la collectivité (ville de Mulhouse) afin de trouver un mode de réponse adapté et complémentaire à ceux existants.

C'est dans ce contexte que les élus délégués à la politique de la Ville et à l'intégration ont soumis la candidature de la ville de Mulhouse au comité de pilotage national des plans territoriaux de lutte en 2004.

Cette volonté s'inscrit dans une logique d'action déjà préexistante sur le territoire puisque la lutte contre les discriminations apparaissait comme un axe de travail identifié dans la Convention emploi du contrat de Ville intercommunal de l'agglomération mulhousienne signé en juin 2002.

Ces conditions ont permis la création du RMLD en 2004.

Complémentaire aux autres initiatives et structures existantes et œuvrant dans ce domaine, s'appuyant sur un travail de mise en réseau des acteurs, il tend à favoriser le « vivre ensemble » et à agir sur les peurs respectives en permettant :

- de réduire les discriminations et d'agir sur le « sentiment de discrimination » ;
- de mieux connaître les différents enjeux et modes d'élaboration de celles-ci ;
- de favoriser la mise en œuvre d'actions adaptées (individuelles et/ou collectives).

Pour atteindre ces objectifs, le RMLD intervient à deux niveaux :

- individuel par une action d'accueil, d'information sur les droits et d'orientation des personnes se ressentant discriminées vers les structures en capacité de répondre aux difficultés repérées ;

- collectif par des actions de sensibilisation, d'information et de formation des acteurs (société civile, institutions, employeurs, recruteurs) en contact avec le public susceptible d'être discriminé.

Il est à noter par ailleurs que la **ville de Mulhouse** est, depuis fin 2004, tête de liste d'un projet **Equal**, intitulé **PASSER'elles** dont l'objet est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des femmes, notamment étrangères et d'origine étrangère, en faisant évoluer les dispositifs existants.

Le **RMLD** est copilote, avec le Centre d'information des droits des femmes- Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (**CIDF-CEDIFF**), de l'axe « représentations sociales » qui doit permettre, par des actions en direction des femmes, des professionnels en contacts avec elles et des employeurs, de transformer les représentations, les conduites personnelles et les pratiques professionnelles.

2/ Comment le plan s'est construit-il, avec quel(s) objectif(s) ?

L'engagement de la **ville de Mulhouse** dans le dispositif **plan territorial** a été concomitant avec la création du **RMLD**, ce qui n'a pas facilité la mise en œuvre effective et claire du **plan** (confusion des contenus et des instances notamment).

La phase d'expérimentation du **RMLD** étant arrivée à son terme, sur la base des observations faites et des enseignements qui en résultent, il apparaît plus aisé de définir le contenu et les contours du **plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations**.

À ce jour, il paraît prioritaire d'engager une action multipartenariale en direction des acteurs intervenant dans le champ de l'emploi (secteurs public et privé, acteurs directs et indirects de l'emploi et de la formation), des employeurs et des personnes se considérant comme discriminées.

Cette action doit permettre d'élargir le champ des personnes concernées par la lutte contre les discriminations. Il s'agit de dépasser la mobilisation des « convaincus » et d'impliquer et de rendre acteur l'ensemble des publics concernés.

Les actions inscrites dans ce plan doivent viser la prise de conscience et la visibilité de la diversité des populations en présence à Mulhouse, afin d'agir sur les représentations.

Le **plan territorial** est porté par la **ville de Mulhouse** et plus particulièrement, sur le plan technique, par la responsable du **RMLD**, par ailleurs chargée de mission dans le domaine de la lutte contre les discriminations à l'échelle communale.

Un comité de pilotage doit être mis en place (composition pressentie : ville de Mulhouse, préfecture, FASILD, DDTEFP, mission locale...) ainsi qu'une cellule de suivi du **plan** (composée de techniciens assurant le suivi des actions).

Le **plan** doit faire rapidement l'objet d'un document écrit qui donnera lieu à formalisation.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

À ce jour, les actions inscrites au titre du **plan territorial** sont, d'une part, celles initiées par le **RMLD** et, d'autre part, celles relevant du dispositif **Equal PASSER'elles**, et qui concernent l'accès à l'emploi, à la qualification et aux stages.

AXES D'INTERVENTION	OBJECTIF(S)	PUBLICS	ACTIONS
Développer l'information et les connaissances sur le sujet des discriminations	Faire connaître la réalité des discriminations Faciliter et optimiser l'orientation des personnes discriminées ou se considérant comme telles	1. Différents types de professionnels pouvant être en contact avec un « public potentiellement discriminé » 2. Public « potentiellement discriminé » ou se considérant comme discriminé	1. Information des acteurs et des professionnels sur les dispositifs existants et les actions menées : • Séminaires d'information RMLD • Programme de formation RMLD/Equal 2. Information du public potentiellement discriminé sur le dispositif de lutte contre les discriminations : • Accueil information-orientation du RMLD
Communiquer sur le sens et les effets des discriminations	Modifier les comportements des publics concernés en proposant d'autres référentiels	1. Acteurs économiques 2. Grand public	1. Élaborer des argumentaires et les tester auprès d'entreprises : • Recherche-action Domicile service haute Alsace (DSHA) • Parrainage/accompagnement individualisé Association pour faciliter l'insertion de jeunes diplômés (AFIJ)/RMLD 2. Engager une démarche de communication grand public : • Campagne d'affichage
Développer des lieux de parole et de prise en compte de cette question	Permettre une prise en charge collective de la question. Agir sur le ressenti des discriminations	1. Professionnels 2. Publics se ressentant discriminés	1. Mettre en œuvre des lieux d'échanges et de travail collectif : • Form'action Equal • Groupe ressource Equal 2. Disposer de lieux de parole : • Accueils du RMLD • Groupes de parole de femmes Equal
Mettre en œuvre des démarches d'accompagnement	Modifier les pratiques professionnelles	1. Recruteurs (RH, employeurs), salariés et collectifs de travail 2. Personnes en recherche d'emploi et de stage	1. Accompagner le collectif de travail pour intégrer de nouvelles personnes notamment en transformant les pratiques d'accueil dans l'entreprise : • Recherche-action DSHA • Formation des personnels de la ville de Mulhouse • Démarche d'accompagnement des pratiques Service action territoriale ville de Mulhouse 2. Développer les démarches d'accompagnement : • Accès pour tous aux stages scolaires – Ligue de l'enseignement/RMLD • Actions de parrainage RMLD/AFIJ

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

La tenue des permanences d'accueil, d'écoute et d'orientation des personnes se ressentant discriminées, par **le RMLD**, a permis la prise en compte effective de ces questions et la mise à jour de la réalité des discriminations.

En effet, le réseau partenarial qui s'est formé pour l'orientation et le traitement des situations individuelles a contribué d'une part, à identifier des acteurs-clés sur ces questions et, d'autre part, à créer une réelle dynamique autour de la lutte contre les discriminations au niveau local.

Afin de solliciter davantage les partenaires et d'élargir le réseau, il a été convenu de mettre en place une « fiche-navette » électronique aménagée, afin de permettre de signaler les cas de discriminations relevés pour mieux identifier les situations, construire des réponses et enrichir l'état des lieux dans une logique d'alerte.

De même, tous les partenaires rencontrés dans le cadre des actions collectives de sensibilisation et de formation sur ces thématiques ont été particulièrement intéressés et facilement mobilisables. Plusieurs ont inscrits la lutte contre les discriminations à leur programme d'actions, tant en direction du public qu'ils reçoivent qu'en direction de leur personnel.

Toutefois, ces contacts sont à développer afin d'élargir le réseau de partenaires et de déployer la fonction de veille exercée par le RMLD.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

Si un véritable réseau composé des acteurs associatifs et des intermédiaires de l'emploi s'est créé autour de ces questions au travers des actions du RMLD, il reste toutefois particulièrement difficile de mobiliser durablement les partenaires institutionnels et les employeurs.

Il apparaît donc indispensable aujourd'hui de formaliser le plan afin de rallier ces acteurs essentiels.

Néanmoins, des contacts sont en cours auprès du monde de l'entreprise, et l'intérêt témoigné pour ces questions laisse à penser qu'une mobilisation est envisageable.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

À ce jour, les actions réalisées et en cours de réalisation étant uniquement celles proposées dans le cadre des interventions du **RMLD**, elles sont financées sur son budget (financement tripartite ville de Mulhouse, FASILD, État, au titre du contrat de Ville), ainsi que dans le cadre du projet **Equal « PASSER'elles »** développé par la **ville de Mulhouse**.

7/ Quelles sont les perspectives ?

Afin de lancer de manière effective le **plan** au niveau local et de le légitimer, il est indispensable d'en formaliser le contenu pour le partager et inscrire ainsi la lutte contre les discriminations comme une réalité concrète pour les signataires, les partenaires et tous les acteurs concernés.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

À ce jour, les outils sont encore expérimentaux. Toutefois, dans le cadre du dispositif **Equal**, les professionnels engagés dans les recherches-actions travaillent à la construction de grilles d'entretien pour améliorer l'accompagnement à l'emploi des personnes se ressentant discriminées et d'outils de compréhension des situations de ces personnes avec l'appui d'un thérapeute systémicien.

En outre, le **RMLD et la Ligue de l'enseignement** travaillent à la finalisation d'une fiche de signalement des situations de discrimination mise à disposition des élèves, à des modules de sensibilisation et d'information des élèves de troisième des collèges, ainsi qu'à des actions visant à faciliter l'accès aux stages scolaires.

De même, la fiche navette électronique proposée par le RMLD aux partenaires du réseau est expérimentée afin d'être améliorée et finalisée.



6.8 Plan de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi du Grand-Nancy

Signature du plan

Validation par le comité de pilotage du contrat de Ville du Grand-Nancy le 12 avril 2005

Référents

Elu

Gérard Michel, conseiller de la communauté urbaine du Grand-Nancy

Maison de l'emploi
6, rue Mon-Désert 54000 Nancy

Préfecture

Dominique Cratelet

Préfecture de Meurthe et Moselle
1, rue Préfet Claude-Erignac 54034 Nancy Cedex
Tél : 03 83 34 27 23

Chef de projet

Rachid Boubegra

Maison de l'emploi
6, rue Mon-Désert 54000 Nancy
Tél : 03 83 90 73 90 – E-mail : rboubegra@mde-nancy.org

Partenaires du plan

Mathieu Klein

Conseil général de Meurthe et Moselle
48, rue du Sergent-Blandan 54035 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 94 54 86

FASILD Lorraine

1, avenue Foch 57000 Metz
Tél. : 03 87 37 78 50

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Différentes enquêtes montrent le poids important de la zone d'emploi de Nancy en terme de potentialités par rapport à l'ensemble de la région lorraine ; sur 6 % du territoire régional, elle concentre 20 % des emplois. Elle est, en effet, la mieux dotée en grands établissements (472 des 2 062 établissements lorrains de 50 salariés et plus. Elle concentre 67 % des emplois départementaux et 21 % des emplois régionaux alors qu'elle ne présente que 58 % de la population départementale et 18 de la population régionale.

Cette concentration de potentialités n'empêche pas la persistance d'un déséquilibre et des inégalités dans l'accès à l'emploi.

Selon une étude de l'ADUAN (Agence de développement et urbanisme de l'agglomération de Nancy – observatoire des quartiers 2002-2003), c'est dans les territoires à forte concentration de populations d'origine étrangère (43 % de la population des 11 quartiers de la politique de la Ville sont des personnes étrangères ou d'origine étrangère) que l'on observe le taux de chômage le plus élevé (34 %).

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Les constats cités ci-dessus, conjugués aux différentes initiatives à l'échelle nationale, ont suscité trois initiatives distinctes :

- une opération d'intégration professionnelle des jeunes issus de l'immigration menée par la ville de Nancy ;
- une réflexion sur l'égalité des chances par la communauté urbaine du Grand-Nancy ;
- une démarche de déclinaison de la lutte contre les discriminations dans les actions du PLIE.

Ces trois initiatives ont fusionné en juin 2004 pour donner lieu à une seule démarche, mobilisant plusieurs acteurs, avec la volonté de s'inscrire dans le cadre de la charte nationale des « plans territoriaux de lutte contre les discriminations ».

Porté par la communauté urbaine du Grand-Nancy, le « plan de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi », dont la maîtrise d'œuvre a été confiée à la Maison de l'emploi, a fait l'objet d'une large concertation (de septembre 2004 à avril 2005) entre les élus locaux, les intermédiaires de l'emploi, les acteurs de l'entreprise et le monde associatif.

Le plan de lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi est placé sous l'autorité conjointe du préfet de Meurthe et Moselle, Monsieur, du président de la communauté urbaine du Grand-Nancy et du président du conseil général de Meurthe et Moselle dans le cadre du comité de pilotage du contrat de Ville. Il est conduit par le chef de projet emploi-insertion, coordonné et animé dans le cadre du plan pour l'insertion et l'emploi de l'agglomération nancéenne (PIEAN), et suivi par un comité technique constitué d'intermédiaires de l'emploi, des chefs de projets politique de la Ville, de représentants d'employeurs, d'institutionnels et de représentants associatifs.

Au niveau de l'agglomération de Nancy, trois axes d'intervention ont été retenus et constituent l'ossature du plan pour l'égalité des chances sur le marché de l'emploi :

- changement des mentalités et des représentations ;
- accompagnement des publics touchés par les discriminations ;
- accès effectif à l'emploi.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Le plan est constitué de 20 actions (détail des actions disponible à la DIV) dont les résultats attendus pour les deux années 2005 et 2006 sont :

- La mise en place d'un **lieu identifié et d'un réseau de personnes-ressources**, professionnels et bénévoles, au niveau de l'agglomération de Nancy pour informer, sensibiliser et accompagner dans le cadre de la prévention et la lutte contre les discriminations.
- **L'accompagnement de 200 personnes** (essentiellement jeunes) dans le cadre de la découverte du monde de l'entreprise.
- La **formation et la sensibilisation de 100 personnes** (dirigeants et intermédiaires de l'emploi).
- La **mobilisation d'un levier offres/compétences** et la réalisation de **100 mises en relation**.
- **Des placements de 200 personnes**, par le biais de différentes procédures.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Vis-à-vis des victimes, deux lieux commencent à être identifiés par les victimes et/ou les accompagnateurs (travailleurs sociaux, intermédiaires de l'emploi...). Il s'agit du Centre régional information jeunesse (CRIJ) Lorraine pour les questions d'écoute et d'accompagnement psychologique, de la maison de l'emploi du Grand-Nancy comme relais pour d'éventuelles procédures judiciaires et d'intermédiation mais aussi comme lieu-ressource (outils, documents, ...)

Vis-à-vis du fonctionnement et de l'implication des institutions et des entreprises :

- pour la mise en place et la mise en œuvre opérationnelle du plan, une cinquantaine d'institutions, établissements, et associations ont été mobilisés ;
- quatre grandes collectivités ont accepté que la Maison de l'emploi ait un regard sur leurs procédures de recrutement ; une trentaine d'employeurs publics et privés sont engagés dans diverses initiatives de lutte contre les discriminations (charte de la diversité, réflexions, rencontres des publics, réseaux d'experts et de parrainage, ...);
- 35 employeurs prévoient la formation de leurs dirigeants à la lutte contre les discriminations.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

- La difficulté de mobiliser, dans le cadre de plan, les établissements comme l'ANPE.
- La déclinaison locale des engagements nationaux des entreprises (ex. : les entreprises qui ont signé la charte de la diversité, la conventions État-EDF, la convention État-la Poste...).

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Le plan est financé dans le cadre du contrat de Ville par :

- la communauté urbaine du Grand-Nancy (premier financeur) ;
- le FASILD ;
- l'État (FIV) ;
- le conseil général de Meurthe et Moselle.

7/ Quelles sont les perspectives ?

Reconduction des actions du plan avec un appui particulier à la formation, l'accompagnement des personnes et la mobilisation des employeurs. Cela se traduira par :

- la poursuite de la formation des intermédiaires de l'emploi en organisant une session pour 15 personnes de l'ANPE, missions locales, acteurs associatifs ;
- l'identification d'un référent « discriminations » au sein des 10 pôles emploi du Grand-Nancy ;
- la mise en place d'un plan de communication pour faire connaître aux publics des quartiers le dispositif de lutte contre les discriminations ;
- la consolidation de la bourse aux compétences (bourse qui regroupe des candidats issus des quartiers prêts à accéder à l'emploi). Il s'agira de couvrir l'ensemble des quartiers, avec un suivi personnalisé des candidats ;
- arriver à mobiliser 10 des 20 plus grands employeurs de la zone emploi de Nancy. Il s'agira de les convaincre de passer, pour une partie de leurs recrutements, par la Bourse aux compétences gérée par la Maison de l'emploi.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

Documentaire sur les bonnes pratiques de recrutement (disponible fin mars 2006)



6.9 Plan de Nantes

Signature du plan

Le 28 février 2004, avec le FASILD et la préfecture.

Référents

Elue

Delphine Bouffenie, adjointe au maire chargée de l'intégration et de la citoyenneté

Mairie de Nantes

2 rue de l'Hôtel-de-Ville 44000 Nantes

E-mail : delphine.bouffenie@mairie-nantes.fr

Préfecture

Gilles Cantal, sous-préfet délégué à la politique de la Ville

E-mail : muriel.geoffroy@loire-atlantique.pref.gouv.fr

Chef de projet

Philippe Rigollier, chargé de mission politique d'intégration et de lutte contre la discrimination ville de Nantes.

E-mail : philippe.rigollier@marie-nantes.fr

Tél. : 02 40 41 65 14

Autres Partenaires du plan

Jean-Pierre Tronche, directeur régional ANCSEC Pays de la Loire

E-mail : Jeanpierre.tronche@ancsec.gouv.fr

DDTEFP, mission locale intercommunale, Maison de l'emploi de l'agglomération nantaise, ANPE, CFDT, MEDEF, CDM, UPA,

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Description des zones, des territoires, des habitants

L'action du plan a été envisagée sur l'ensemble du territoire nantais avec une attention particulière sur les territoires cibles de la politique de la Ville.

Ville de Nantes- Valeur RGP 1999	Total	Total Etrangers	Etrangers UE	Etrangers hors UE	Français par acquisition	Français de naissance
Population active nb	123 311	5 302	1 260	4 042	3 481	114 535
actifs ayant un emploi	101 374	3 022	996	2 026	2 361	95 998
nb chômeurs total Nantes	21 937	2 280	264	2 016	1 120	18 537
Taux de chômage à Nantes en 1999 RGP 1999	17,8%	43,0%	21,0%	49,9% jusqu'à 60% sur les ZUS	32,2%	16,2%

Catalyseur de la décision de monter un plan de lutte

Le plan territorial de la ville de Nantes prend son sens dans la politique globale validée par la municipalité s'appuyant sur le triptyque :

- accueil intégration ;
- citoyenneté ;
- lutte contre les discriminations.

En cela il ne se détache pas de l'ensemble de l'intervention de la ville de Nantes. Il tend à mettre en avant ce qui est développé par la ville en propre mais aussi de la dynamique territoriale qui existe et donne sens aux démarches initiées par une entrée thématique, lutte contre les discriminations, clairement affichée. Dans les deux précédentes municipalités la question de l'intégration était prise en compte de façon importante. Le mandat municipal à partir de 2001 a posé la question des discriminations comme un des champs prioritaires d'intervention.

La dimension de l'intégration, seul axe d'intervention ne permettait pas de traiter les faits discriminatoires. La création d'une délégation d'adjointe chargée de l'intégration a permis l'affirmation de cette priorité. La création d'une mission politique d'intégration et de lutte contre les discriminations a permis à l'élue de compter sur une interface technique (ingénierie et mise en œuvre de projets).

Une politique publique a été validée en février 2004 et un plan d'actions concernant l'ensemble des directions a été mis en œuvre : 74 actions développées

À cela, il faut ajouter qu'un comité consultatif d'étrangers a été créé en décembre 2003. Ce comité consultatif a permis de porter la question de la discrimination sur l'espace public.

En cela, le plan intègre complètement notre politique publique qui s'organise autour de trois axes stratégiques (accueil et intégration, citoyenneté) et l'axe lutte contre la discrimination.

La volonté d'inscrire un plan de prévention et de lutte contre la discrimination à l'emploi préexiste dans la politique publique d'intégration et de lutte contre les discriminations.

Dans la déclinaison du volet de lutte contre la discrimination, la municipalité avait inscrit sa volonté d'élaborer un plan. Cette démarche prend son intérêt dans une volonté d'agir de façon concertée sur les processus de discrimination à l'œuvre. Pour cela, la rencontre de notre démarche avec celle initiée par la Délégation interministérielle à la Ville permet d'envisager la participation la plus efficiente des différents partenaires susceptibles d'être inscrits dans le plan de lutte contre la discrimination à l'emploi.

Nous avons tout d'abord pris en compte des données officielles (INSEE) révélatrices du grand écart du taux de chômage entre les populations étrangères, étrangères hors UE, françaises par acquisition et françaises de naissance.

À elles seules, ces données indiquaient une problématique plus accentuée dans l'accès à l'emploi des populations immigrées et étrangères. La discrimination ne pouvait être qu'un des faits explicatifs de cette différence.

Par la suite, de nombreuses études qualitatives ont eu à être effectuées sur le bassin d'emploi de Nantes (enquête TPE-PME ; étude entreprises chartées ...).

2/ Comment le plan s'est construit-il, avec quel(s) objectif(s) ?

Dans le pilotage du plan, il a été choisi par l'ensemble des partenaires de faire coïncider l'articulation du plan avec une sous-commission emploi de la COPEC, travaillant sur la question des discriminations ethno-raciales.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Axe 1 : fédérer les initiatives

Renforcer notre cohérence d'intervention territoriale.

- Groupe de travail inter-institutionnel de pilotage.
- Commission régionale de lutte contre les discriminations.
- Commission départementale d'accès à la citoyenneté COPEC.

Indicateur : définition d'un acteur collectif facilitant la lisibilité des actions.

Associer les publics cibles à la définition des programmes.

- Comité consultatif d'étrangers CNCE : commission emploi/ lutte contre les discriminations.
- Conseil nantais de la Jeunesse.
- Rencontres dans les quartiers (PLE, Mission locale et entreprises) : rencontre mensuelle avec les établissements signataires de la charte.

Indicateur : prise en compte des attentes de victimes potentielles.

Axe 2 : sensibiliser aux questions de discrimination

Renforcer les ressources sur la lutte contre la discrimination.

- Positionner un centre-ressource et organisateur de formation.

Indicateur : mise en place de formations discriminations.

Sensibiliser les acteurs-relais de l'emploi.

Indicateur : agents concernés.

Sensibiliser le grand public.

- « Tissé et Métisse » (pôle discrimination).

Sensibiliser et agir avec le monde du travail.

- Sensibilisation au sein des entreprises.
- Formation agents d'accueil, cadres intermédiaires ville de Nantes.
- Convention CFDT formation délégués.
- Forum régional sur la diversité dans l'entreprise.

Réalisé le 13 février : suite avec les établissements publics et collectivités auprès de 600 personnes (dont plus de 150 entreprises)

- Accompagner la généralisation et l'application de la charte de la diversité.
- Assurer un secrétariat permanent : à suivre avec IMS et FASILD.
- Étude/communication : « Étude TPE-PME » Préconisations de formation des établissements avec la DDTEFP et l'AFPA en 2006

Axe 3 : Mettre en œuvre des formations... pour l'action

Développer la connaissance juridique des textes en vigueur sur la discrimination.

- Formations juridiques (inspection du travail, associations de défense des droits de l'homme et de lutte contre le racisme).

Mettre en œuvre un dispositif territorialisé de formation des acteurs.

- Actions du catalogue de formation FASILD, membres de la COPEC en fonction des demandes : Malakoff (2006), agents d'accueil, interne ville de Nantes.

Axe 4 : Centrer l'intervention sur les publics cibles

- Réduire les écarts culturels.
- Faciliter l'accès à l'emploi.
- Lutter contre l'autodiscrimination

Mener des actions territorialisées spécifiques.

- Interventions d'entreprises dans les quartiers : connaissance de métiers, actions de recrutement, informations...
- Étude de clauses de non-discrimination dans les marchés publics.

Lutter contre le déclassement à l'embauche.

- Information sur les dispositifs de validation des acquis et diplômes (jeunes diplômés).

Mobiliser le droit pour accompagner les victimes. Renforcer les actions des missions locales pour développer l'insertion professionnelle et sociale des jeunes immigrés ou issus de l'immigration.

- Repositionner les parrainages comme instrument de lutte contre les discriminations, stage (jeunes, mission locale).

Axe 5 : Connaître, objectiver, évaluer et communiquer

Développer des outils d'observation, d'évaluation et d'étude des faits discriminatoires.

- Observatoire de la diversité et d'analyse des processus discriminatoires et de la diversité dans la ville.
- Mission diversité en interne, ville de Nantes, mise en œuvre en juillet 2006
- Études sur des populations ciblées comme subissant des discriminations.

- Étude-testing. À mettre en œuvre.

Mobiliser le droit pour accompagner les victimes.

- Reconnaissance des institutions (Halde, MJD...) et soutien aux associations.

Réaliser un plan de communication.

- Informer/accompagner les victimes.

Indicateur : faible impact.

- Identifier et faire connaître les circuits de plainte pour une meilleure réponse (repérer CDAD, MJD, associations et HALDE).

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Vis-à-vis des victimes, la mesure est difficile à appréhender. La mise en avant dans les diverses politiques publiques des questions de discrimination – dont le « plan de lutte » – positionne la question avec plus d'acuité sur les publics.

On perçoit au niveau des institutions une véritable évolution de la prise en compte des messages.

Les acteurs économiques ont été mobilisés à travers le prisme de la charte de la diversité

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

La tendance des institutions à produire des dispositifs, des instances de pilotage se stratifiant, peut poser des difficultés de pilotage et de repérage pour les acteurs.

Il y a nécessité de repenser les articulations COPEC/ plan/ HALDE/ ANCSEC pour poser les stratégies de territoire.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

L'ensemble des actions engagées est financé par les centres de responsabilité de la ville de Nantes. Actions internes : direction personnel-formation, en externe : budget mission cité, politique de la Ville.

La mission politique d'intégration et discrimination a été créée en 2002. Elle comprend quatre agents. Deux chargés de mission, un assistant et une secrétaire :

- Un chargé de mission responsable de la coordination et de l'animation des plans : Philippe Rigollier.
- Une chargée de mission en charge du plan discrim' emploi : Dominique Marchesseau.
- Un assistant en charge des questions de discrimination dans l'accès au droit.

La direction du personnel de la ville de Nantes a un plan interne avec des chefs de projets : des actions lutte contre les discriminations en interne et mise en œuvre d'une politique de diversité dans les actes de management.

Une mission diversité vient d'être créée en juillet 2006 en interne, à la direction du personnel.

7/ Quelles sont les perspectives ?

Si les années 2005 et 2006 ont permis la construction d'un partenariat et des priorités d'actions sur la mobilisation des acteurs économiques et des intermédiaires de l'emploi, les priorités en 2006-2007 sont la mise en œuvre territoriale du dispositif de mobilisation du droit autour de la HALDE, mais aussi des publics eux-mêmes. Nous voulons poursuivre la mobilisation des structures de consultation comme structures référentes contre les discriminations (comité consultatif d'étrangers et de jeunes). et le déploiement d'actions repérées dans les services publics.

8/ Quelles sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- Une étude TPE-PME réalisée par l'AFPA.
- Les travaux du comité consultatif d'étrangers.
- Les actes du forum sur la diversité sur le marché du travail.



6.10 Plan de Roubaix

Référents

Elu

Jean-Marie Duriez

Tél. : 03 20 66 44 12 – E-mail : jduriez@ville-roubaix.fr

Chef de projet

Farid Djemmal

Tél. : 03 59 57 32 16 – E-mail : fdjemmal@ville-roubaix.fr

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Roubaix, deuxième ville de la métropole lilloise, 97 000 habitants, compte 15 % d'étrangers et donc un nombre plus important de personnes d'origines étrangères qu'on estime à environ 35 % de la population.

D'après le dernier recensement de population de 1999, environ 100 nationalités cohabitent à Roubaix, parmi lesquelles les communautés algériennes, portugaises et marocaines qui représentent à elles seules 70 % de cette population étrangères ou d'origine étrangère.

Vieille cité textile, Roubaix a subi de plein fouet la crise industrielle : son taux de chômage a atteint 30 % dans les années 90. Aujourd'hui, le chômage est passé à 22,4 %, grâce aux efforts conjugués de la ZFU, du projet centre-ville et du dispositif emploi jeune.

Dans ce contexte, la ville de Roubaix avait repéré que les jeunes issus de l'immigration, Français ou non, étaient plus souvent victimes du chômage que d'autres.

D'ailleurs, l'enquête emploi de l'INSEE (1998) montre que les étrangers non européens, quels que soient la tranche d'âge, le sexe et la qualification, ont un taux de chômage supérieur à celui des Français. Sur le marché du travail, la population étrangère est concentrée dans certains secteurs et catégories socio-professionnels et vit des situations d'emplois précaires.

Les immigrés sont davantage affectés par le chômage que le reste de la population, les femmes encore plus que les hommes.

Le taux d'activité des immigrés âgés de 15 à 64 ans est proche de celui de l'ensemble de la population : 68 % contre 69 %.

Les femmes immigrées âgées de 15 à 64 ans ont un taux d'activité plus faible que celui de l'ensemble des femmes : 57,1 % contre 63,1 %.

(Est considérée comme immigrée toute personne résidant en France née à l'étranger et se déclarant de nationalité étrangère ou française par acquisition).

Parallèlement à l'engagement de la ville sur la lutte contre les discriminations raciales à l'emploi, des actions menées par des acteurs privés et associatifs ont été menées sur Roubaix.

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Suite au comité interministériel des Villes du 1^{er} octobre 2001 qui a décidé la mise en place de chartes locales de lutte contre les discriminations, le conseil municipal de Roubaix a délibéré, lors de sa séance du 28 mars 2002, sur un projet de charte locale.

De même qu'au cours de sa séance du 27 juin 2002, sur la participation de la ville de Roubaix au programme d'initiative communautaire (PiC) Equal.

En termes de pilotage, la ville de Roubaix a opté pour un double pilotage, l'un technique qui réunit différents services de la ville, les centres sociaux, le CCAS, l'Education nationale, et un autre politique autour d'élus roubaisiens.

Les grands objectifs du plan sont :

- de combattre localement les discriminations à l'emploi ;
- d'améliorer l'insertion professionnelle et les conditions d'emploi des personnes ayant à subir des discriminations du fait de leur origine, de leur adresse ou de leur genre.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Les actions qui ont été retenues dans le cadre du plan local de lutte contre les discriminations sont :

- la mise en place d'une cellule d'accompagnement juridique pour les personnes discriminées ;
- un travail sur la mémoire des travailleurs immigrés ;
- un programme de mobilité professionnelle pour des jeunes issus des quartiers ;
- une cellule de veille et de préconisations sur les discriminations raciales à l'emploi ;
- un groupe de travail associatif sur les discriminations raciales ;
- un programme de formation et d'accompagnement des intermédiaires de l'emploi pour la lutte contre la discrimination raciale à l'emploi.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

En termes d'impact sur les victimes de discriminations, les résultats sont difficilement quantifiables puisque le travail réalisé auprès des intermédiaires de l'emploi se mesure sur la durée. De plus, la cellule d'accompagnement juridique suit et conseille des personnes victimes de discriminations et les résultats ne peuvent s'apprécier à court terme.

Par contre, le programme de mobilité professionnelle a permis à des jeunes en difficulté de s'inscrire sur des projets et quatorze d'entre eux sont partis à l'étranger en stages professionnels.

Cette dynamique n'a réellement pas eu d'influence sur les

représentations et les pratiques des entreprises, le monde économique n'étant pas partenaire de ce projet si ce n'est que ponctuellement dans le cadre de tables rondes.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

La principale difficulté est de mobiliser le monde économique et, ainsi, de développer de véritables synergies autour de la problématique de discriminations à l'emploi. On peut constater que si le monde associatif est directement impliqué dans cette lutte, les entreprises sont en retrait sur la question, ce qui pose un problème évident de légitimité quant aux actions de lutte contre les discriminations raciales à l'emploi. En un sens, il ne peut réellement y avoir d'actions pertinentes sans l'implication opérationnelle du monde de l'entreprise.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Le coût de ce plan en 2003 était de 118 147 €, financé par la ville de Roubaix, le FASILD et l'État (politique de la Ville).

7/ Quelles sont les perspectives ?

Nous allons concentrer nos actions autour de l'emploi, en prenant comme pilier la Maison de l'initiative et de l'emploi constituée en GIP et qui ouvrira ses portes début 2006. Elle sera chargée de concevoir, négocier et mettre en œuvre un plan local de lutte contre les discriminations raciales à l'emploi inséré dans le dispositif national porté par la DIV et ses partenaires nationaux dont le FASILD.

En effet, la Maison de l'initiative et de l'emploi, en tant que telle, sera un espace de mobilisation des partenaires sociaux, des entreprises et du service public de l'emploi et le seul lieu légitime pour mettre en œuvre une telle politique qui bénéficiera, par ailleurs, de l'éclairage sur cette question du Comité de bassin de l'emploi de Roubaix-Tourcoing, partenaire de ce programme.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

Nous avons réalisé une étude sur les « bonnes pratiques » en matière de recrutement, un travail sur la mémoire des travailleurs immigrés qui se présente sous la forme d'un livre et d'un DVD.

En plus, nous sommes en possession de tous les comptes rendus relatifs aux différentes tables rondes menées dans le cadre de la cellule de veille ou encore dans le cadre du groupe de travail associatif.

Tous ces travaux sont capitalisables et diffusables.



6.11 Plan de Saint-Priest

Signature du plan

Validation prévue en Janvier 2006.

Référents

Elue

Françoise Chavagne, douzième adjointe déléguée aux équipements d'animation locale, à la solidarité et au CCAS, au développement social urbain (DSU)

Mairie de Saint-Priest

Place de l'Hôtel-de-ville Charles-Ottina 69800 Saint-Priest

Tél : 04 72 23 48 48

Préfecture

Pierre-Pascal Antonini

Préfecture du Rhône

E-mail : pierre-pascal.antonini@rhone.pref.gouv.fr

Chef de projet et copilotes

Olivier Pipard, chef de projet contrat de Ville

25 rue Barbusse 69800 Saint-Priest

Tél. : 04 78 20 15 92

Jean-luc Dorbec, directeur service économie, emploi-Insertion ville de Saint-Priest

Mairie de Saint-Priest,

Place de l'Hôtel-de-ville Charles-Ottina 69800 Saint-Priest

Tél. : 04 72 23 48 06 – Fax : 04 72 23 49 48

E-mail : jldorbec@mairie-saint-priest.fr

Carole Gerbaud, chef de projet PLIE Uni-est

Pôle Emploi

20 rue Bel-Air 69800 St-Priest

Prestataire

- En cours de détermination pour 2006 (accompagnement au pilotage du plan).
- ISCRA-Méditerranée en 2005.

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Le contexte local préalable

Une population composée par les différents mouvements d'immigration qu'a connu le xx^e siècle : Italiens, Espagnols, Portugais, Maghrébins, Turcs.

Une présence de phénomènes de xénophobie, de racisme, et

de discrimination attestée par la montée de l'extrême-droite, des comportements d'évitement de certains quartiers et de certaines écoles, des modes de recrutement dénoncés par l'ANPE, la mission locale et des associations de lutte contre le racisme.

Un engagement clair des élus de la ville et d'une partie de la société civile en réaction : les premières interventions ont consisté en des actions de parrainage en entreprise avec l'appui de la mission locale et de la chambre de commerce et d'industrie. Puis, à partir de 1997, un collectif d'associations et de militants avec le soutien de la ville a organisé annuellement une quinzaine contre le racisme. La thématique de la discrimination dans le monde du travail y est abordée de façon récurrente. Depuis, cette manifestation prend peu à peu un rythme annuel.

Une reconnaissance de cette implication par l'État et des acteurs extérieurs au territoire de Saint-Priest qui a été choisi, avec d'autres communes, comme l'un des lieux d'intervention de la mission ASPECT.

Une implication des acteurs sociaux, professionnels de l'action sociale, de l'insertion et du développement économique dans ces démarches, porteurs d'un travail collectif pour l'élaboration du cahier des charges de la présente expérimentation.

Mais l'action a porté essentiellement sur un volet militant et sous l'angle de la lutte contre le racisme. Par conséquent, ce mode d'appréhension de la question n'a pas débouché sur la mise en place d'une ingénierie ou d'une démarche intégrée au niveau local.

Saint-Priest, l'un des six sites pilotes du programme national

Si la ville de Saint-Priest a donc toujours eu une préoccupation latente pour cette question, elle est, depuis 2000, **site pilote** pour la DIV, avec comme étapes-clés :

- **2001-2002** : mobilisation des acteurs locaux pour la rédaction du cahier des charges.
- **2003-2004** : sélection puis démarrage de la mission du prestataire (ISCRA) et mise en place du mode de pilotage actuel (ville, contrat de Ville et PLIE).
- **2005** : formation-action de six jours et lancement de l'action Integ'rim (Intervalle intérim), dans le cadre de la programmation politique de la Ville.

La gestation est longue mais ancrée de façon systématique dans une logique de production collective avec les institutions et acteurs locaux. L'expérimentation DIV a donc été une opportunité pour commencer à entrer dans une démarche construite sur cette question.

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

La mission de l'ISCRA-Méditerranée, démarrée début 2004, avait 2 axes de travail :

- Diagnostic territorial qui a permis de donner les

éléments de cadrage stratégiques et statistiques et de donner la trame des enjeux de la formation-action.

- Formation-action de 6 jours avec des acteurs locaux, ayant pour objectif la production du plan de lutte.

La formation-action a concerné un groupe d'une dizaine de personnes, dûment mandatées par leurs institutions : DDTEFP, ADIA, Intervalle intérim (ex. Temporis), mission locale, ANPE et les copilotes.

Ce groupe est effectivement mixte (statuts et institutions), mais la ville, si elle figurait comme copilote, n'a pas participé en tant qu'employeur.

Cette formation n'a pas débouché directement sur la rédaction du plan, mais a permis une sensibilisation et une prise de conscience des acteurs qui se sont mobilisés ensuite pour la rédaction effective (aboutie en juillet 2005).

Le plan existe donc aujourd'hui et va faire l'objet d'une validation politique en Janvier 2006.

Les objectifs du plan s'articule sur 3 axes :

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 à la fois réactif et réflexif. Cela permettra de rompre l'isolement des acteurs en les plaçant dans une démarche de collaboration opérationnelle et de construction des articulations entre des champs aujourd'hui cloisonnés.

Axe 2 : outillage des membres du réseau

Déclinaison en objectifs stratégiques, opérationnels et actions, selon une architecture qui est un cadre adaptable en fonction de l'évolution de la démarche...

L'objectif principal de cet axe est de soutenir les acteurs du réseau : relever les cas, rendre visible, sensibiliser, informer, former, permettre que les relations se nouent...

Axe 3 : évaluer et communiquer

Le pilotage de la démarche est un point primordial car il est nécessaire d'opérer un suivi régulier et relativement fin de l'ensemble des actions menées.

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...

Cela implique de déployer des méthodes de travail qui sont inhabituelles car centrées sur l'analyse des pratiques professionnelles, sur les difficultés rencontrées, la nature des obstacles rencontrés et l'élaboration des stratégies collectives.

Le volet communication aura un rôle important à jouer à la fois pour rendre visible ce qui aujourd'hui ne l'est pas mais aussi pour rendre visible l'action et la démarche locale volontariste...

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

En parallèle de l'élaboration collective du plan, une action (Integ'rim) menée par Intervalle intérim et dont les porteurs ont participé à la formation-action, a été lancée dans le cadre de la programmation politique de la Ville en soutien à la démarche de fond et dans le but de l'alimenter.

Cette action doit tout d'abord produire une liste de personnes dans des situations de recherche d'emploi qui cumulent des indicateurs permettant d'envisager qu'ils ont pu être victimes d'actes de discrimination (liste établie avec la mission locale et l'ANPE). Ces personnes sont ensuite reçues par Intervalle intérim pour un bilan. Puis, un travail de prospection auprès des entreprises doit permettre de rapprocher les personnes sans emploi des postes à pourvoir.

Rédaction du plan de lutte

Finalisée en novembre 2005 (comité de suivi technique interpartenarial), validé par l'État, la ville et le FASILD. Il reste à être validé politiquement début 2006.

Liaison Intersite

Rapprochement effectué avec Villeurbanne PIC-Equal et Lyon (mission égalité) qui travaillent sur les mêmes questions, dans une logique d'échanges et de mutualisation.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Cette action a permis de faire apparaître :

- Les contradictions de la commande institutionnelle des opérateurs et institutions, qui génèrent des blocages importants.
- Une réelle difficulté à qualifier les phénomènes, à la fois pour des raisons liées aux publics eux-mêmes et aux pratiques professionnelles.
- Une situation d'isolement des opérateurs face à ces questions, ce qui illustre l'importance à la fois du réseau et du mode de pilotage.
- L'illustration de l'importance du travail à faire en amont (qualification) et en aval (entreprises, juridique) de l'action.

Cela permet de déterminer très clairement que le mode de travail de cette question doit s'intéresser tout autant à la compréhension des obstacles qui se lèvent dès qu'une action est mise en œuvre que des effets et des résultats de l'action elle-même.

La rentrée de septembre 2005 a permis de communiquer le plan à la direction générale de la ville de Saint-Priest et à au maire.

Ainsi, le portage technique par la direction générale a été réaffirmé et l'élue de référence clairement identifiée.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

La formation-action a permis de mobiliser et sensibiliser des responsables des principaux acteurs locaux (intermédiaires de l'emploi en particulier), mais la mise en œuvre du plan met en lumière les obstacles qui ne manquent pas de se dresser. Cela illustre de façon très claire le fait qu'une action sur cette question nécessite avant tout une réflexion sur les pratiques professionnelles, les commandes politiques et institutionnelles et le mode de régulation des relations sociales.

Mobiliser des acteurs de terrain sur ces questions revient systématiquement à :

- les mettre eux-mêmes en porte-à-faux avec leur institution ;
- enclencher des conflits entre professionnels sur les modes opératoires ;
- les fragiliser dans leur activité au quotidien.

Par conséquent, le plan doit impérativement permettre :

- de réguler et gérer les conflits pour qu'ils soient productifs ;
- d'appuyer les opérateurs par un réseau d'acteurs effectif ;
- de travailler sur les pratiques professionnelles ;
- d'assurer un portage politique fort.

Le portage politique

Les élus de référence se sont succédé depuis 2004 (départs et redistributions des délégations), ce qui peut être une source d'insécurité pour les opérateurs locaux.

Le soutien des autres partenaires, et tout particulièrement l'État, est donc essentiel. Cet aspect de la démarche reste donc à consolider et conforter.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

L'apport initial de la DIV (30 000 €) a permis de financer l'ISCRA-Méditerranée (2004-2005).

Les actions 2006 (*cf.* ci-après) seront cofinancées par l'État (DIV et FIV) et la ville.

7/ Quelles sont les perspectives ?

Maintien et renforcement de l'action Integ'rim

Compte tenu des résultats de l'action et du fait que l'on peut présumer d'un effet démultiplicateur des demandes issues du public touché, il est essentiel de conforter l'action en 2006.

De plus, elle permet d'entrer directement et de façon concrète et opérationnelle sur les enjeux de fond du plan :

- le déploiement du réseau des professionnels ;
- l'outillage de ces acteurs et les modalités de leur articulation dans l'action.

Accompagnement au pilotage

Fort des constats sans ambiguïté de l'action 2005, il est nécessaire d'accompagner les 3 copilotes dans la démarche de pilotage global avec une prestation extérieure spécifique.

Le cahier des charges est à élaborer début 2006 pour une mise en

œuvre rapide.

Formation des conseillers ANPE et mission locale

Puiser dans le catalogue FASILD pour effectuer une sensibilisation collective des conseillers et préparer les bases du travail à faire sur les pratiques.

Liens intersites

Après une demi-journée d'échanges prévue le 21 décembre 2005, l'année 2006 devra être l'occasion d'une journée de séminaire commun avec Lyon et Villeurbanne.

8/ Quelles sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- Diagnostic ISCRA 2004.
- Plan de lutte de Saint-Priest (février 2006).



6.12 Plan de Saint-Quentin-en-Yvelines

Signature du plan

Le plan a été élaboré avec les partenaires – intermédiaires de l'emploi après avoir été formés –, et signé le 27 janvier 2005

Référents

Elue

Christine Vilain, vice-présidente chargée de la politique de la Ville et du PLIE à la communauté d'agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines

Tél. : 06 64 16 53 34 – E-mail : christineVilain@aol.com

Préfecture

Dominique Lassus-Minvielle, sous préfète

Tél. : 01 39 49 79 14.– E-mail : dominique.lassus-minvielle@yvelines-pref.gouv.fr

Chef de projet

Corinne Chartier

Tél. : 01 39 44 80 59 – E-mail : corinne.chartier@agglo-sqy.fr

Prestataire

Deux opérateurs de la mise en œuvre du plan : le club FACE Saint-Quentin

Isabelle Meyer-Dusart, directrice

Tél. : 01 30 16 16 13

Géraldine Orquera, directrice

DECLIC Théâtre, tél. : 01 30 51 08 21

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Saint-Quentin-en-Yvelines : 7 communes et 150 000 habitants environ. Ralentissement de l'essor démographique. Territoire dynamique économiquement. Malgré de fortes disparités entre l'est et l'ouest du territoire, le taux de chômage reste exceptionnellement bas. Avec un GPV Trappes-La Verrière.

- **Mai 2001** : Saint-Quentin-en-Yvelines (regroupe 7 communes, disparité entre l'est et l'ouest) fait partie des 6 premiers sites pilotes choisis par les pouvoirs publics (DIV) pour la mise en place d'une démarche expérimentale : élaboration et mise en œuvre de plans locaux de lutte contre les discriminations autour de l'emploi.

- **Juin 2001** : premier diagnostic réalisé à Saint-Quentin-en-Yvelines réalisé par le cabinet Déclic.

- **Fin 2002 et début 2003** : second diagnostic, complémentaire du précédent, réalisé par FORS Recherche sociale : discriminations raciales qui s'exercent au cœur de l'entreprise elle-même (problèmes liés à l'évolution du parcours professionnel, à l'accès à la formation professionnelle, aux salaires et à tout ce qui relève de la question du traitement égalitaire des salariés).

Conclusions du diagnostic :

- constituer un noyau d'acteurs-relais (former les têtes de réseau qui doivent ensuite former) ;
- travailler pour une culture commune : définition, posture à adopter, apport de connaissances juridiques, argumentaires ;
- lutter contre certains préjugés et certaines représentations ;
- sensibiliser les élus, les syndicats, le grand public et les publics discriminés.

- **Fin 2003** : Saint-Quentin-en-Yvelines, ville nouvelle transformée en communauté d'agglomération depuis fin 2003 avec la compétence obligatoire de la politique de la Ville et création du poste de responsable adjoint du service politique de la Ville. L'équipe précédente était constituée d'un responsable du service à mi-temps, d'une urbaniste sur les diagnostics des nouveaux territoires et d'une secrétaire.

Mission : mettre en œuvre le plan de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail à Saint-Quentin-en-Yvelines.

Cabinet qui accompagne : FORS Recherches sociales

- **Avril 2004** : constitution du comité technique de pilotage et insertion dans chaque convention liant les opérateurs du PLIE et de la politique de la Ville, l'article suivant :

« La communauté d'agglomération s'est engagée dans une action conjointe d'information des acteurs de la politique de la Ville et du marché de l'emploi sur le thème de la lutte contre les discriminations. C'est dans ce cadre que la communauté d'agglomération souhaite attirer l'attention de chaque opérateur sur la nécessité de recenser les incidents rencontrés et d'orienter s'il est nécessaire vers la MJD. »

Proposition de plusieurs journées de formation à destination des intermédiaires de l'emploi.

Repérage d'un court-métrage réalisé par un jeune réalisateur de Trappes sur les discriminations à l'emploi.

- **Septembre et octobre 2004** : formation des intermédiaires de l'emploi.

- **Novembre 2004** : quatre grandes thématiques proposées par le comité technique pour mettre en œuvre le plan de lutte
 - 1 – Accompagnement des publics discriminés
 - 2 – Sensibilisation du monde économique
 - 3 – Sensibilisation des élus en tant qu'employeurs et concepteurs des politiques publiques
 - 4 – Accompagnement des intermédiaires de l'emploi

Thématiques validées par le comité technique élargi du 16 décembre.

Projection du court-métrage réalisé par Abdel Ryan Houari, *Manque de peau*. Débat.

Constitution de 4 groupes de travail par les partenaires et définition des objectifs pour chaque groupe de travail.

Ecriture du plan de lutte

Axe transversal : la communication.

- **27 janvier 2005** : signature du plan de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail 2005-2006 entre la communauté d'agglomération, l'État, la DIV et le FASILD. Ce plan a été élaboré à partir du travail réalisé dans chaque groupe.

Choix d'être accompagné par 2 opérateurs : DECLIC Théâtre et le club FACE Saint-Quentin-en-Yvelines.

Le 11 mars et le 1^{er} juin ont été l'occasion pour les 4 groupes de travail d'avancer sur les objectifs fixés.

Groupe 1 : Accompagnement des publics discriminés.

- Associer les collégiens et les lycéens de l'agglomération aux débats autour du racisme et de la discrimination – 14 classes des collèges de Saint-Quentin ont vu le film *Manque de peau*. Ce qui représente 200 élèves. Voir le spectacle de DECLIC Théâtre.
- Créer une plaquette d'information autour du plan de lutte et un guide destiné aux professionnels et formateurs en contact avec les publics discriminés – plaquette à destination du grand public et qui devra être distribuée dans les lieux publics.

Groupe 2 : Sensibilisation du monde économique.

- Mettre en place des opérations de sensibilisation auprès des entreprises – séminaire des entreprises de FACE –, élaboration d'une formation collective pour les managers de proximité, inscrire dans le règlement intérieur de chaque entreprise la volonté de lutter contre toute forme de discrimination.
- Elargir le groupe d'acteurs en charge du plan de lutte à des représentants d'entreprises – 7 entreprises de FACE, maison de l'entreprise, CCIV.
- Faire signer des chartes de bonne pratique et/ou des chartes de la diversité – les entreprises n'ont pas validé cet objectif.

Groupe 3 : Sensibilisation des élus en tant qu'employeurs et concepteurs des politiques publiques

- Organiser une rencontre à l'initiative de la communauté d'agglomération, invitant les maires et les élus référents autour de la problématique de la discrimination à Saint-Quentin-en-Yvelines – courrier demandant à chaque maire de désigner un élu référent de la thématique (4 communes), formation proposée aux 200 élus de Saint-Quentin le 22 septembre et organisation d'une conférence-débat en avril 2006, courrier envoyé au président de la HALDE

Groupe 4 : Accompagnement des intermédiaires de l'emploi.

- Former et informer l'ensemble des intermédiaires de l'emploi pour créer une culture commune dès lors qu'un accompagnement optimal des publics suppose une formation appropriée des accompagnateurs et des formateurs – objectif qui se recoupe avec l'objectif 4 du même groupe et qui est lui-même fusionné avec l'objectif 3 du groupe 1.
- Effectuer un travail de recensement des situations réelles de discrimination que sont amenés à connaître les formateurs et intermédiaires de l'emploi, afin de mieux repérer les faits discriminatoires et poser les bases d'un argumentaire collectif – fiche de signalement élaborée et envoyée aux directeurs des structures intermédiaires de l'emploi, demande à DECLIC Théâtre de solliciter des jeunes qui ont réussi leur parcours. Difficile de les mobiliser sur cette thématique.
- Mettre en place une action d'accompagnement spécifique en faveur de l'accès à l'emploi de jeunes (jusqu'à 30 ans) diplômés (à partir de bac + 2), issus de l'immigration et en recherche d'emploi. Elaboration d'une méthodologie spécifique par Direct entreprises et FACE pour accompagner les jeunes concernés. Difficulté à constituer un groupe de jeunes (à ce jour 2 jeunes sont impliqués dans ce groupe). Une évaluation de cette action sera faite à la fin de l'année.
- Les intermédiaires de l'emploi et formateurs s'engagent à se former et s'informer sur la question des discriminations, afin de mieux accompagner les publics qu'ils suivent si ceux-ci sont victimes de discriminations et de créer des espaces de parole où la discrimination pourra être verbalisée. Objectif qui se recoupe avec l'objectif 1 du même groupe et qui est donc fusionné avec l'objectif 2 du groupe 1.

Le 22 septembre a permis de réunir 20 élus autour d'une formation proposée par A.Sauvayre, sociologue à FORS.

Le 29 septembre de 9h à 12h30, les 4 groupes de travail ont fait le point sur le travail déjà réalisé et sur ce qu'il reste à faire. Cela

a été également l'occasion de voir la préfiguration du spectacle de DECLIC Théâtre.

Une représentation est prévue le 16 décembre prochain en soirée, destinées aux intermédiaires de l'emploi, entreprises et élus.

- **Le 15 novembre** : petit déjeuner organisé avec la Maison de l'entreprise pour les entreprises de Saint-Quentin-en-Yvelines. Une cinquantaine d'entreprises étaient présentes.

- **Mars-avril 2006** : conférence sur les discriminations.

Nos perspectives de travail

À court terme

- Spectacle de DECLIC Théâtre.
- Implication concrète de plus d'entreprises ou de têtes de réseau.
- Conférence-débat à organiser en mars-avril 2006.

À moyen terme

- Evaluation du plan 2005-2006.
- Préparation de l'après-2006. Etudier le possible élargissement du plan à d'autres discriminations.

Conclusion

- Un peu trop tôt pour parler de résultats très probants.
- Méthodologie employée : animation d'une trentaine d'acteurs de l'emploi. Nous sommes la logistique et le lien.
- Avancée pas à pas avec des actions concrètes à mettre en place. Communication et valorisation de ce qui se fait. Constitution réelle d'un noyau intéressé et moteur.



6.13 Plan de Tarbes

Signature du plan

Le GIP contrat de Ville du Grand-Tarbes n'a pas signé formellement un plan.

Référents

Elue

Chantal Robin-Rodrigo

Préfecture

Jocelyne Clauss-Monribot

Chef de projet

Karine Lepretre

Autres partenaires du plan

DDJS

DDTEFP

Maison des services publics

Mission locale

Equipe emploi-insertion

Conseil général

GIP contrat de Ville

Autres associations

Prestataire

In situ consultants

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

En 2000, la délégation régionale Midi-Pyrénées du FAS. et la préfecture des Hautes-Pyrénées ont souhaité réaliser un diagnostic local d'intégration complémentaire et en articulation avec les travaux entrepris précédemment par la préfecture .

Cette démarche s'est inscrite dans le cadre de l'élaboration du contrat de Ville tarbais 2000-2006 et a eu pour vocation d'enrichir le diagnostic territorial global déjà réalisé notamment sur quelques enjeux d'intégration des populations immigrées, insuffisamment lisibles aujourd'hui.

Le diagnostic local d'intégration a dégagé des orientations telles que :

- Organiser, structurer et prendre en compte la parole des habitants immigrés.
- Développer des actions thématiques.
- Opérationnaliser l'axe transversal : citoyenneté et lutte contre les discriminations.

Quelques données sur la description des zones, territoires et habitants concernés. Extrait des données 2001 :

- Territoire de l'agglomération tarbaise (8 communes en contrat de Ville), 76 000 habitants, 3 245 chômeurs.
- Bassin d'emploi durement touché par les réductions des effectifs industriels dans les dix dernières années, immigration maghrébine très exposée au chômage, discriminations sensibles vis-à-vis de l'immigration et des gens du voyage. Quartiers prioritaires : Ormeau, Figarol, Bel Air, Mouysset, Laubadère, Solazur.
- Nombre de demandeurs d'emploi de moins de six mois : 1409 dont 1078 pour la ville de Tarbes.
- Nombre de demandeurs d'emploi de six mois à un an : 720 dont 554 pour la ville de Tarbes.
- Nombre de demandeurs d'emploi de un à deux ans : 604 dont 444 pour la ville de Tarbes.
- Nombre de demandeurs d'emploi supérieur à deux ans : 512 dont 376 pour la ville de Tarbes.

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Les objectifs visés par le contrat de Ville du Grand-Tarbes pour la lutte contre les discriminations sont donc inscrits dans le prolongement du diagnostic local d'intégration et des orientations qui en ont découlé.

Ainsi, un des objectifs primordiaux avant d'initier une démarche globale de projet visant l'élaboration d'un plan d'action a été de favoriser l'émergence d'une culture commune sur la question de la discrimination, et notamment sur les discriminations raciales sur le marché du travail.

à cette fin, une formation-action centrée sur les discriminations raciales à l'accès et au maintien dans l'emploi a été organisée.

Cette formation s'est articulée autour de trois axes :

- La connaissance et l'appropriation par les acteurs concernés de concepts et notions théoriques visant à enrichir l'analyse de la problématique des discriminations en tant que telle mais aussi au regard du contexte local.
- L'analyse des processus qui participent aux phénomènes de discrimination raciale du point de vue des acteurs qui interviennent auprès des publics en difficulté, des employeurs, des usagers.
- La déclinaison opérationnelle du diagnostic d'intégration au travers de l'élaboration d'un projet qui doit permettre de faire émerger des actions institutionnelles s'appuyant sur un fonctionnement partenarial.

Cette formation-action a été proposée à deux groupes de participants : un groupe de travail composé de référents institutionnels, un groupe constitué d'acteurs économiques et d'intermédiaires de l'emploi.

Cette formation s'est déclinée en phases successives lors desquelles des apports juridiques et sociologiques, un travail de réflexion et de mutualisation des expériences et des pratiques ont permis l'élaboration d'un projet visant à définir des objectifs à atteindre localement dans le cadre de l'accès et du maintien à l'emploi.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Les partenaires institutionnels ont favorisé la mise en œuvre de différentes actions.

- La mise en place d'une plateforme illettrisme orientée sur un mixage des publics en lien étroit avec le PLIE.
- Une mobilisation du conseil régional pour assouplir les contraintes d'accès aux dispositifs de formation et intégrer la discrimination comme une préoccupation transversale.
- Les mobilisations de l'équipe emploi-insertion comme levier face aux freins liés à l'emploi. Un adulte-relais a été recruté afin de permettre d'aller au devant des habitants qui sont en situation de discrimination.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Les premiers effets de cette formation permettent de dégager les grandes lignes suivantes :

- Les différentes institutions jusqu'à présent avaient peu conduit de projet en partenariat. Un enjeu sur Tarbes a été de permettre aux différents partenaires de construire des appels à projets spécifiques sur ces questions.
- L'étude sur les conditions de création d'un journal ayant pour objectif de valoriser les cultures maghrébines et méditerranéennes ainsi que les réalisations émanant des populations immigrées.
- La mobilisation des partenaires du contrat local de sécurité et de prévention de la délinquance sur les questions de discriminations raciales.

Les actions mises en place n'ont pas été poursuivies après 2003.

5/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

La formation-action a été entièrement financée dans le cadre du contrat de Ville pour un montant d'environ 24 000 €.



6.14 Plan de l'agglomération thionvilloise

Signature du plan

Le comité de pilotage du contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise a validé le 26 septembre 2002 un programme d'actions dont la mise en place concrète a été confiée à 8 sous-groupes sous la présidence de Jean-Pierre La Vaullée, maire de Guénange.

Composition du comité de pilotage du contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise : le sous-préfet d'arrondissement, le sous-préfet chargé de mission pour la politique de la Ville, les représentants de la communauté d'agglomération du Val de Fensch, de la communauté d'agglomération Portes de France-Thionville, de Moyeuve-Grande, de Guénange, de la CAF de Moselle, du FASILD, du conseil général de Moselle, du conseil régional de Lorraine.

Référents

Elu

Jean-Pierre La Vaullée, maire de Guénange

Place de l'Hôtel-de-Ville 57310 Guénange

Tél. : 03 82 82 64 39 – E-mail : guenange.mairie@guenange.com

Préfecture

Annick Richard, sous-préfète chargée de mission pour la politique de la Ville

Préfecture

BP 71034 57034 Metz

Tél. : 03 87 34 88 10 – E-mail : annick.richard@moselle.pref.gouv.fr

Chef de projet

Maryse Puiatti, directrice de projet du contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise

7b, rue du Moulin 57100 Thionville

Tél. : 03 82 82 57 92 – E-mail : maryse.puiatti.cvat@wanadoo.fr

Autres partenaires du plan

Toutes les communes du contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise dont :

- la Communauté d'Agglomération du Val de Fensch

Michel Paradeis, président

1, rue de Wendel BP 20176 57705 Hayange Cedex

Tél. : 03 82 86 81 81 – E-mail : info@agglo-valdefensch.fr

- la Communauté d'Agglomération Portes de France-Thionville
Jean-Marie Demange, président
 40, rue du Vieux-Collège 57100 Thionville
 Tél. : 03 82 52 65 26
- la commune de Moyeuvre-Grande
René Drouin, maire
 Avenue Maurice-Thorez 57250 Moyeuvre-Grande
 Tél. : 03 87 58 75 15
- la commune de Guénange
 Conseil économique et social
Roger Cayzelle, président
 1, place Gabriel-Hocquard BP 81004 57036 Metz
 Tél. : 03 87 33 60 26 – E-mail : roger.cayzelle@cr-lorraine.fr
- Conseil régional de lorraine :
Jean-Pierre Masseret, président
 1, place Gabriel-Hocquard BP 81004 57036 Metz
 Tél. 03 87 33 60 00
- Conseil général de Meurthe-et-Moselle
Mathieu Klein, vice-président
 48, rue Sergent-Blandan CO 19 54035 Nancy Cedex
 E-mail : mklein@cg54.fr
- Sous-préfecture de Thionville
François Marzorati, sous-préfet
 6, rue du Général-Castelnau BP 30343 57125 Thionville Cedex
 Tél. 03 82 59 19 22
- FASILD
Isabelle Pelle, directrice régionale
 1, avenue Foch 57000 Metz
 Tél. : 03 87 37 78 50 – E-mail : ipelle@fasild.fr
- DTTEFP
Andrée François, coordinatrice emploi-formation
 Sous-préfecture de Thionville
 6, rue du Général-Castelnau BP 30343 57125 Thionville Cedex
 Tél. : 03 82 59 19 30 – E-mail : cefth@wanadoo.fr
- ARACT Lorraine
Christian Herson, directeur
 24, rue du Palais 57000 Metz
 Tél. : 03 87 75 13 68 – E-mail : c.herson@anact.fr
- Adecco
Philippe Macaire, directeur de secteur Lorraine Haute-Marne
 1, rue Labrosse-Venner 57070 Saint-Julien-lès-Metz
 Tél. : 03 87 17 83 30 – E-mail : philippe.macaire@adecco.fr
- Mission locale du Nord-Mosellan
Yves-Marie Huchin, directeur
 7b, rue du Moulin 57100 Thionville
 Tél. 03 82 82 85 15 – E-mail : mission.locale.thio@wanadoo.fr

Chambre de métiers de Lorraine

Claude Zercher, secrétaire général adjoint

2, rue Augustin-Fresnel 57082 Metz Cedex
Tél. : 03 87 20 36 80

CFDT Lorraine

Alain Gatti, secrétaire régional

2d, rue Général-de-Lardemelle BP 80527 57009 Metz Cedex 1
Tél. 03 87 16 97 80 – E-mail : lorraine@cfdt.fr

CGT Lorraine

Jacky Duhaut, secrétaire régional

8, rue des Trinitaires BP 70771 57012 Metz Cedex
Tél. : 03 87 75 19 07 – E-mail : lorraine@cgt.fr

Prestataire

Observatoire régional de l'intégration et de la Ville

Murielle Maffessoli, directrice

1, rue de la Course 67000 Strasbourg
Tél. : 03 88 14 35 89 – E-mail : Maffessoli.oriv@wanadoo.fr

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

Situation

Le territoire d'intervention du contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise est constitué de deux communautés d'agglomération, ainsi que les villes de Guénange et Moyeuvre-Grande, regroupant 19 communes ; 160 000 habitants y résident.

Le bassin d'emploi est caractérisé historiquement par la prédominance de la sidérurgie dans l'activité économique et le marché du travail, et un flux migratoire important de populations du sud de l'Europe et du Maghreb.

Analyse de départ

Dans le cadre de l'élaboration du document d'orientation 2000-2006 du contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise, un diagnostic partagé portant sur les discriminations raciales sur le marché du travail a été réalisé.

Ce diagnostic était enrichi par les observations des acteurs publics et associatifs du service de l'emploi, les associations professionnelles et bénévoles intervenant dans les quartiers en ZUS et les constats faits à la lecture des statistiques locales.

Ce constat se résume ainsi :

- Deux vagues successives d'immigration (Italie-Espagne en 1955-1960 et Algérie-Maroc en 1960-1970) dont les membres se sont durablement installés dans la région ont dû faire face à la crise liée au démantèlement de la sidérurgie et à la perte brutale de plusieurs dizaines de milliers d'emplois.
- En 2002, le taux de chômage des étrangers est en Lorraine trois fois supérieur à celui de la population française. Ils représentent 8,7 % des chômeurs lorrains.
- Le taux de chômage des femmes étrangères en Lorraine, hors pays de l'Union européenne s'établit à 47,6 % (taux national : 39 %).

- Les hommes et les femmes diplômés de l'enseignement supérieur, qui « ont l'air » étrangers (patronyme à consonance arabe ou africaine, couleur de la peau, etc.) ont un taux de chômage 4 fois plus important que les Français « de type européen ».

Ce diagnostic partagé nous a amenés à élaborer un programme territorial de prévention des discriminations raciales sur le marché du travail et de l'inclure comme une priorité du contrat de ville 2000-2006 de l'agglomération thionvilloise.

Le contrat de Ville a arrêté un plan d'action soutenu et validé par le comité de pilotage national DIV/FASILD/DPM/DGFP.

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

Les objectifs

- Réaliser un diagnostic sur les situations de discrimination et sur les processus de construction de celles-ci, en prenant appui sur les enseignements du territoire.
- Développer une capacité à prévenir et à combattre efficacement la discrimination raciale sur le marché du travail.

Le plan territorial

L'élaboration d'un programme d'action a fait l'objet de multiples débats au sein du comité de pilotage du contrat de Ville avec des élus, des intermédiaires de l'emploi, des acteurs du monde économique et social.

Un programme d'action, validé par le contrat de Ville a été lancé fin septembre 2002 dont le suivi général est assuré par Jean-Pierre La Vaullée, maire de Guénange et Maryse Puiatti, directrice du contrat de Ville.

Un comité de pilotage spécifique a été constitué associant au fur et à mesure du déroulement des actions leurs animateurs (8 commissions ayant chacune un rôle précis et ciblé), la sous-préfecture, des élus, le FASILD, des chefs de projets, des syndicalistes, des représentants d'employeurs.

L'évolution de la composition du comité de pilotage, la participation des institutions, des élus, des professionnels de l'emploi, etc., a permis de renforcer la légitimité du plan territorial et donc des acteurs agissant dans ce cadre.

Cette légitimité a été la phase indispensable pour permettre une action durable contre les discriminations.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Actions

- Mise en place de cycles de sensibilisation-formation-qualification des intermédiaires de l'emploi (SPE, mission locale, CCAS, etc.).
- Mise en place d'un réseau de référents-relais bénévoles formés et encadrés, dont la fonction est l'écoute des victimes, l'enregistrement des cas de discrimination, l'orientation vers les personnes ou structures adaptées.

- Sensibilisation des élus et acteurs économiques dans le cadre des « petits-déjeuners contre la discrimination ».
- Sensibilisation des équipes administratives, des enseignants, des lycéens et collégiens dans les établissements scolaires.
- Sensibilisation des habitants sur le territoire et en particulier dans les 5 ZUS dans le cadre de rencontres-conférences co-organisées avec les structures et acteurs du champ social.
- Production d'outils pédagogiques (livre *Parcours de vies*, exposition itinérante, films vidéo, site Internet), réalisation de rencontres interculturelles et création d'espaces de parole permanents.

Réalisations

- Aux côtés du comité de pilotage, le conseil économique et social de la région Lorraine a constitué un groupe de veille sur les discriminations et est devenu partenaire naturel et régulier du comité de pilotage. D'autres partenaires se sont fortement impliqués dans l'animation du plan; c'est notamment le cas de la mission locale du Nord-Mosellan, de la Fédération des centres sociaux à travers ses associations de quartier.
- Des projets de chartes, par branche d'activité sont actuellement en cours d'élaboration et de discussion avec la CG PME, Ikea, Adecco, les organisations syndicales de salariés CGT, CFDT, et CFTC.
- Sensibilisation et formation des intermédiaires de l'emploi : en relation avec la DDTEF., la coordonnatrice emploi-formation de la zone et les acteurs du SPE.
- Le réseau des référents-relais bénévoles a été constitué : une quinzaine de personnes se sont impliquées dans une formation. Toutefois, les communes concernées n'ont pas donné de suites à ce projet.
- Les « petits-déjeuners » ont permis une forte adhésion des élus et de quelques chefs d'entreprise. La difficulté à toucher les chefs d'entreprise en nombre reste un problème irrésolu.
- Un clip vidéo a été réalisé par les élèves du lycée de Hayange, en collaboration avec les enseignants et la mission locale, dans le cadre du projet d'établissement.

Des ateliers « groupes de parole » auprès des jeunes susceptibles d'être victimes de discrimination fonctionnent dans le cadre de la mission locale du Nord-Mosellan :

- dans le cadre d'un chantier d'insertion jeunes géré par le CCAS de la ville de Florange une vidéo a été réalisée par les jeunes sur le vécu de la discrimination ;
- un site Internet visant à informer, à mieux comprendre les situations et processus, à faire évoluer les représentations et, de fait, les comportements, a été réalisé et est animé par des jeunes, accompagnés par les centres sociaux de Thionville, d'Uckange, de Terville et de Yutz ;

- un livre témoignages *Parcours de vies*, a été édité début avril 2005, et préfacé par Blandine Kriegel, Présidente du HCI. Il a été édité à 1 500 exemplaires, diffusés et vendus en région Lorraine et dans toute la France.

Le contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise a conçu et organisé des assises régionales en avril 2004, associant l'ensemble des acteurs régionaux du monde économique, social, de l'État, du secteur de l'emploi et de la formation professionnelle et nationaux (DIV, FASILD...) en présence de Jean-Michel Belorgey, conseiller d'État, spécialiste reconnu unanimement en Europe de l'action de lutte contre les discriminations.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Les actes des assises édités en octobre 2005, ont fait l'objet d'une diffusion nationale à 150 exemplaires. La mobilisation, même ponctuelle, des professionnels du champ économique et social, des institutions, des membres de la société civile a permis la prise de conscience d'un territoire et l'éclosion de projets et d'actions sur l'ensemble de la région Lorraine.

Pionniers dans la construction d'un véritable plan global contre les discriminations ethno-raciales à l'embauche et au maintien à l'emploi, l'expérience acquise a contribué par ses apports méthodologiques, son identification des acteurs-clés, etc., à l'efficacité des actions en cours sur d'autres sites-pilotes. En Lorraine, les contrats de Ville de Nancy et Epinal.

Par ailleurs, l'impulsion initiée par le contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise a favorisé la mise en œuvre d'un PIC Equal portant sur les discriminations.

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

Des difficultés ont surgi dans la conduite du projet, dues aux changements d'interlocuteurs institutionnels locaux, qui ne se sont pas tous positionnés de la même manière vis-à-vis de la thématique.

La fragilisation du contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise (baisse importante de crédits FIV) s'est traduite par des moyens en ingénierie divisés par trois.

En 2004, le contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise s'est consacré à la mise en œuvre des assises régionales et à la concrétisation d'un projet régional, TALENTS dans le cadre du PIC Equal.

En 2005, le contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise n'a plus les moyens humains et financiers de poursuivre le programme dans sa totalité et a centré son action sur la promotion et/ou la diffusion du livre, des actes des assises et du site Internet.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Coûts

- 2002 : 38.000 €, dont 25 000 € consacrés à l'édition d'un livre édité à 1500 exemplaires.
- 2003 : 45.000 €, dont un équivalent temps plein consacré à la coordination du programme territorial.
- 2004 : 41.000 € affectés à l'organisation d'assises régionales de lutte contre les discriminations.
- 2005 : 15 000€, dont réalisation des actes des assises régionales, site Internet ainsi que deux manifestations en direction des employeurs

Financements

- Crédits d'exception DIV : 20 %.
- FASILD. : 20 %.
- État contrat de Ville : 20 %.
- Communes : 10 %.
- FSE : 30 %.

7/ Quelles sont les perspectives ?

La mobilisation importante, engagée de 2002 à fin 2004, autour d'un programme local a pris fin.

Aujourd'hui, les relais se manifestent à travers des initiatives locales multiples sociales et culturelles.

Deux dimensions du programme mériteraient d'être redynamisées :

- une action de sensibilisation du monde de l'entreprise ;
- le soutien à un réseau de référents-relais de proximité susceptibles de proposer une première orientation à des personnes victimes supposées ou réelles de discrimination.

Ces actions relèvent sans doute davantage des compétences de la HALDE ou de la COPEC.

Le contrat de Ville de l'agglomération thionvilloise, excellent outil de sensibilisation du grand public, n'a sans doute pas de légitimité à mobiliser les chefs d'entreprise et les maires d'un territoire.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- Création et animation d'un site Internet :

<http://www.generationpositive.org> en partenariat avec le Centre social et culturel Thionville-Est Le Lierre, le Carrefour social et culturel Le Creuset et l'Association du théâtre pour l'enfance et la jeunesse. Un groupe de jeunes, fréquentant ces centres sociaux, est chargé de la gestion du site, axé sur le thème de la discrimination au travail, avec l'appui des dirigeants des centres sociaux et un professionnel de l'animation. Il permet aux jeunes de capitaliser les expériences qui ont été menées dans

l'agglomération sur ce thème, de diffuser des témoignages et d'animer des forums de discussion.

- Edition du livre *Parcours de vies* qui présente 14 parcours de vie dont les récits ont été écrits à partir de témoignages. Chaque récit est accompagné d'un reportage photographique et de quelques photos d'archives familiales.

Les personnes, hommes et femmes de différentes tranches d'âges, toutes issues de l'immigration maghrébine résident sur le territoire du contrat de Ville de l'agglomération thionilloise et sont représentatives de la population puisqu'ils sont de catégories socio-professionnelles différentes (ouvriers, militants associatifs, cadres, retraités de la sidérurgie). L'objet de cet ouvrage est de porter à la connaissance du public, la diversité des parcours, parfois très réussis, et par la même occasion de valoriser cette pluralité d'expériences qui, selon le souhait du comité de pilotage, permettra de modifier les représentations, de casser les clichés qui pèsent sur ces populations, quoiqu'elles entreprennent.

- L'édition des actes des assises régionales est la capitalisation de cette manifestation traduite par une large diffusion en Lorraine et dans toute la France (octobre 2005).

- Il est difficile de faire état de résultats et d'impacts observés sur le public discriminé (d'ailleurs l'initiative proposée ne visait pas cet objectif).

- Les impacts observés dans le domaine de la mobilisation des acteurs lorrains sont par ailleurs importants.



6.15 Plan de Toulouse

Signature du plan

Pas encore signé mais délibération de principe votée le 14 octobre 2005 par le conseil municipal de Toulouse

Partenaires

Ville, DDTEFP, FASILD, mission locale de Toulouse, fondation Agir contre l'exclusion, chambre de métiers, union professionnelle artisanale, CGPME, MEDEF 31

Référents

Elue

Françoise de Veyrinas, adjointe au maire de Toulouse

Chargé de mission

Bernard Isach

Tél. : 05 61 22 35 30 – Tél. Bernard.Isach@mairie-toulouse.fr

Préfecture

Serge Pélissier

Préfecture Haute-Garonne

Tél. : 05 34 45 38 06 – E-mail : serge.pelissier@haute-garonne.pref.gouv.fr

Chef de projet

Michèle Vétillard, directrice adjointe DDTEFP

tél. : 05 67 73 65 50 – E-mail : michele.vetillard@dd-31.travail.gouv.fr

Autres Partenaires du plan

FASILD

P. Stecker, chargé de mission

Tél. : 05 62 30 36 70 – E-mail : pstecker@fasild.fr

Mission locale Toulouse

Ana Feldman, directrice adjointe

Tél. : 05 62 73 38 80 – E-mail : a.feldman@missionlocaletoulouse.com

FACE

Valérie Grandguillot, directrice

Tél. : 05 34 42 07 22 – E-mail : vgrandguillot@fondation.face.org

Chambre de métiers

Y. Yvinec, secrétaire général directeur des services

Tél. : 05 61 10 47 47 – E-mail : contact@cm-toulouse.fr

Prestataire

Cabinet BBC

M. Descolonges, réalisation d'un diagnostic mandaté par le FASILD

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

La mise en œuvre du contrat de Ville de l'agglomération toulousaine et les conventions territoriales de Toulouse ont nécessité des diagnostics qui ont permis d'identifier des problématiques liées en particulier aux discriminations. Par ailleurs, le FASILD a commandé un diagnostic spécifique au cabinet BBC. Il vient de finaliser ses conclusions notamment en termes de préconisations. La restitution finale aura lieu courant janvier 2006. Territoire concerné : ville de Toulouse (faisant l'objet d'un contrat de Ville avec des actions spécifiques dans des quartiers prioritaires). Volonté de la ville de Toulouse de s'inscrire dans cette dynamique.

2/ Comment le plan s'est-il construit, avec quel(s) objectif(s) ?

La construction est en cours. Les propositions émanent d'un groupe technique (DDTEFP, FASILD, ville de Toulouse, mission locale) qui associe en tant que de besoin d'autres partenaires (par exemple, les chambres consulaires, les réseaux d'entreprises, les organisations syndicales patronales pour travailler sur la mobilisation des entreprises).

Le comité de pilotage sous l'autorité de la ville est composé de l'État, de la DDTEFP, et du FASILD. Il prend les décisions sur les orientations et les actions.

La réflexion est élargie à l'ensemble des acteurs concernés par la problématique.

Les grands objectifs du plan

Lutter contre les discriminations à l'emploi liées à l'origine, le genre et l'adresse, sur la ville de Toulouse, et plus particulièrement sur les territoires prioritaires toulousains du contrat de Ville de l'agglomération toulousaine.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Actions et indicateurs retenus :

- Diagnostic et connaissance des phénomènes discriminatoires.
- Déclinaison d'actions de la charte de la diversité dans les entreprises.
- Soutien et formation des réseaux de parrainage
- Formation des acteurs et des intermédiaires de l'emploi.
- Formation /mobilisation du SPE, y compris des services de l'inspection du travail.
- Déclinaison départementale des relations avec la HALDE.
- Communication des actions de lutte contre les discriminations : une grande réunion d'information/sensibilisation des chefs d'entreprise est prévue pour le 1^{er} trimestre 2006. Préparation au sein du groupe technique élargi aux organisations patronales

Indicateurs : nombre d'entreprises présentes ; nombre d'entreprises s'inscrivant dans les groupes de travail ;

nombre d'entreprises mettant en œuvre la charte de la diversité.

- Action de mobilisation menée par FACE, qui a permis à une vingtaine d'entreprises de produire, en travaux de groupe, des propositions d'actions à mettre en œuvre début 2006. Une de ces actions devrait démarrer début décembre avec un lycée professionnel de ZUS (fiche action jointe).
- Actions en direction des publics discriminés (aide à l'accès à l'emploi, à la mobilité, à la création d'entreprises...).

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

Le plan n'étant pas encore totalement arrêté, il n'est pas possible de mesurer les premiers impacts, sauf le nombre de entreprises mobilisées (cf. paragraphe précédent).

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

La difficulté essentielle réside dans le fait que la lutte contre les discriminations n'est pas encore une priorité pour les acteurs, notamment pour les entreprises et que la mise en œuvre de cette démarche doit s'inscrire dans le temps pour permettre une compréhension et une adhésion des différents acteurs.

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Pour le moment, le budget global du plan n'a pas été chiffré.

- Le diagnostic : 32 830 € (financement FASILD).
- La mobilisation des entreprises par FACE (financement DIV pour le lancement du plan) : 2004/2005 : 10 000 €.
- Deux chargés de mission (ville et DDTEFP) travaillent à temps partiel sur le plan.
- Il reste à évaluer les montants globaux des financements de droit commun et de la politique de la Ville engagés par les différents financeurs sur la lutte contre les discriminations (FASILD, contrat de Ville).

7/ Quelles sont les perspectives ?

- Réunions prévues avec les organisations syndicales de salariés (d'ici fin 2005).
- Mise en œuvre des préconisations du diagnostic.
- Le PACTE pourrait être un outil intéressant pour la fonction publique territoriale.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- Document de sensibilisation destiné aux entreprises à utiliser lors de réunions.
- D'autres outils sont en cours d'élaboration.



6.16 Plan de la vallée de l'Ondaine

Signature du plan

Pas de signature. Formalisation du plan par les partenaires en février 2004.

Référents

M. Barnier, président du syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine (SIVO)

Mairie du Chambon-Feugerolles
Tél. 04 77 40 30 20

M. Watremez, secrétaire permanent de la COPEC

Préfecture
Tél. : 04 77 48 45 30 – E-mail : christian.watremez@tiscali.fr

Elise Gardaine, coordinatrice du contrat de Ville Ondaine et

Catherine Convers-Toulotte, coordinatrice du PLIE

Tél. : 04 77 10 19 80 – E-mail : contratdeville@sivo-ondaine.fr et
catherine.toulotte@sivo-ondaine.fr

Prestataire pour les formations

Forum formation, ADATE, M. Ferdjani, Praxisens

Prestataire pour la formalisation du plan

M. Lecouturier

1/ Pourquoi (quel contexte) et comment le plan a-t-il démarré ?

L'intégration des populations issues de l'immigration est un objectif prioritaire du contrat de Ville Ondaine (chapitre 5 du document unique d'orientation). En complément du travail effectué sur la coordination des dispositifs linguistiques, le syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine (SIVO) et ses partenaires développent une démarche sur les questions liées à la discrimination. Il s'agit de mettre en œuvre un plan d'actions opérationnel visant une application concrète de cet objectif prioritaire du contrat de Ville.

Le SIVO est associé au plan départemental de lutte contre les discriminations de la COPEC : le plan d'actions opérationnel sur la vallée de l'Ondaine doit permettre une déclinaison du plan départemental. D'autres sites à l'échelle de l'agglomération stéphanoise sont également engagés dans une démarche similaire (Gier, Saint-Etienne).

Pourquoi un plan de lutte ?

En France, il existe des actions positives sur le plan territorial (ZEP, ZFU...), ayant pour objet d'accorder des avantages à des populations défavorisées, pour une grande part d'origine immigrée. Ces mesures, bien que ciblées sur une population particulière, sont mises en œuvre de façon indirecte, conduisant à des résultats parfois discutables...

Prendre de front le problème des discriminations à l'égard des minorités ethniques permet d'agir directement sur ses causes véritables. C'est là tout l'enjeu du plan de lutte contre les discriminations raciales, élaboré par les partenaires de la vallée de l'Ondaine, en début d'année 2004, dans le cadre du contrat de Ville de la vallée de l'Ondaine. En orientant son action, non plus à l'échelle d'une géographie prioritaire, mais en direction de personnes ciblées, ce plan entend répondre aux objectifs profonds qui l'anime.

La lutte contre les discriminations est un moyen de retrouver une cohésion sociale.

2/ Comment le plan s'est construit-il, avec quel(s) objectif(s) ?

Plusieurs demi-journées de sensibilisation en direction des professionnels ont eu lieu sur les thèmes suivants :

- 21 novembre 2003 « La lutte contre les discrimination raciales, quelques repères ».
- 09 décembre 2003 « Les discriminations raciales sur le marché de l'emploi ».
- 22 janvier 2004 « Insertion des jeunes et discriminations ».

À l'issue de ces journées, une dynamique de réseau s'est instaurée, concrétisée par un groupe de travail, ou groupe-ressource, composé d'acteurs sociaux autant qu'économiques et institutionnels : prévention spécialisée, centre social, organisme de formation, mission locale, COPEC, Union professionnelle artisanale (UPA), CAPEB 42, Rives Loire-MEDEF, CAF, FASILD. L'État et le FASILD, principaux financeurs, sont impliqués dans la démarche, les référents techniques de ces deux institutions participant au groupe-ressource au SIVO. Ce groupe, piloté par les coordinatrices du contrat de Ville et du PLIE, a élaboré un plan d'actions pluriannuel comportant plusieurs axes :

1. Mettre en réseau les acteurs.
2. Sensibiliser sur le phénomène.
3. Outiller les intermédiaires et travailler sur les pratiques d'accompagnement.
4. Mettre en lumière les discriminations indirectes ou masquées.

3/ Quelles sont les actions mises en place et les résultats escomptés ?

Outre l'animation interne du groupe-ressource, le projet a permis de développer les axes suivants du plan d'actions :

1. Mettre en réseau les acteurs

- Elaboration d'un diagnostic partagé entre les membres du groupe-ressource.
- Echanges avec d'autres sites également engagés dans une démarche de lutte contre les discriminations (Thonon, Gier...).
- Organisation d'une journée régionale avec le centre de ressources et d'échanges pour le développement social et urbain, le 11 mars 2005 avec l'objectif d'une mobilisation politique et technique. Réalisation d'un « 8 pages » synthétisant les débats, envoyé à tous les participants et tous les partenaires de la vallée.
- Participation aux groupes de travail de la COPEC sur l'emploi et le logement.

2. Sensibiliser au phénomène

- Sensibilisation des collègues de chaque membre du groupe-ressource.
- Interventions de Praxisens (organisme de formation travaillant sur l'interculturalité) à travers des jeux de rôle sur les argumentaires face à un employeur ou un bailleur discriminant.
- Travail de sensibilisation auprès des entreprises à travers des relais (CLEO, Upa, Adecco) : petit-déjeuner sur la diversité et réflexion autour des moyens de communication (plaquette à diffuser par différents biais).
- Signature de la charte de la diversité départementale par CLEO le 15 mars 2006.
- Travail sur l'accessibilité des informations aux publics discriminés : à travers une plaquette et une exposition tournant dans les mairies, bibliothèques, centres sociaux, entreprises.
- Une soirée-débat « témoignages d'expériences autour de la discrimination à l'embauche », le 10 octobre 2006.
- Une sensibilisation des services ressources humaines des entreprises publiques (mairies et centres hospitaliers, notamment à travers la rencontre du chargé de mission Egalité de la Ville de Lyon.

3. Outiller les intermédiaires et travailler sur les pratiques d'accompagnement

- Elaboration d'une « boîte à outils » destinée à outiller les intermédiaires de l'emploi et les travailleurs sociaux face aux situations de discrimination et réunions pour la diffusion de cette boîte à outils auprès des travailleurs sociaux et des intermédiaires de l'emploi avec un accompagnement de Praxisens.
- Test de la fiche d'aide au repérage : relever les pratiques discriminantes sur la vallée et travailler autour de la relation travailleur social/public discriminé.

4/ Quels sont aujourd'hui les impacts et les résultats obtenus ?

- Le partage d'une connaissance commune de la situation sur la vallée.

- Une meilleure connaissance par toutes les personnes impliquées du réseau d'acteurs et des leviers possibles d'actions.
- Des changements de pratiques chez certains professionnels suite à certaines prises de conscience : meilleure écoute, relais plus efficace.
- Utilisation de la boîte à outils élaborée par le groupe-ressource, en particulier la fiche argumentaire permettant aux professionnels de construire et affiner leur discours face aux personnes discriminantes.
- Un « rattachement » de certaines structures au cours de la démarche (notamment le club d'entreprises de la vallée).

5/ Quelles sont les difficultés qui ont été et sont encore rencontrées ?

Les personnes présentes au sein du groupe-ressource sont par ailleurs très prises dans leur fonction au sein de leur propre institution et dégagent donc difficilement du temps pour la démarche, en dehors des réunions de travail.

La difficulté à mobiliser les entreprises demeure et ne sera possible qu'à travers un travail sur le long terme.

Il est également difficile d'avoir des actions visibles de la part des institutions publiques qui restent dans le discours la plupart du temps. Cependant, la crédibilité de nos actions de terrain en dépend...

6/ Combien coûte le plan, comment est-il financé ?

Le plan est financé par l'État, le FASILD, la CAF, le FSE, les communes et le SIVO. Il correspond à un montant en moyenne, sur les trois années écoulées, de 16 000 € par an.

7/ Quelles sont les perspectives ?

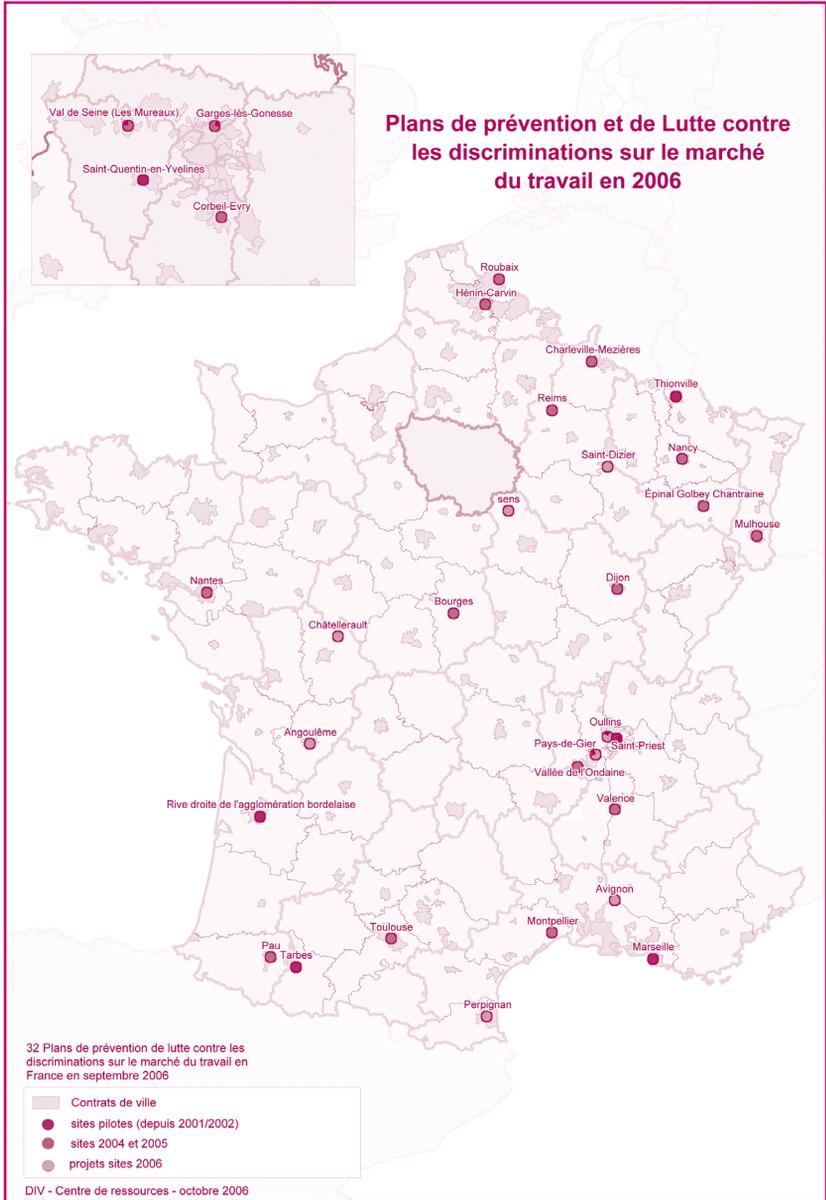
Cf. programme d'actions 2006 ci-après.

8/ Quels sont les outils produits par le plan, qui peuvent être capitalisés et diffusés ?

- La boîte à outils « lutter contre les discriminations raciales ».
- Un dépliant à destination des publics : informations et recours juridique

Programme 2006 de lutte contre les discriminations raciales – Ondaine

OBJECTIFS PRINCIPAUX	OBJECTIFS SECONDAIRES	ACTIONS À MENER	CONDITIONS ET MOYENS
1. Mise en réseau des acteurs	1.1. Structuration d'un groupe-ressource, pilote de la démarche, qui se saisit de différents chantiers progressivement en s'étalant aux acteurs pertinents.	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement de chaque personne et sa structure dans la participation au groupe-ressource. • Identification des acteurs manquants et indispensables au groupe au fil du travail (sphères publique et privée : agents de médiation, DDE, bailleurs, élus, opérateurs privés, inspection du travail...). 	Réunions régulières (1 fois tous les 2 mois). Groupe-ressource (cf. ci-dessous).
	1.2. Repérage des situations de discrimination par un diagnostic local (emploi/ logement/ loisirs) afin de mieux comprendre les contradictions entre les politiques de l'emploi, de l'habitat, de l'urbanisme et la prévention des discriminations.	<ul style="list-style-type: none"> • Listing du réseau d'acteurs agissant sur le territoire • Constats en matière de discrimination (quelques chiffres) • Identification plus fine de situations de discrimination • Constitution d'un lieu de parole et d'expression (=groupe de parole) 	Apport de chaque structure du groupe-ressource.
	1.3. Approfondir la culture commune du groupe sur des problématiques particulières (éducation et orientation,...) sur la base d'études existantes ou en mobilisant des expertises et des expériences.	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les problématiques/thématiques à approfondir • Identifier les expertises (contact avec l'université, autres sites tel que Thionon-les-Bains). 	SIVO - Appel à des animateurs chargés de préparer/animer et rapporter par thématique.
2. Sensibilisation sur le phénomène	2.1. Point avec les élus locaux sur l'avancement de la démarche.	<ul style="list-style-type: none"> • Note de présentation de la démarche au comité de pilotage du contrat de Ville (mai 2004). • Point sur l'avancement en comité syndical. 	Pilotage SIVO.
	2.2. Décliner localement les initiatives d'information nationales et départementales.	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux groupes de travail de la COPEC (emploi/ logement/ loisirs). • Organiser la rencontre locale avec un magistrat du Parquet, sous l'impulsion de la COPEC (prévue janvier 2005). 	SIVO pour le lien avec la COPEC : <ul style="list-style-type: none"> • Emploi : C. Convers. • Logement/acçès aux droits : E. Gardaine.



ANNEXES

1. LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE

En matière de discrimination, les textes de référence sont les suivants :

Textes internationaux

La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT), signée en 1958, ratifiée par la France le 28 mai 1981, engage les États membres à adopter une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chance et de traitement en matière d'emploi et de profession afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

Textes européens

L'article 13 du traité d'Amsterdam modifiant le traité instituant la Communauté européenne donne compétence à la Communauté européenne pour prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

La directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne (Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 – 0022) définit la notion de discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle concerne l'emploi et le travail. Elle organise la répartition de la charge de la preuve entre la victime et l'auteur présumé.

La directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union européenne du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique fait obligation aux États membres de veiller à ce que soient prévues des voies de recours permettant de faire valoir le non-respect du principe de l'égalité de traitement, ainsi qu'un aménagement de la charge de la preuve (à l'exception des instances pénales). Elle s'applique aux conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, l'accès à la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs, la protection sociale, les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et services et leur fourniture (y compris en matière de logement).

La directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et les conditions de travail ajoute une définition des notions de discrimination directe et indirecte, comprenant le harcèlement, notamment le harcèlement sexuel. Elle

impose également aux États de mettre en place des services d'assistance aux personnes s'estimant victimes de discrimination.

Textes nationaux

La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations élargit le champ des discriminations (art:122-45 du CT) aux stages et formation en entreprise. Elle allonge également la liste des discriminations à l'âge, au patronyme, à l'orientation sexuelle et à l'apparence physique. Elle aménage la charge de la preuve, l'employeur devant prouver que sa décision n'a pas été prise sur un motif discriminatoire.

Elle reconnaît le droit aux syndicats d'ester en justice à la place de la victime. Elle renforce les pouvoirs de l'inspection du travail et étend la procédure d'alerte des délégués du personnel. Elle introduit la notion de discrimination indirecte.

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, de modernisation sociale
En matière de droit de la discrimination, cette loi introduit deux régimes de protection.

Elle prohibe les refus de location d'un logement fondé sur un motif de discrimination prohibé. En outre, cette loi aménage la charge de la preuve en ce qui concerne ces discriminations. Lorsque le bailleur exige un cautionnement, il ne peut refuser la caution présentée au motif que la personne qui cautionne possède la nationalité étrangère.

Elle introduit également dans le code du travail et dans le code pénal des dispositions permettant de lutter contre le harcèlement moral au travail. Ces dispositions s'appliquent au secteur public comme au secteur privé. Le conseil de prud'hommes est compétent pour connaître des litiges. La loi prévoit un aménagement de la charge de la preuve. Le harcèlement moral est un délit. Le tribunal correctionnel peut être saisi dans les 3 ans qui suivent les faits.

Enfin, une procédure de médiation peut être engagée par la victime de harcèlement moral ou sexuel.

La loi 2004-1489 du 30 décembre 2004 crée la **Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)** une autorité administrative indépendante ayant compétence pour connaître toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Elle est complétée par le décret n°2005-215 du 4 mars 2005.

Cette institution a été installée le 7 juillet 2005. L'autorité indépendante a compétence sur toutes les discriminations, directes et indirectes, prohibées par les lois de la République ou un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé. Elle est composée d'un collège de 11 membres désignés pour une durée de 5 ans. La Haute autorité dispose de délégués sur le territoire : 5 délégations territoriales seront initialement mises en place et, d'autres pourraient être créées ultérieurement. La Haute autorité

crée un organisme consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées. Ses compétences et attributions sont les suivantes :

- Réclamation (saisie par des particuliers, par des associations, par des parlementaires, ou auto-saisie).
- Enquêtes (demande d'explications à toute personne privée ou publique ; demande aux autorités publiques de faire procéder à toute vérification ou enquête par les organismes ou corps de contrôle ; médiation ...).
- Relation avec la justice et les instances disciplinaires (si les faits dont elle est saisie constituent une infraction pénale, elle devra en informer le ministère public).
- Propositions de réformes.
- Promotion de l'égalité : conduire et coordonner des travaux d'études et de recherches ; susciter et soutenir les initiatives de tous organismes en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion de l'égalité.

La loi 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » fait obligation à l'employeur (privé ou public) de procéder à un aménagement de l'emploi permettant d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi. Des aides peuvent être allouées à l'employeur pour effectuer cet aménagement. En outre, l'employeur doit organiser chaque année une négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La loi précise les obligations en matière d'accessibilité.

La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances renforce les pouvoirs de la HALDE en développant les possibilités de transaction pénale.

Pour une actualisation des textes juridiques en vigueur, se référer au site Internet de la HALDE : [http://www.halde.fr/textes juridiques](http://www.halde.fr/textes_juridiques)

2. DES DISPOSITIFS EUROPÉENS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

2.1. À l'échelle nationale

PRELUDE

Thèmes du projet

2 niveaux :

- De l'individu : conception d'outils facilitant le repérage, le recueil, l'exploitation et l'explicitation des savoirs, savoir-faire et savoir-être, en intégrant dans cette approche l'expérience, le vécu et la richesse culturelle de l'individu discriminé.
 - De l'interface : conception de modules de formation de médiation à l'emploi intégrant de manière transversale l'approche interculturelle.
-

Tête de liste

Centre international d'études pédagogiques

1, avenue Léon-Journault
92318 Sèvres Cedex
Tél. : 01 45 07 60 00

Coordonnateur

Alain Kokosowski, UV Saint-Quentin

Partenaires

Cafoc Lyon, Cafoc Reims, UPRMI

RENFORCEMENT DES PRATIQUES SYNDICALES

Thèmes du projet

Actions régionales (Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Pays de Loire) sur les enjeux des discriminations à l'embauche et l'évolution de carrières.

Tête de liste

CFDT

Akli Melloui
E-mail : economiesociete@cfdt.fr
4, Bd de Belleville 75020 Paris

Partenaires

CLP, FASILD, DPM

LATITUDE

Thèmes du projet

Adecco et ADIA ont identifié les difficultés du positionnement des collaborateurs confrontés aux pratiques discriminatoires.

Adecco et ADIA souhaitent soutenir leurs collaborateurs dans ces difficultés en matière de pratiques professionnelles, d'une part, former les recruteurs, clients des entreprises d'intérim à la non-discrimination.

Tête de liste

Adecco

Arnault Gauci – Tél. : 01 56 56 17 10
E-mail : arnaud.gauci@adecco.fr

Partenaires

FASILD, DPM, IMS

ESPERE

Thèmes du projet

Visé à restaurer l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle en mobilisant l'ensemble des composantes du service public de l'emploi (ANPE, AFPA, services déconcentrés, inspections du travail, service du droit des femmes, missions locales), voir dans Equal « Programme Espere » pp. 29 et 30.

Tête de liste

FASILD

Maria Cuhna – Tél. : 01 44 87 60 21

DGEFP

Nicole Chauveau – Tél. : 01 44 38 28 76

Partenaires

FASILD, DPM, IMS

PLURIEL MEDIA

Thèmes du projet

A pour objectif d'améliorer la visibilité de la diversité dans les productions et les professions du service public audiovisuel.

Les principales actions portent sur une étude patronymique, une étude sur les stéréotypes, des actions de formation du management et instances paritaires, un programme de formation de contenus en direction des journalistes, des formations « passerelles » permettant à des jeunes de condition modeste ou issus de l'immigration d'accéder à des contrats en alternance.

Tête de liste

France-Télévisions

Alain Dupeyron (France 3)

Partenaires

France 3, France 2, RFO, France 5, ISM-CORUM, DPM, FASILD

ELMER

Thèmes du projet

A pour double objectif d'une part, d'expérimenter dans les entreprises (Adecco, AXA France, Ikea France, PSA-Peugeot-Citroën) la mise en place d'une politique intégrée de prévention des discriminations et de gestion de la diversité, d'autre part de sensibiliser le monde de l'entreprise à la non-discrimination et à la diversité.

Tête de liste

IMS-Entreprendre pour la cité

Henri de Reboul – Tél. : 01 43 87 52 52

E-mail : www.imsentreprendre.com

Partenaires

Adecco TT, AXA France, Ikea France, PSA-Peugeot-Citroën

ANDCP, DPM, FASILD

2.2. À l'échelle régionale

SOLIMAR – MARSEILLE

Thèmes du projet

Faire tomber les barrières des discriminations raciales par :

- La création d'un réseau d'environ 200 entreprises et employeurs adhérents à une charte d'emploi.
- La formation-action d'intermédiaires de l'emploi.
- L'accompagnement à l'emploi de 1000 personnes avec permanences juridiques, valorisation des savoir-être.
- La mise en place d'une plate-forme d'observation et de valorisation interculturelle.

Tête de liste

Ville de Marseille MIPPE

Jean-Claude Aroumougon –
Tél. : 04 91 14 57 30

Partenaires

Collège coopératif, Pole 13, mission locale (ML) Berre, ML La Ciotat, PLIE Marseille, FACE Marseille

AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS PAR L'INITIATIVE LOCALE POUR L'EMPLOI – NORD-PAS-DE-CALAIS

Thèmes du projet

Constitution d'une assistance technique à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans locaux de lutte contre les discriminations raciales autour de l'emploi. Recherche-action avec les intermédiaires de l'emploi sur trois territoires du Nord :

- Diagnostic territorial.
- Mise en place de modules de formation.
- Modélisation et mise en relation des pratiques expérimentées.

Tête de liste

IREV

M. Tréca – Tél. : 03 20 25 10 29
E-mail : irev@nordnet.fr

Partenaires

D'un monde à l'autre, université Marne-la-Vallée, université du Citoyen, IFAR, Retravailler.

PLAN INTERCOMMUNAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL – NORD-PAS-DE-CALAIS

Thèmes du projet

Tourcoing et Roubaix veulent mettre en œuvre un plan intercommunal.

3 champs d'action :

- Action sur le marché du travail (ingénierie d'accompagnement).
- Reconnaissance culturelle animée par RALI (cycles de conférences).
- Cellule de veille, de préconisations et d'actions.

Tête de liste

ATES

M. Duthoit – Tél. : 03 20 69 04 13
E-mail : i.seghir@ates-tourcoing.fr

Partenaires

CCAS Tourcoing, réseau d'acteurs locaux de l'intégration, ALE Tourcoing, Deux mairies.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACIALES À L'EMPLOI – LANGUEDOC-ROUSSILLON

Thèmes du projet

Mener des actions le plus possible au cœur du monde du travail :

- Formation annuelle pour les syndicalistes et les employeurs (issus de travaux du CJD).
- 3 journées de formation à l'attention de l'acteur syndical.
- Mise en relation jeunes et entreprises par démarchage des ML et ANPE.

Tête de liste

CFDT

M. Bézut – E-mail : Cfdt.lr@wanadoo.fr

Partenaires

AFPA, CJD, ML Nîmes.

PLURIEL (PARTENARIAT DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET POUR L'INSERTION À L'EMPLOI) – MIDI-PYRÉNÉES

Thèmes du projet

Actions sur le système global :

- Employeurs, via FACE Grand Toulouse qui prépare un dossier sur la diversité culturelle.
- Public pour lui donner la parole (ateliers d'écriture, réunions-débats, parrainages, formation linguistique).
- Intermédiaires de l'emploi : recherche-action et enquête par questionnaire.

Tête de liste

AEFTI Midi-Pyrénées

M. Heckmann – Tél. 05 34 41 19 79

E-mail : Aefti.mp@wanadoo.fr

Partenaires

RIMI, CCPS, CLAP, ML Gers, FACE

DISCRIMINATIONS RACIALES, XÉNOPHOBIE, FORMATION ET EMPLOI : RÉPONSES CONCRÈTES – CHAMPAGNE-ARDENNE

Thèmes du projet

Plusieurs axes d'action :

- Volet accueil et insertion des migrants.
- Suivi particulier des jeunes immigrés en difficulté par immersion des jeunes dans le monde du travail.
- Adultes très éloignés de l'emploi (immigrés).
- Volet concernant les femmes et l'accès des métiers réservés aux hommes.

Tête de liste

AEFTI Marne

M. Bekdache

E-mail : Aefti51.dir@wanadoo.fr

Partenaires

UD CGT, CIDF, UIMM, AGEFOS-PME,
FD BTP

FAVORISER L'ÉGAL ACCÈS, LE MAINTIEN ET LA PROMOTION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES ISSUES DE L'IMMIGRATION – ALSACE

Thèmes du projet

4 axes :

- Observation et veille : textes législatifs, expériences, situations-problèmes.
- Sensibilisation et formation des acteurs économiques et intervenants.
- Développement et mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement.
- Ingénierie et construction de nouveaux modes opératoires.

Tête de liste

OPCAREG

Dominique Muller – Tél. : 03 89 21 64 70

E-mail : Dominique.muller@opcareg-alsace.org

Partenaires

ORIV, Crappt-Carli, CLAPEST, AFUJ, CCI, URSIEA, CAFOC, CEPI

LUCIDITE

lutte contre l'ignorance et les discriminations au travail et dans l'entreprise – Rhône-Alpes

Thèmes du projet

Programme de sensibilisation des entreprises et des salariés :

- A la lutte contre les discriminations sur 4 secteurs différents.
 - Dans un grand groupe de distribution (analyse du parcours interne).
 - Dans le service public : une préfecture.
 - Dans le tourisme et l'agriculture (activités saisonnières).
 - Dans des PME-PMI (la plasturgie).
-

Tête de liste

ISM-CORUM (Inter services migrants)

Annie Maguer

E-mail : Annie.maguer@ismcorum.org

Partenaires

UR CFDT, CR CGT, UR CFDT, CR CGT, MRIE, ANPE RA, Casino MRIE, UPA

AVERROES Rhône-Alpes

Thèmes du projet

Objectifs : développer une approche intégrée de la prévention et de la correction de discriminations raciales et sexuelles au sein même des dispositifs traitant de l'emploi et de la formation. Trois expériences sont menées :

1. Un travail avec des grandes entreprises privées sur les questions de responsabilité sociale des entreprises.
 2. Un travail avec trois fonctions publiques territoriales sur l'intégration de la lutte contre les discriminations dans la gestion de leur personnel.
 3. Un travail avec deux territoires (région Rhône-Alpes et le bassin d'emploi d'Oyonnax) visant à promouvoir le dialogue social territorial sur les questions de lutte contre les discriminations
-

Tête de liste

ISM-CORUM (Inter services migrants)

Annie Maguer

E-mail : Annie.maguer@ismcorum.org

Partenaires

CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FAFPT, UPA UNSA, DRDEFE, ville de Grenoble, Grand Lyon, CASINO, Adecco, Club Med, DPM, FASILD

3. LE CADRE DE RÉFÉRENCE DES PLANS TERRITORIAUX

3.1. La Mesure 50 du Conseil interministériel à l'intégration (CII) du 10 avril 2003 : combattre localement les discriminations à l'emploi, réactivée par le comité interministériel à la Ville du 9 mars 2006

Situation actuelle

Pour compléter les diverses initiatives (guide méthodologique, chartes locales) déjà prises par les pouvoirs publics et les collectivités locales pour lutter contre les discriminations sur le marché du travail, une démarche expérimentale est en cours sur 6 sites pilotes (Tarbes, Thionville, Saint-Quentin-en-Yvelines, Marseille, Bordeaux, Saint-Priest) pour sensibiliser, accompagner et former les divers partenaires locaux publics et privés sur ces sujets (élaboration et mise en œuvre de plans locaux de lutte contre les discriminations autour de l'emploi). Cette expérimentation est pilotée au niveau national par la Délégation interministérielle à la Ville (DIV). Les porteurs de ces expérimentations sont les chefs de projets contrats de Ville des différents sites concernés.

Objectifs

Détecter et réduire les faits de discrimination touchant les populations des quartiers prioritaires par la mise en œuvre de plans territorialisés contre les discriminations sur le marché du travail. Cette action passe par la généralisation progressive de la démarche expérimentée sur 6 sites de la politique de la Ville.

Mesures

Les premiers résultats prouvent l'efficacité de cette démarche qui oblige l'ensemble des acteurs d'un même territoire à structurer collectivement leurs interventions en faveur de populations qui échappent souvent aux politiques publiques et sont victimes de discrimination dans le monde du travail. Pour généraliser cette démarche, il convient :

- D'organiser par étape, à raison de 10 sites par an, la démultiplication de plans d'actions territorialisés auprès des contrats de Ville ou d'agglomération ayant orienté leur « volet emploi » sur le thème de la lutte contre les discriminations. Les sites bénéficiaires d'avantages économiques pourraient être plus particulièrement ciblés.
- D'appuyer par des actions de formation et d'accompagnement méthodologique, les partenaires du « volet emploi » du contrat de Ville (chefs de projets des contrats de Ville, membres du service public de l'emploi, missions locales, acteurs économiques) dans la conception et la mise en œuvre de ces plans d'actions.

3.2. La charte des plans de prévention et de lutte contre les discriminations

Principes et modalités de l'extension des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail – CII, avril 2003

1. Objet

Les plans d'action ont pour objectif central d'améliorer la formation et l'insertion professionnelles, ainsi que les conditions d'emploi des personnes ayant à subir des discriminations du fait de leur origine réelle ou supposée, éventuellement cumulées avec d'autres formes de discrimination : adresse, genre...

Ils se mettent en œuvre sur les territoires de la politique de la Ville, visent leurs habitants, et réactivent ainsi la thématique « lutte contre les discriminations » du volet emploi du contrat de Ville.

2. Pilotage

- Les plans sont impulsés et pilotés par les élus locaux en partenariat avec les différents signataires du contrat de Ville concerné.
- Ils mobilisent localement l'appui des partenaires et des réseaux nationaux à travers les sous-préfets à la Ville, en lien avec la DIV ; les CODAC, en lien avec le ministère de l'Intérieur et la DPM ; le SPE local, en lien avec la DGEFP, l'ANPE et l'AFPA ; les directions régionales du FASILD, en lien avec la direction nationale ; les missions locales, en lien avec le CNM ; et tous les autres partenaires dont la coopération est jugée localement opportune : PLIE, chambres consulaires, syndicats patronaux et de salariés, groupements professionnels, clubs d'entreprise, acteurs de l'éducation et de la formation...
- Un comité de pilotage local réunit, sans rechercher l'exhaustivité, ceux de ces différents acteurs qui s'impliquent effectivement dans la démarche.

3. Conduite opérationnelle

Un référent politique de la Ville (chef de projet, directeur de GPV, chargé de mission Ville...) est le porteur opérationnel du plan d'action. Il définit, dans la plus large coopération possible avec les acteurs locaux mobilisables autour de l'enjeu de la lutte contre les discriminations dans l'emploi, le cahier des charges du plan (attendus, objectifs, étapes, moyens, résultats, évaluation). Il veille à sa mise en œuvre et en assure le suivi.

4. Méthode et cibles

- Le plan d'action doit permettre d'identifier, de réduire et de prévenir les processus discriminatoires sur le territoire en vue d'améliorer effectivement la situation des victimes actuelles ou potentielles de discrimination à l'emploi.
- Cet objectif ne peut être atteint que par une mobilisation durable et la transformation des pratiques de nombreux acteurs locaux et notamment, de tous les acteurs de la chaîne de

l'emploi : acteurs publics, intermédiaires de l'emploi, employeurs, organisations professionnelles, partenaires sociaux...

5. Soutiens mobilisables

Les plans d'actions disposeront d'un appui méthodologique.

- Un dispositif d'appui national accompagnera le lancement et la mise en œuvre des plans. Il comportera notamment : la tenue de deux séminaires de travail par an, un appui à la mise en réseau des sites, la remontée d'information au comité de pilotage national, et l'organisation de la capitalisation.
- Un dispositif de mise en réseau des sites, à l'échelle départementale, régionale ou interrégionale devra être construit courant 2004 avec l'appui notamment des CRPV et/ou du Réseau intégration.

Du point de vue financier, les plans d'actions sont financés localement, à travers les crédits mobilisés par les signataires du contrat de Ville. La DIV et le FASILD ont inscrit ces actions comme prioritaires pour 2004. La DIV s'assurera que des crédits sont délégués localement à au moins 10 sites nouveaux en 2004, ainsi qu'aux sites pilotes qui en auraient besoin pour prolonger leurs actions. Tous devront en faire explicitement la demande.

6. Retour d'expériences et évaluation

Les sites entrant dans le dispositif CII s'engagent, à travers leurs comités de pilotage locaux, à informer le comité de pilotage national de l'avancée de leurs travaux. Les chefs de projets participent aux deux séminaires nationaux d'échange de pratiques et d'évaluations communes des résultats, afin de contribuer à la capitalisation des expériences et au compte rendu de l'action et des acquis auprès du CII. Une évaluation du dispositif sera mise en place.

7. Inscription formelle

L'inscription se fera auprès de la DIV sur décision du comité de pilotage du contrat de Ville, après délibération. Un questionnaire prévu à cet effet devra être renseigné et transmis à la DIV pour instruction par le comité de pilotage national.

3.3. Procédures d'inscription

Lettre type de la DIV à une préfecture en vue de l'inscription d'un site dans le dispositif

Affaire suivie par Catherine Pilon
Département Cohésion sociale
Téléphone : 01 48 17 46 80
Fax : 01 49 17 46 94
catherine.pilon@ville.gouv.fr

Saint-Denis-La-Plaine, le
De la déléguée interministérielle à la Ville
A monsieur le Préfet

Objet : candidature pour la mise en place d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail.

Afin d'harmoniser les réponses, le comité de pilotage national, réuni le 14 janvier 2004, a validé une procédure d'inscription que je vous remercie de bien vouloir mettre en œuvre auprès du contrat de Ville.

Outre le courrier du préfet, qui indiquera les modalités de validation du plan par le comité de pilotage du contrat de Ville (en précisant si elle a déjà eu lieu ou si elle reste à venir), le dossier de candidature doit comporter :

- la lettre officielle de candidature de l'élu porteur du projet ;
- le questionnaire ci-joint renseigné, permettant de faire le point de la situation locale et de l'état d'avancement du projet.

Vous voudrez bien trouver ci-joint la charte définissant les principes et les modalités de mise en place des plans de lutte telle qu'elle a été validée par le comité de pilotage national.

Questionnaire préalable à l'entrée dans le dispositif

EXTENSION DES PLANS TERRITORIAUX DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Site :

Rédacteur :

Contact (tél/mail) :

A retourner à la DIV, à l'attention de Catherine Pilon, département Cohésion sociale

1. Comment résumeriez vous la situation de votre territoire au regard des problèmes de discriminations raciales dans l'emploi ? (Réalité des problèmes, origines historiques en lien avec les faits migratoires et la situation du marché du travail, événements marquants des dernières années, initiatives publiques ou privées engagées...)

.....
.....
.....

2. Dans la perspective d'élaborer un plan d'action contre les discriminations raciales sur le marché du travail, de quel consensus minimal, de quels leviers d'action estimez-vous disposer ? (engagement des élus, de l'État, des fonctionnaires, des acteurs associatifs, des acteurs économiques ? Dispositifs existants dans le contrat de Ville/GPV, la CODAC, le SPE, des projets Equal...)

.....
.....
.....

3. Quels seraient les objectifs prioritaires d'un plan local de lutte contre les discriminations (résultats à atteindre, publics à cibler, acteurs à mobiliser, contenus nécessaires en termes de diagnostic, sensibilisation, formation...)?

.....
.....
.....

4. Quels seraient les ressources-clés à mobiliser pour la mise en œuvre de votre démarche (expertise, participants, financements...)? Quelle(s) institution(s) pourrai(en)t en assurer le portage?

.....
.....
.....

5. Quels obstacles principaux redoutez-vous de rencontrer ? Qu'attendez-vous du niveau régional et du niveau national par rapport à ces obstacles, et que peut vous apporter une rencontre nationale sur cette question ?

.....
.....
.....

3.4. Les correspondants des différents sites

Bourges

Elu	Michel VERDIER , maire adjoint chargé de la jeunesse et de la politique de la Ville E-mail : secretariat-elus@ville-bourges.fr Tél. : 02 48 57 80 32
Préfecture	Viviane TORTAY , chef du bureau de l'animation des politiques interministérielles E-mail : Viviane.tortay@cher.pref.gouv.fr Tél. : 02 48 67 36 50
Chef de projet	Virginie SARRAMLHO , chef de projet E-mail : virginie.sarramalho@bourges.fr c.ville@ville-bourges.fr Tél. : 02 48 70 89 70
Prestataire	ACT Consultants

Charleville-Mézières

Elus	Claudine LEDOUX , maire de Charleville-Mézières, conseillère municipale déléguée au contrat de Ville Tél. : 03 24 59 68 25
Préfecture	Pierre CASTOLDI , secrétaire général E-mail : pierre.castoldi@pref.ardennes.gouv.fr Tél. : 03 24 59 66 66 Philippe DERVAUX , chef du bureau de la politique de la Ville et de la solidarité E-mail : philippe.dervaux@ardennes.gouv.fr Tél. : 03 24 59 68 25
Chef de projet	Amadou DRAME , chargé de mission socio-économique contrat de Ville E-mail : amadou.drame@coeurardennes.fr Tél. : 03 24 57 83 44
Partenaires	FASILD, mission locale, ANPE, DDTEFP, AFPA

Corbeil Evry-Centre Essonne

Prefecture	Alain ZABULON , préfet délégué pour l'égalité des chances E-mail : alain.zabulon@essonne.pref.gouv.fr Tél. : 01 69 91 92 01 Magali GRETTEAU , attachée à la mission de la Ville E-mail : magali.gretteau@essonne.pref.gouv.fr Tél. : 01 69 91 92 07
Prestataire	Evelyne BOUZZINE , directrice centre de

ressources politique de la Ville en
Essonne

E-mail : cr.ville.essonne@wanadoo.fr

Tél. : 01 64 97 00 32

Dijon

Elu

Président de la COMADI

Tél. : 03 80 74 53 94

Préfecture

Olivier MARLIERE, bureau de l'équipement
et des finances

Tél. : 03 80 44 64 00

Chef de projet

Alain LEROY, chargé de mission emploi-
insertion COMADI

E-mail : aleroy@grand-dijon.fr

Tél. : 03 80 50 36 24

Prestataire

GESTE

E-mail : fbeaujolin@geste.com

Epinal

Elu

Michel DIDION, président du syndicat
intercommunal pour la gestion du contrat
de Ville d'Epinal-Golbey-Chantraine

Tél. : 03 29 31 49 48

Préfecture

Hervé PETIT, DACI politique de la Ville

E-mail : Herve.petit@vosges.pref.gouv.fr

Tél. : 03 29 69 87 56

Chef de projet

Stéphane MARTIN

E-mail : stephane-martin-cv@wanadoo.fr

Tél. : 03 29 31 49 48

Prestataire

Nöelle CASANOVA, Madinfor conseil

E-mail : noelle.casanova@madinfor-conseil.com

Tél. : 03 89 60 10 50

Garges-lès-Gonesse

Préfecture

Gilles BACQUAERT, sous-préfet chargé
de la mission Ville

E-mail : gilles.bacquaert@val-doise.pref.gouv.fr

Tél. : 01 30 32 51 85

Chef de projet

Corinne ETTOUATI, directrice service
développement politique de la Ville

Tél. : 01 34 53 32 31

Prestataire

Rachid ALAOUI, Interactions, Reims

Hauts-de-Garonne

Elu

Jean TOUZEAU, maire de Lormont, vice-président de la CUB, président du GIP-GVP
Tél. : 05 57 77 63 27

Préfecture

Michel MASDOUMIER

Marie-France Olivier

Chef de projet

Christophe ARPAILLANGE

E-mail : gpv33@numericable.fr
Tél. : 05 56 32 87 85

Gilles HERMET, CNFPT
05 56 99 93 64

Prestataire

Claude FERRUCCI, collègue coopératif

E-mail : collcoop@univ-aix.fr
Tl. : 04 42 17 03 00

Hénin-Carvin

Elu

Albert FACON, président de l'agglomération d'Hénin-Carvin

Tél. : 03 21 79 13 79

Préfecture

Vincent ROBERTI, sous-préfet- chargé de mission Ville

E-mail : Vincent.roberti@pas-de-calais.pref.gouv.fr
Tél. : 03 21 21 21 06

Chef de projet

Marc BOGAERT, directeur du service cohésion sociale et urbaine, communauté d'agglomération Hénin-Carvin

Rachid DERROUCHE, chargé de mission-insertion

E-mail : rachid.derrouiche@agglo-henincarvin.fr
Tél. : 03 21 79 74 85

Prestataire

Multicité (Arras)

Sandrino GRACEFFA, Christophe SIMONE

E-mail : multicite@wanadoo.fr
Tél. : 03 21 23 49 71

Marseille

Elu

Bernard SUSINI, adjoint au maire délégué à la politique de la Ville et au grand projet de Ville

Tél. : 04 91 55 11 11

Sous-préfet Ville

Marcelle PIERROT, préfète déléguée à l'égalité des chances

E-mail : marcelle.pierrot@bouches-du-rhone.pref.gouv.fr
Tél. : 04 91 15 65 18

Chef de projet	Jérôme BERTRAND , E-mail : jbertrand@mairie-marseille.fr Tél. : 04 91 12 94 40,
Prestataire	Collège coopératif et IS CRA-Méditerranée
<hr/>	
Montpellier	
Elu	Christian BOUILLE , président délégué du GIP-DSUA Montpellier
Préfecture	Salima EBURDY , responsable du pôle cohésion sociale E-mail : salima.eburdy@herault.pref.gouv.fr Tél. : 04 67 36 70 52
Chef de projet	Jean-Marc TABOURET E-mail : gipdsua@ville-montpellier.fr Tél. : 04 67 99 24 95
<hr/>	
Mulhouse	
Elu	Jean-Marie BOCKEL , maire Tél. : 03 89 33 79 79
	Chantal RISSER , adjointe chargée politique de la Ville
Préfecture	Jean-Claude FONTA , sous-prefet Ville E-mail : jean-claude.fonta@haut-rhin.pref.gouv.fr Tél. : 03 89 33 45 24
	Jean-Marc LE BRET , E-mail : jean-marc.lebref@haut-rhin.pref.gouv.fr Tél. : 03 89 29 23 18
Chef de projet	Alice HEBMANN , E-mail : alice.hebmann@ville-mulhouse.fr Tél. : 03 89 33 79 48
Prestataire	ORIV
<hr/>	
Agglomération de Nancy	
Elu	Gérard MICHEL , conseiller communautaire chargé de la politique de la Ville Tél. : 03 83 85 30 00
	Mathieu KLEIN , vice-président chargé politique de la Ville E-mail : mklein@cg54.fr Tél. : 03 83 94 54 54
Préfecture	Dominique CRATELET , direction de l'action interministérielle
Chef de projet	Dominique VAN KEIRSBILCK , chef de projet thématique emploi du contrat Ville E-mail : direction.piean@wanadoo.fr Tél. : 03 83 90 73 90

Référent du projet : **Rachid BOUBEGRA**
Maison de l'emploi de Nancy
E-mail : rboubegra@mde-nancy.org
Tél. : 03 83 90 73 90

Nantes

Elu

Delphine BOUFENNIE, adjointe au maire
Tél. : 02 40 41 59 33

Préfecture

Gilles CANTAL, sous-prefet chargé de mission Ville

E-mail : gilles.cantal@loire-atlantique.pref.gouv.fr
Tél. : 02 40 41 20 20/47 34

Murielle GEFFROY, direction des actions économiques et sociales

E-mail : murielle.geffroy@loire-atlantique.pref.gouv.fr
Tl. : 02 40 41 23 42

Chef de projet

Philippe RIGOLLIE

E-mail : philippe.rigollier@mairie-nantes.fr
Tél. : 02 40 41 65 44

Pau

Elu

Josy POUYETO, adjointe au maire
Tél. : 05 59 27 85 80

Préfecture

Brigitte VIGNAUD, bureau des affaires interministérielles

E-mail : brigitte.vignaud@pyrénées-atlantiques.pref.gouv.fr
Tél. : 05 59 98 25 10

Bernard PUJOL, chef des affaires interministérielles

E-mail : bernard.pujol@pyrénées-atlantiques.pref.gouv.fr
Tél. : 05 59 98 25 10

Chef de projet

Dany HOARE

E-mail : dhoare.cdvaggloupau@fr.oleane.com
Tél. : 05 59 27 85 80

Reims

Elu

Jean-Louis SCHNEITER, maire de Reims
Ahmed EL M CHERFI, adjoint au maire en charge de la politique de la Ville
Tél. : 03 26 77 84 68

Préfecture

Raymond LE DEUN, secrétaire général - chargé de mission Ville

Chef de projet

E-mail : raymond.le-deun@marne.pref.gouv.fr
Tél. : 03 26 26 10 10

Philippe DORKEL

E-mail : philippe.dorkel@mairie-reims.fr
Tél. : 03 26 77 84 68

Roubaix**Elu****Jean-Marie DURIEZ**

Tél. : 03 20 66 46 00

Préfecture**Nicole KLEIN**, préfète à l'égalité des chances

E-mail : nicole.klein@nord.pref.gouv.fr
Tél. : 03 20 30 52 17

Chef de projet**Farid DJEMMAL**

E-mail : fdjemmal@ville-roubaix.fr
Tél. : 03 59 57 32 16

Saint-Priest**Elu**

Christiane DEMONTES, adjointe au maire,
Tél. : 04 72 33 48 48

Préfecture**Pascal Antonini**

E-mail : pascal.antonini@rhone.pref.gouv.fr
Tél. : 04 72 61 64 37

Chef de projet**Olivier PIPARD**

E-mail : opipard@grandlyon.fr

Prestataire

ISCRA-Méditerranée
14, av. de la République 34000 Montpellier

Saint-Quentin-en-Yvelines**Elu**

Christine VILAIN, vice-présidente
de la communauté d'agglomération

Préfecture**Dominique LASSUS-MINVIELLE**, sous
préfète

E-mail : dominique.lassus-minvielle@yvelines-
pref.gouv.fr
Tél. : 01 39 49 79 14

Chef de projet**Laurent DUMAS**

E-mail : laurent.dumas@agglo-sqy.fr
Tél. : 01 39 44 80 56

Corinne CHARTER

E-mail : corinne.charter@agglo-sqy.fr
Tél. : 01 39 44 80 59

Prestataire

FORS

Tarbes

Elu

Chantal ROBIN-RODRIGO, présidente
contrat de Ville du Grand-Tarbes

Tél. : 05 62 44 38 38

Préfecture

Christian JOUVE

E-mail : secge@tarn.pref.gouv.fr

Tél. : 05 63 45 61 61/00

Chef de projet

Karine LEPRETRE

E-mail : gip.k.lepretre@wanadoo.fr

Tél. : 05 62 56 34 90,

Thionville

Elu

Jean-Pierre LA VAULEE, maire de
Guénange

Tél. : 03 82 82 64 39

Préfecture

Jean-Jacques BOYER, sous-préfet Ville

E-mail : jean-jacques.boyer@moselle.pref.gouv.fr

Tél. : 03 87 34 88 10

**Chef de projet
partenaires**

Tél. : 03 82 82 57 92

mission locale, FASILD, Education
nationale, ANPE, DDTEFP

Toulouse

Elu

Françoise DE VEYRINAS, maire adjoint,

Tél. : 05 61 22 30 19

Préfecture

Pierre GRIMAUD

E-mail : pierre.grimaud@haute-garonne.pref.gouv.fr

Tél. : 05 34 45 34 45

Chef de projet

Bernad ISACH, chef de projet

E-mail : bernard.isach@mairie-toulouse.fr

Tél. : 05 61 22 30 19,

Michèle VETILLARD,

E-mail : michele.vetillard@dd-31.travail.gouv.fr

Prestataire

Bernard Brunhes Consultants

Val-de-Seine

Elu

Françoise SAVIGNY,

Tél. : 01 30 91 37 37

Préfecture

Dominique LASSUS-MINVIELLE, sous-
préfète

E-mail : dominique.lassus-minvielle@yvelines-
pref.gouv.fr

Tél. : 01 39 49 79 14

Chef de projet **Richard TORRES,**
E-mail : rtorres@netvaldeseine.org

Prestataire GESTE, Véronique Dessen
François-Olivier Mordohay

Valence

Elu **Annie-Paule BARTHOMEUF,** maire adjointe et présidente du PLIE du Valentinois
Tél. : 04 75 82 85 16

Préfecture **Eddie Bouttera,** sous-préfet chargé de mission Ville
E-mail : eddie.bouttera@drome.pref.gouv.fr
Tél. : 04 75 79 28 00
Tél. : 04 75 79 29 09

Chef de projet **Marielle TAVERNIER,** directrice contrat de Ville de Valence
E-mail : marielle.tavernier@mairie-valence.fr
Tél. : 04 75 79 24 51

Philippe HORNICK, chef de projet contrat de Ville de Bourge les Valence
E-mail : philippehornick@bourg-les-valence.fr
Tél. : 04 75 79 45 79

Prestataire Economie et humanisme

Vallée de l'Ondaine

Elu **Jean-françois BARNIER,** président du syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine

Préfecture **Isabelle Mosnier**
Chargée d'études
SVH politique de la Ville, renouvellement urbain DDE 42
E-mail : isabelle.mosnier@equipement.gouv.fr
Tél. : 04 77 43 81 76

Chef de projet **Elise Gardaine**
E-mail : contratdeville.ondaine@wanadoo.fr
Tél. : 04 77 10 19 80

3.5 Le comité de pilotage national

Catherine PILON

Délégation interministérielle à la Ville (DIV)

194, av. du Président-Wilson 9321 Saint-Denis-La-Plaine

Tél. : 01 49 17 46 80

E-mail : catherine.pilon@ville.gouv.fr

Jean-Pierre PAPIN

Délégation interministérielle à la Ville (DIV)

194, av. du Président-Wilson 9321 Saint-Denis-La-Plaine

Tél. : 01 49 17 46 71

E-mail : jean-pierre.papin@ville.gouv.fr

Jocelyne BAC-TEISSANDIER

FASILD

209, rue Bercy 75012 Paris

Tél. : 01 40 02 77 01

E-mail : jbac@fasild.fr

Maria CUNHA

FASILD

209 rue Bercy 75012 Paris

Tél. : 01 44 87 60 21

E-mail : mcunha@fasild.fr

Patrick AUBERT

Direction de la population et des Migrations (DPM)

Ministère des Affaires sociales

8, av. de Ségur 75725 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 55 93

E-mail : patrick.aubert@sante.gouv.fr

Aliette FRANCOIS

Direction de la population et des migrations (DPM)

Ministère des Affaires sociales

8, av. de Ségur 75725 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 55 93

E-mail : aliette.francois@sante.gouv.fr

Marie DALBERTO-HUSSENOT

Direction de la population et des migrations (DPM)

Ministère des affaires sociales

8, av. de Ségur 75725 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 55 93

E-mail : marie.dalberto@sante.gouv.fr

Pierrette CATEL

CNML

194, av. du Président-Wilson 9321 Saint-Denis-La-Plaine

Tél. : 01 49 17 47 22

E-mail : pierrette.catel@travail.gouv.fr

Nicole CHAUVEAU**DGEFP**

7, square Max-Hymans 75015 Paris

Tél. : 01 44 38 28 73

E-mail : nicole.chauveau@dgefp.travail.gouv.fr

Mireille LAVRI**Département des partenariats ANPE**

2, rue de Galilée 93160 Noisy-le-Grand

Tél. : 01 49 31 10 17

E-mail : mireille.lavri@anpe.fr

4. QUELQUES OUTILS DES PLANS

4.1 La place centrale des victimes de discrimination

Comment transformer leurs représentations et les mobiliser ?

- Pratiquer une écoute attentive de leurs témoignages
- Travailler dans la durée à partir des situations concrètes rencontrées par les personnes et élaborer avec elles des réponses
- Utiliser des supports audiovisuels de paroles de personnes discriminées pour faciliter la prise de parole.
- Qualifier des opérateurs
- Envisager des actions collectives qui permettent de travailler sur le regard réciproque des participants à l'égard de ce qui est perçu comme une « différence » chez chacun (couleur de peau, patronyme, mais aussi poids, manière de s'habiller...)
- Construire des pôles d'« accompagnement » des victimes (réelles ou potentielles) de discriminations : pôles d'information sur l'accès aux droits (en lien avec les professionnels de terrain au contact avec les publics), lieux de parole et d'écoute, relais avec les pouvoirs publics/ justice.
- Rencontres avec des employeurs
- Bourses à l'emploi
- Réfléchir à la spécificité des politiques de prévention des discriminations à l'embauche par rapport à des politiques axées sur l'insertion, voire même l'intégration : il ne s'agit pas seulement d'amener des publics « loin de l'emploi » à trouver leur place dans le monde économique, mais de questionner les pratiques des employeurs dans la construction de leurs processus objectif de sélection.

4.2 Pour entraîner les entreprises publiques et privées

- Contacts individuels avec des entrepreneurs engagés dans l'insertion (partenaires actuels des acteurs institutionnels, donc potentiellement mobilisables dans un premier temps),

avec les représentants locaux de regroupements « volontaires » (Association Nationale des Dirigeants et Chefs du Personnel, Centre des Jeunes Dirigeants, club FACE), d'OPCA, de la CGPME (éventuellement via AGEFOS PME), du MEDEF, de l'UPA, des chambres consulaires (agriculture, artisanat, commerce et industrie) des établissements locaux des entreprises signataires de la Charte de la Diversité.

- Argumentaire et construction des « raisons d'agir » ensemble. Ces rencontres peuvent être menées par un représentant du groupe de pilotage (un acteur d'interface par exemple).
- Partenariat lors d'une opération de recrutement par une entreprise.
- Groupe de travail avec quelques recruteurs autour de l'amélioration des profils de poste et les emplois – type, d'une part, et l'identification d'un processus objectif des embauches par la construction de critères de choix professionnels d'autre part.
- Plaquettes de communication à destination des entreprises sur la loi, le droit et les propositions d'accompagnement des partenaires du plan de lutte.
- Opérations de parrainage.
- CV anonymes.
- Bourses pour l'emploi.
- Méthodes des habiletés.
- Rencontres entreprises/ discriminés.

Agir avec les acteurs économiques

- Information, formation sur les avantages de la diversité.
- Conférence-débats : discriminations ; égalité ; modalités de recrutement, travaux sur les profils de poste, CV anonymes.
- Charte lutte contre les discriminations, accords diversité.
- Communication.

4.3. Pour entraîner les élus

Actions envisageables

- Mobilisation d'un élu « porteur » (et nécessité de relais rapide par le conseil municipal).
- Délibération en conseil municipal pour afficher une position collective.
- Rencontre avec le président de la collectivité locale.
- Présentation – débat d'une heure environ lors d'une réunion large des élus de la collectivité territoriale.
- Analyse par les élus de leurs propres pratiques en tant qu'employeurs.

4.4. Quels acteurs sont mobilisés par et pour ces actions ?

Celles et ceux qui sont l'objet de discriminations

- Les immigrés récents ou anciens.

- Les jeunes français dont les parents ou grands parents sont des immigrés.
- Les habitants des quartiers sensibles.

Les services déconcentrés de l'État

- Les services en charge (notamment) des dispositifs emploi/insertion : Préfectures, DDTEFP (CEF et inspecteurs du travail), DDASS.
- Les chargés de mission du FASILD.

Les élus

- Les élus des communes et des communautés d'agglomération concernées.
- Des conseillers généraux, des conseillers régionaux.

Des acteurs économiques

- Entreprises, entreprises de travail temporaire, entreprises d'insertion.
- Groupements d'employeurs, chambres consulaires, Employeurs publics (collectivités, hôpitaux transports....).
- Partenaires sociaux.

Intermédiaires de l'emploi publics et privés

- Responsables et conseillers : ANPE, mission locale, PLIE, voire Cellule RMI, CIDF, AFIJ, associations intermédiaires, entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire ...
- Acteurs de la formation.
- Techniciens des collectivités locales et des contrats de ville .

Associations locales

- Associations de quartier.
- Associations de défense des droits.

Justice

- Procureur, mais aussi maisons de la justice et du droit, Conseil départemental d'accès au droit (CDAD)...

Education nationale

- CIO, proviseurs, enseignants, médecins scolaires, ...

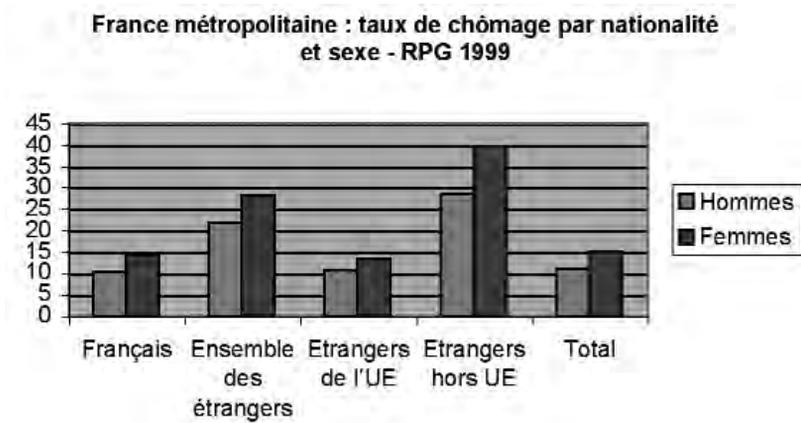
Structures-ressources/ coopération départementales et nationales

- HALDE.
- COPEC.
- Centres de ressources de la politique de la Ville et de l'intégration.

5. LA MESURE ET L'ÉVALUATION DES DISCRIMINATIONS ET DE L'ACTION DES PLANS

5.1 Etrangers et immigrés face au chômage, quelques chiffres

Taux de chômage des étrangers



France métropolitaine : Taux de chômage (au sens du BIT) selon la nationalité regroupée et le sexe - RPG 1999

	Français	Ensemble des étrangers	Etrangers de l'UE	Etrangers hors UE	Total
Hommes	10,2	21,9	10,5	28,6	11
Femmes	14,3	28	13,3	39,7	15
Total	12,1	24,2	11,7	32,4	12,8

- Les étrangers de l'UE sont un peu moins au chômage que les Français.
- **Les étrangers hors UE actifs sont près de 3 fois plus au chômage que les Français** en France métropolitaine. D'autres statistiques montrent que **les immigrés sont également plus affectés par le chômage que les autres actifs.**
- Une partie de la différence du taux de chômage entre étrangers (et immigrés) et Français d'origine est due à la structure de qualification des immigrés, moins élevée en moyenne. Mais **même à qualification identique, un écart important subsiste et le chômage affecte principalement les ouvriers et les employés immigrés.** Le taux de chômage atteint 22 % pour les immigrés employés et 24 % pour ceux qui sont ouvriers ; ces taux sont de 15 % et

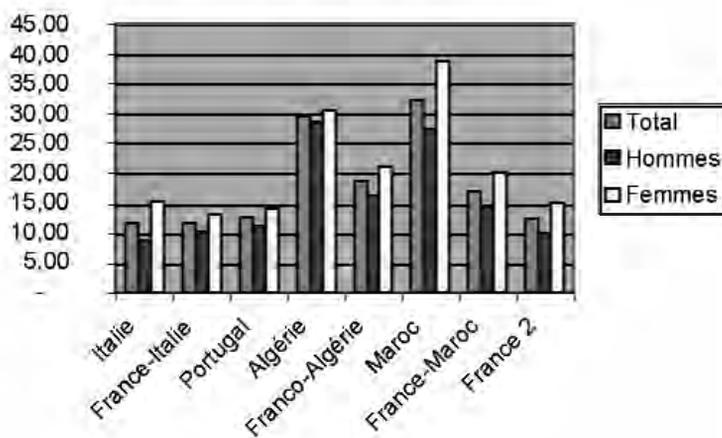
16 % pour l'ensemble des employés et des ouvriers. Par ailleurs, les taux de retour à l'emploi sur un an sont significativement plus faibles pour les personnes d'origine (ou de nationalité) non européenne (45 % contre 64 % pour les autres) et les successions de périodes de chômage sont plus fréquentes²³.

• **Les immigrés rencontrent plus de difficultés dans l'accès à l'emploi que dans les conditions de travail.**

Compte tenu des différentes caractéristiques sectorielles et professionnelles, les salaires moyens des immigrés sont nettement plus faibles que pour l'ensemble de la population. Ainsi, le salaire moyen des immigrés à temps complet s'établit à 90 % de la moyenne nationale pour les hommes et à 87 % pour les femmes. Toutefois, toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à niveau de formation, expérience professionnelle, durée de travail, caractéristiques sectorielles ou d'entreprises contrôlées, le désavantage spécifique des immigrés est fortement réduit.

Taux de chômage des descendants d'immigrés

France Métropolitaine : Taux de chômage des secondes générations - RPG 99



Taux de chômage des « secondes générations » selon le pays de naissance des parents (sélection) - RPG 1999

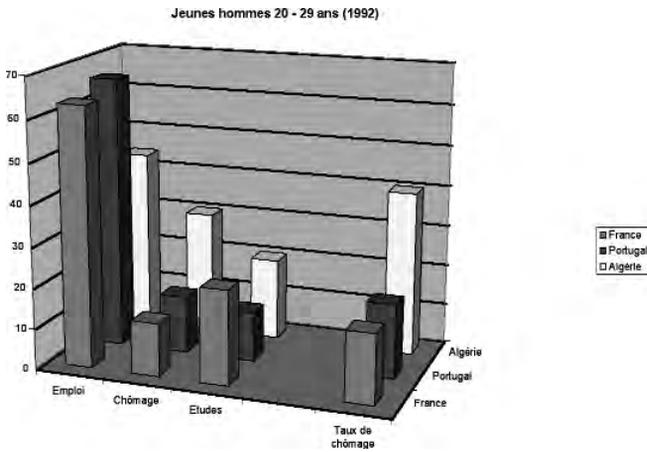
	Total	Hommes	Femmes
Italie	11,70	8,80	15,40
France-Italie	11,70	10,30	13,10
Portugal	12,70	11,30	14,20
Algérie	29,40	28,50	30,40
Franco-Algérie	18,50	16,30	21,10
Maroc	32,10	27,20	38,70
France-Maroc	17,20	14,50	20,00
France 2	12,40	10,10	15,10

Source : Patrick Simon, INED - Les discriminations raciale dans l'emploi - 2003

²³ DARES (2000b) « chômeurs étrangers et chômeurs d'origine étrangère », Premières synthèses, DARES (C. Canaméro, G. Canceill et N. Cloarec), n°46.2, novembre 2003.

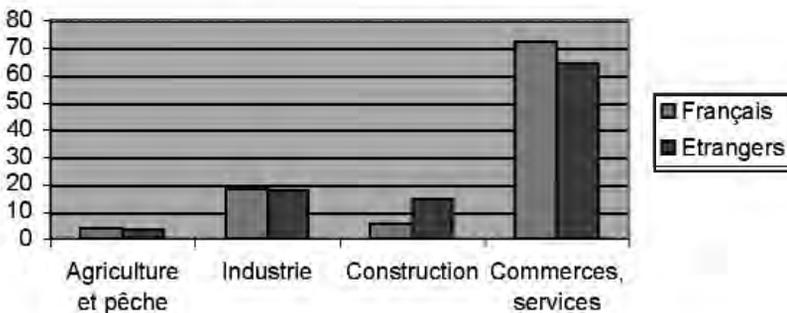
Les taux de chômage des enfants de migrants témoignent des différences d'opportunités professionnelles selon l'origine, alors même qu'il y a eu une égalisation des compétences due à l'investissement dans le système éducatif. Les jeunes dont les parents sont d'origine maghrébine, à formation donnée et contrairement aux jeunes d'origine européenne, sont plus souvent au chômage, sont moins souvent passés par l'apprentissage, bénéficient d'une plus faible mobilisation du réseau familial et témoignent d'une plus forte insatisfaction quant à leur métier et à leur employeur²⁴.

De plus, la probabilité de retrouver un emploi dix-huit mois après l'inscription à l'ANPE en 1995 était, toutes choses égales par ailleurs, de 15 points plus faibles pour les chômeurs ayant deux parents d'origine non européenne (dont un tiers d'origine algérienne). L'insertion des enfants d'immigrés Portugais est plus facile, la « congruence » entre les filières et spécialités de formation, le recours au réseau familial pour l'insertion professionnelle et le secteur d'activité étant très efficace.



Répartition par activité économique

France métropolitaine : Répartition des actifs par activité économique - RPG 99



²⁴ Etude de R. Silberman et I. Fournier, réalisée à partir du suivi effectué depuis 1989 sur quatre années par le CEREQ, d'une génération de jeunes sortants de l'enseignement secondaire général ou technique et de l'apprentissage.

Activité économique	Français	Etrangers
Activité économique	Français	Etrangers
Agriculture et pêche	4,1	3,3
Industrie	18,3	18
Construction	5,4	14,6
Commerces, services	72,2	64,1
Total	100	100

5.2 Extrait du rapport 2004 de l'ONZUS ²⁵

La production d'indicateurs susceptibles d'informer sur l'intégration des populations immigrées se heurte à deux difficultés.

La première concerne la définition même du mot « intégration » (processus interactif et non simple effort d'adaptation). La seconde concerne la signification des informations statistiques utilisées pour rendre compte de la situation des immigrés dans la société française.

Ce chapitre s'attache à clarifier les termes évoqués et à proposer des indicateurs utilisables afin de rendre compte des processus d'intégration à l'œuvre dans la perspective de fournir des données à la pertinence reconnue.

Sont ainsi explorées la question de l'habitat, de la langue et des relations de sociabilité, sans pour autant écarter les rapports socio-économiques à travers lesquels ces questions se posent.

Populations immigrées dans les ZUS : vers une élaboration d'indicateurs de l'intégration

Dans son rapport annuel de 1997, le HCI affirme qu'il faudrait « concevoir l'intégration non comme une sorte de voie moyenne entre l'assimilation et l'insertion, mais comme un processus spécifique : par ce processus il s'agit de susciter la participation active à la société nationale d'éléments variés et différents tout en acceptant la subsistance de spécificités culturelles, sociales, morales et en tenant pour vrai que l'ensemble s'enrichit de cette variété, de cette complexité.

Depuis au moins deux décennies la question de « la mesure » du niveau d'intégration de telle ou telle population immigrée se pose principalement dans les termes évoqués plus haut ; ce qui porte à croire que ce processus dépend en majeure partie de leurs efforts et de leur volonté de s'intégrer, compte non tenu des conditions urbaines et sociales qui le déterminent objectivement. Alors même que diverses études, dont il est fait état dans d'autres chapitres de ce rapport, montrent que les conditions de vie, d'emploi, de revenu et de logement ainsi que les possibilités de mobilité entrent pour beaucoup dans la capacité à réussir ou non le parcours de l'intégration. Ces « conditions objectives » revêtent autant d'importance que les

²⁵ Extrait de la première partie : Eléments pour un diagnostic, 1.1 : les habitants, l'intégration des populations immigrées p. 45 et suivantes.

attributs culturels avec lesquels ils doivent se combiner pour essayer de construire des indicateurs fiables et opérationnels.

Pour cela, il faut, au niveau des préalables théoriques et méthodologiques, considérer l'intégration comme un processus à travers lequel des individus et des groupes trouvent leur place, sur une durée plus ou moins longue (une à plusieurs générations) au sein de la société et du pays dans lesquels ils désirent inscrire leur avenir et celui de leurs enfants. L'histoire de France est pleine d'exemples où l'intégration de vagues migratoires diverses s'est plus ou moins bien passée, selon le contexte historique dans lequel elle se déroulait.

Intégration et territoires des ZUS

Ces préalables étant posés qu'en est-il de la présence des populations étrangères, immigrées ou issus de l'immigration dans les ZUS ? Qu'en est-il surtout des indicateurs destinés à suivre, voire à mesurer, leurs parcours d'intégration ? Les données du recensement de la population de 1999 révèlent que la France métropolitaine compte 4,3 millions de personnes immigrées (selon la définition du HCI) soit 7,4 % de l'ensemble de la population métropolitaine. La population immigrée est surreprésentée dans les ZUS où elle atteint 18,3 % de la population, et les personnes de nationalité étrangère représentent 16,5 % de la population de ces quartiers. Toutefois, ces catégories ne se recouvrent pas, et en 1999, 36 % des immigrés possédaient la nationalité française.

Les ménages dont la personne de référence est de nationalité étrangère sont également surreprésentés : avec 16,8 % contre 5,8 % dans l'ensemble de la France métropolitaine.

Ces quelques données chiffrées donnent certes une image de la présence étrangère et immigrée en ZUS et de ses conditions de vie, mais elles pèchent par au moins trois biais :

- à travers les travaux de différents organismes spécialisés, des éléments statistiques très précieux et fiables donnent « une photographie » des situations observées alors même qu'il faudrait posséder des « films ». Autrement dit, des données existantes permettant de suivre de manière dynamique sur le long cours des processus d'intégration aux variables multiples et croisées restent à mobiliser ;
- l'ONZUS devra engager, en concertation avec ses partenaires institutionnels (INSEE, INED, HCI...) des études sur les processus d'intégration à partir des sources longitudinales (telles que le panel démographique permanent par exemple) ou d'enquêtes rétrospectives (comme l'enquête « Identité - Histoire de vie ») ;
- de même, des exploitations plus approfondies des enquêtes « Emploi », dont la vague 2003 est déjà mobilisée

dans le cadre de ce rapport pour l'analyse des risques de chômage des populations immigrées, pourrait utilement renseigner sur des formes de mobilités spatiales, sociales ou professionnelles qui concourent, ou à l'inverse contrairement, les processus d'intégration ;

- Enfin, nous disposons de peu ou pas de données spécifiques aux jeunes issus de l'immigration alors même que leur intégration, notamment dans le travail et le logement, pose souvent problème, qu'ils pâtissent de discriminations directes et indirectes, ou qu'à l'inverse ils soient dans de vrais dynamiques d'intégration sociale et culturelle.

On peut cependant opposer que ces jeunes sont pour la plupart Français et nés en France et qu'il est impropre de parler d'intégration et que la statistique publique serait stigmatisante, voire discriminatoire.

A cette affirmation, nous pouvons opposer deux objections :

- Sur le fond, ces jeunes, bien que nés ou devenus Français, ne sont pas à l'abri des difficultés et des discriminations liées à leurs origines. Ils subissent, plus que d'autres, les conséquences de la combinaison de l'origine ethnique et de l'habitat en ZUS. Cette situation est à ce point préoccupante que le débat national sur la question de l'intégration porte le plus souvent sur leur situation au détriment d'autres catégories de populations immigrées ou étrangères. Certes, ces jeunes sont pour la plupart et toutes choses égales par ailleurs relativement bien intégrés au niveau culturel comparativement aux autres jeunes français issus des mêmes milieux sociaux populaires et résidant dans les mêmes territoires. Plusieurs recherches, études ou sondages d'opinion démontrent qu'ils s'identifient massivement aux normes et valeurs générales de la société française.

Cependant, cette intégration culturelle, dans laquelle le système éducatif joue un rôle central, entre en contradiction avec une médiocre intégration sociale, des études bâclées, peu de qualifications, des emplois précaires, un accès difficile au logement – conjuguée à une mauvaise intégration économique et professionnelle. Ceci provoque des frustrations, des ressentiments et parfois des violences périodiquement observables.

La situation de cette catégorie de population des ZUS mérite amplement que l'Observatoire puisse mettre en place, avec le concours des organismes et des institutions partenaires, des modalités spécifiques de suivi et d'analyse s'appuyant sur des indicateurs prenant en compte leurs particularités ;

- Ceci – et c'est la deuxième objection – est d'autant plus souhaitable et possible qu'aucun obstacle, ni

sociologique, ni juridique, ni technique, ne s'oppose à la mise en place d'un tel dispositif. C'est d'ailleurs pourquoi l'enquête « Identité-Histoire de vie » en posant la question sur le pays de naissance des parents permet d'avoir des informations sur les enfants des immigrés qui devront être davantage analysées dans le cadre des travaux de cet Observatoire.

Proposition d'indicateurs de l'intégration

Malgré le flou, les imprécisions et les impasses qui caractérisent trop souvent encore cette question, il existe un certain nombre de données et d'éléments d'appréciation relativement objectivables. Ils indiquent de manière directe ou indirecte des processus d'intégration à l'œuvre, notamment dans les domaines de l'habitat, de l'emploi, de la sociabilité, des relations nuptiales, ou des pratiques culturelles et culturelles.

L'habitat

C'est le premier élément susceptible de donner des indications sur l'intégration d'une population immigrée : sa concentration plus ou moins grande et son degré de ségrégation – que cette dernière découle de choix, de contraintes économiques ou de mécanismes institutionnels – témoignent du processus d'intégration. Ces indicateurs renseignent, non pas parce qu'ils traduiraient par eux-mêmes un stade d'intégration mais pour leurs conséquences sur l'accès à la langue, aux réseaux sociaux, aux ressources et à l'information.

Les modalités de parcours résidentiels constituent autant de clés donnant plus ou moins facilement accès à des ressources culturelles ou linguistiques, cognitives ou sociales, économiques ou juridiques. La concentration et la ségrégation de l'habitat de ces populations se traduisent par un accès au français plus difficile, des possibilités de développement économique plus faibles (du à l'absence ou à la rareté d'apports extérieurs) en raison de la faiblesse ou de la précarité des ressources de leur environnement et de leurs proches.

On peut objecter à cela que certaines formes de concentrations, dès lors qu'elles s'inscrivent dans un espace plurifonctionnel (habitat, commerce, production) ouvrent un accès à un marché particulier et le maintien de liens de solidarités spécifiques, voire communautaires, indispensables en l'absence de réseaux sociaux et économiques plus larges. Il n'empêche que si l'on observe des formes d'habitat ou des spécialisations dans l'habitat des immigrés – dans la mesure où les modalités d'entrée dans l'urbain peuvent s'interpréter en termes « d'accès » ou « d'opportunité » – on dispose d'autant d'éléments d'informations sur les modalités du processus d'intégration.

Ceci étant posé, « la lecture » des territoires en question doit être relativement fine dans la mesure où ces phénomènes

peuvent être invisibles à certaines échelles et, à l'inverse, flagrants à une échelle plus fine : les mécanismes de ségrégation correspondant alors à des fractures micro-locales ou prenant la forme « d'archipels ».

Dans cette perspective, l'ONZUS revêt une double pertinence :

- la première, parce qu'elle s'appuie sur un échelon territorial d'observation qui échappe généralement aux autres niveaux de l'analyse des disparités territoriales ;
- la seconde, parce qu'elle s'intéresse à des territoires dont l'une des principales caractéristiques est d'accueillir une proportion d'étrangers et d'immigrés en moyenne plus forte que les autres territoires urbains.

L'emploi et l'insertion professionnelle

Le travail constitue un des indicateurs les plus forts des processus d'intégration, surtout quand il est combiné, dans le cas des jeunes générations en particulier, à une promotion professionnelle par rapport à la situation occupée précédemment par les parents. Les données générales disponibles, présentées notamment dans le chapitre consacré à l'emploi, démontrent clairement que le croisement de l'effet habitat en ZUS, du manque de qualifications et de l'origine ethnique se cumulent pour créer des surreprésentations dans les statistiques du chômage et du travail précaire et sous-qualifié. Cette situation est aggravée encore par le développement du chômage des jeunes diplômés issus de l'immigration en raison principalement de phénomènes de discrimination à l'embauche. Ceci contribue au renforcement du sentiment de mise à l'écart et d'exclusion au sein de l'ensemble des populations concernées, qui du coup ont de plus en plus de mal à croire aux discours et aux injonctions sur l'intégration par l'effort et le mérite.

S'il y a une brèche dans le pacte républicain dont la résorption est nécessaire en urgence, c'est bien celle-ci, car elle menace d'effondrement tout le reste de l'édifice sur lequel peuvent se construire et se consolider des politiques d'intégration pour les générations actuelles et à venir. Encore faut-il se doter des indicateurs nécessaires pour mesurer au plus près les écarts et proposer éventuellement des mesures pour les réduire.

La sociabilité

La sociabilité est un biais privilégié pour étudier l'intégration de ces populations et ce pour trois motifs.

- **Le premier** s'appuie sur l'affirmation que l'intégration, comme toute autre forme de socialisation, passe par l'incorporation de normes et de valeurs collectives propres à toute société humaine (lesquelles n'excluent pas par ailleurs l'existence d'autres valeurs et normes spécifiques à des groupes, des territoires ou des générations). Ceci

peut procéder d'acteurs collectifs et institutionnels imposant des contraintes plus ou moins fortes (écoles, lieux de travail et de formation, structures sportives, etc.), ou bien s'opérer de manière plus informelle, à travers la fréquentation régulière de personnes-ressources ou de services (éducatifs, sociaux, municipaux, etc.). Dans cette optique la fréquence des contacts est un bon indicateur de sociabilité, même si elle est dépendante.

- **Le deuxième motif** repose sur une hypothèse globale et maintes fois vérifiée : la confrontation à l'autre serait en soi facteur d'intégration dans la mesure où elle donne à voir une pluralité hiérarchisée de normes, de valeurs et de traditions, permettant ainsi leur objectivation et la distinction entre ce qui relève de la sensibilité, de l'inclinaison ou de la culture de chacun et des conditions du vivre ensemble. La diversité et la fréquence des fréquentations informeraient donc, de manière complémentaire, sur les processus de socialisation et d'intégration.

- **Le troisième motif** est que la sociabilité traduit, autant qu'elle l'amplifie, le « capital social » des individus et des groupes dans la mesure où elle contribue fortement à la constitution, à la multiplication et au croisement des réseaux de sociabilités, sources essentielles de l'intégration des valeurs et des normes comme de l'accès aux opportunités professionnelles, sociales, voire amoureuses.

L'ensemble de ces éléments renvoie toutefois autant à la socialisation des individus, quelles que soient leurs origines, qu'à l'intégration des populations qui nous intéressent ; si ce n'est que « l'entre soi » relatif que l'on pourra constater signifiera selon les cas, tantôt une forme de désocialisation pour les populations autochtones à faibles ressources, tantôt une indication d'une intégration ralentie pour les populations étrangères ou immigrées. Les indicateurs à produire ne prennent donc leur sens que dans la mesure où ils sont mis en perspective de manière comparative avec une population de référence ayant des caractéristiques socio-économiques proches.

Les relations matrimoniales

Il est généralement admis que l'homogamie sociale s'exprime fortement dans le choix du conjoint. Ce choix peut obéir à plusieurs logiques séparées ou cumulées : affinités socialement déterminées, penchants affectifs aidés par la proximité géographique et culturelle, stratégies familiales d'alliance, mise en commun de patrimoine, etc. Lorsque le choix du conjoint s'effectue majoritairement parmi les membres du groupe d'origine, il contribue à sa pérennisation sur une, voire plusieurs

génération. Cette pérennisation ne constitue pas en soi le signe d'une « résistance » à l'intégration, dans la mesure où elle ne signifie pas, mécaniquement, la reproduction des habitudes, des ressources, des statuts, des rôles et des valeurs spécifiques au groupe ou perçus comme tels. Cependant, elle peut y participer dans les contextes où elle contribue à produire une distinction symbolique – certains parlent « d'ethnicité symbolique » – revendiquée ou subie, d'avec le reste de la population.

Dans les sociétés qui valorisent le mélange et ne pratiquent pas une endogamie dominante, ce qui est le cas de la France, l'émergence ou la permanence d'une différenciation de type ethnique dans les comportements matrimoniaux peuvent constituer aux yeux du corps social le symptôme d'une intégration problématique. À l'inverse, l'exogamie peut être perçue par le groupe d'appartenance comme une trahison, surtout quand des filles optent pour cette démarche. C'est le cas notamment lorsque les identités sociales sont malmenées (chômage, incertitudes des destins individuels ...). Les traditions et la religion sont alors convoquées et réinvesties, rétablissant des normes et des interdits plus nécessairement en usage. Leur poids, déterminant parfois, ne constitue pas un obstacle préalable à l'intégration. Bien au contraire, ils renseignent sur le fait que le processus est à l'œuvre mais que la recombinaison des identités qui en résulte s'opère sur le mode de la crispation. Cela étant, le choix d'un concubin ou d'un conjoint hors du groupe d'appartenance constitue bien un indicateur d'intégration dans la mesure où il met en jeu les identités, les références culturelles et les modèles éducatifs. Pour autant, le choix au sein du groupe d'origine ne peut être interprété automatiquement comme une volonté de non-intégration. Il faudra s'intéresser alors à la langue d'usage et d'éducation dans le foyer, aux modes de consommation et aux pratiques culturelles, etc. pour déterminer un « niveau » ou un « type » d'intégration.

D'autres indicateurs peuvent être proposés, même s'ils paraissent moins significatifs ; c'est le cas de la transmission de la langue d'origine, parfois substitutive au français parfois patrimoine, voire ressource mobilisable dans différents champs (relations familiales, stratégies scolaires ou professionnelles, vie associative). C'est ainsi qu'en France, les immigrés d'origine portugaise transmettent le plus fortement leur langue, sans qu'on puisse en inférer une moindre intégration de leur groupe ; à l'inverse, les immigrés d'origine maghrébine, algérienne en particulier, transmettent le moins leur langue d'origine, tant le français est prégnant, pour autant ils rencontrent plus de difficultés dans leurs parcours d'intégration.

C'est la raison pour laquelle il faut manier ces indicateurs de manière combinatoire et avec beaucoup de précaution au risque d'aboutir à des contresens dangereux.

Ces indicateurs et les données qu'ils peuvent générer ne peuvent constituer qu'une facette des processus d'intégration. Ils informent d'une situation dans un domaine donné, mais sont à considérer comme des indices à croiser et à combiner avec d'autres observations quantitatives et qualitatives pour produire du sens. Le processus d'intégration est une construction sociale et historique qui dépend largement des représentations à l'œuvre dans la société. Il est ainsi des modes d'expression de son appartenance, de sa filiation ou de sa singularité plus ou moins légitimes selon les sociétés, les territoires et les époques. Ceux-ci contribuent à l'invisibilité relative ou à la « saillance » du groupe et donc à la perception globale de son intégration.

Travailler à l'observation de l'intégration des populations étrangères, immigrées ou issues de l'immigration n'a de sens que si l'on s'interroge sur le processus global d'intégration sociale au sein de la société française aujourd'hui.

Cette formulation de portée plus générale et qui concerne l'ensemble de la population, est celle par laquelle la sociologie française a désigné, depuis longue date, le processus de socialisation collective des individus, par delà les origines, les divergences d'intérêts, voire les conflits de classe qui peuvent les séparer.

Sans banaliser la question des discriminations et sans spécifier celle de l'intégration, force est de constater que cette formulation conserve toute sa capacité opératoire dans la mesure où quand bien même on parviendrait à l'extinction de toutes formes de discriminations, la condition sociale des populations concernées les place d'emblée du côté des catégories « populaires » diront certains, « démunis » ou « vulnérables » diront d'autres ; c'est à dire les populations qui dans le contexte social actuel sont les plus exposées à l'exclusion, le contraire de l'intégration.

L'ambition de l'ONZUS est, en collaboration avec ses partenaires institutionnels et scientifiques, de rendre régulièrement compte de ces processus dans leurs singularités et leurs complexités. L'élaboration d'indicateurs statistiques et qualitatifs est à cet effet indispensable à condition d'être maniés avec d'innombrables précautions.

5.3 Les atlas régionaux des populations immigrées (FASILD-INSEE)

La réalisation et le financement de la publication des 22 atlas régionaux ont été assurés grâce à un partenariat entre le FASILD et l'INSEE. Ils sont disponibles auprès des directions régionales de l'INSEE et du FASILD.

Les données contenues dans ces atlas régionaux sont extraites du recensement de la population de 1999. L'ensemble des chiffres, graphiques et cartes, ainsi que les commentaires de cet atlas permettent de mieux comprendre qui sont ces populations immigrées. Plusieurs thèmes sont traités : population, ménages-familles, logement et activité-emploi-chômage.

5.4. Des indicateurs pour l'évaluation

La mesure est très difficile en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. L'approche qualitative est donc un élément essentiel de l'évaluation.

Les indicateurs de contexte

Les indicateurs de contexte reflètent une situation à un moment donné. Ils correspondent à des connaissances à construire sur le territoire, en amont de l'action ou par l'action.

Les données statistiques sur les étrangers et les immigrés

La mobilisation de la statistique publique pour constituer des indicateurs de contexte (et de suivi) en matière de prévention et de lutte contre les discriminations se heurte à deux difficultés.

Une première difficulté réside dans le fait que la statistique française permet d'identifier facilement les étrangers, moins facilement les immigrés, et encore moins facilement les personnes issues de l'immigration. En même temps, cette notion de « personnes issues de l'immigration » est à interroger : qui désigne-t-elle ? Jusqu'à combien de générations présentes en France, les descendants d'immigrés sont-ils considérés comme issus de l'immigration ?

Le recensement général de la population²⁶ (INSEE) fournit des données sur les étrangers et permet de construire des données sur les immigrés. Les données sur les personnes « issues de l'immigration » sont quant à elles beaucoup moins nombreuses, mais contrairement à beaucoup d'idées reçues, elles existent (il ne s'agit néanmoins ni du recensement, ni de fichiers administratifs, mais d'échantillons anonymes constitués uniquement à des fins d'études ; par ailleurs, ces données ne sont pas territorialisées). En effet, le pays de naissance des parents figure depuis une vingtaine d'années dans certaines enquêtes spécialisées de la statistique française, ayant pour thème la mobilité professionnelle ou résidentielle, la mobilité sociale, les efforts éducatifs des parents, la démographie familiale permet d'identifier les enfants d'immigrés selon l'origine nationale. Ces données sont mieux mobilisées ces dernières années et quelques études statistiques – non territorialisées – sur l'accès à l'emploi (notamment) des personnes issues de l'immigration ont été diffusées (par la DARES et l'INES notamment).

Par ailleurs, il y a une possibilité de construire des données spécifiques mobilisant les informations « sensibles ». Cette possibilité est encadrée par la loi de janvier 1978 sur l'informatique et les libertés, complétée depuis. En effet, la législation considère comme « sensibles » toutes les informations susceptibles de faire apparaître « directement ou indirectement » des appartenances de caractère racial, religieux, politique, syndical, philosophique ou des données

²⁶ Le dernier recensement complet date de 1999.

relatives à l'état de santé et aux mœurs de la personne. Les questions « sensibles » peuvent être posées uniquement après autorisation de la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) et celle-ci peut donner une autorisation à condition que :

- les questions soient posées dans le cadre d'une enquête qui garantit l'anonymat et la confidentialité, soient pertinentes d'un point de vue scientifique ou social et soient strictement en rapport avec l'objectif de l'enquête ;
- les enquêtés donnent leur accord écrit et signé pour y répondre.

Une deuxième difficulté est que les statistiques ne décrivent pas directement les actes de discrimination. Elles mesurent uniquement les effets éventuels (écarts injustifiés, disparités sans raisons légitimes, disproportions) des actes ou processus de discriminations, qu'il reste à repérer par ailleurs. Dans l'explication des effets statistiques constatés, il faut donc veiller à isoler la part des éventuelles causes discriminatoires de celles qui ne le sont pas. Autrement dit, il faut essayer de contrôler l'influence des critères qui peuvent légitimement servir à faire des différences et des choix (la qualification pour l'emploi, la solvabilité pour le logement ...) et observer les variations qui restent liées à des critères illégitimes. Or, souvent, au niveau local, il n'est pas possible de contrôler l'influence des critères de qualification, de solvabilité... car les données disponibles ne le permettent pas.

Face à ces deux difficultés, il semble que trois approches pragmatiques doivent être combinées :

- le recueil des données existantes, essentiel pour identifier les éventuels écarts entre étrangers, immigrés, Français par acquisition et Français d'origine sans pour autant les expliquer ;
- une analyse qualitative « en marchant » qui croise les explications des différents acteurs, seul moyen de comprendre les mécanismes des discriminations ;
- la construction d'outils de suivi spécifiques qui permettent de « donner à voir les évolutions sur un territoire ».

Ainsi, avant d'en venir à l'analyse et à la construction d'outils spécifiques, il est important de recueillir les données existantes. Quelques données peuvent être suivies sur les différents recensements. Ces données sont disponibles pour les étrangers dans le recensement général de la population²⁷. Elles peuvent être demandées par Ville ou par groupement de Villes (aire urbaine, mais aussi groupement construit par l'utilisateur).

Sur le site Internet de la DIV²⁸, des données du recensement sur la population étrangère et des données ANPE sur les demandeurs d'emploi (2002) sont par ailleurs fournies par contrat de Ville et par ZUS. D'autres données consolidées sont

²⁷ Voir les tableaux NAT 1, NAT 2, NAT 3 sur www.insee.fr.

²⁸ www.ville.gouv.fr.

disponibles dans le rapport de l'ONZUS.

Des données sur les immigrés peuvent être demandées à l'INSEE, qui fait un traitement spécifique du recensement. Ces données (et d'autres) sur les immigrés sont par ailleurs disponibles dans les atlas régionaux des populations immigrées construits à l'initiative du FASILD et de l'INSEE (à commander à l'INSEE) : certains atlas font des « zoom » par grande ville ou grande agglomération, d'autres ont une approche départementale et régionale.

Des données sur les personnes issues de l'immigration ont été construites au niveau national dans le cadre de certaines enquêtes (INSEE et INED) mais elles ne sont pas territorialisées.

D'autres données peuvent être parfois recueillies auprès des bailleurs (nombre d'étrangers dans le parc social et répartition par quartier ou nombre d'attributions)³¹ et auprès de l'ANPE locale ou départementale (demandeurs d'emploi par âge, sexe, et nationalité).

Le nombre de plaintes pour discriminations

Ces données ne sont pas toujours aisées à obtenir (il faut s'adresser au procureur), et le nombre de plaintes est encore très peu important en France en matière de discriminations (difficulté de la preuve malgré le renversement de la charge de la preuve, et, avec quelques exceptions, faible mobilisation des institutions judiciaires en la matière). Certains sites ont choisi de recenser les cas identifiés comme discriminatoires (ou potentiellement discriminatoires) par les intermédiaires de l'emploi.

Autres indicateurs de contexte/qualitatifs

Comme cela a été évoqué dans la partie relative au diagnostic, d'autres données (statistiques et qualitatives) peuvent être identifiées au titre des indicateurs de contexte. Ce sont notamment :

- le contexte socio-économique : activité économique, nombre d'emplois, nombre d'offres d'emploi, taux de chômage ;
- des initiatives existant sur le territoire en matière de prévention et de lutte contre les discriminations (ou initiatives pouvant être identifiées comme telles) ;
- la visibilité de l'engagement et de l'action publique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations
- le degré de mobilisation autour du plan territorial et sur la lutte contre les discriminations ;
- le positionnement des acteurs sur les enjeux des discriminations.

Les éléments sur la réalisation de la programmation

Les indicateurs de réalisation permettent de mesurer en comparaison avec les orientations initiales.

²⁹ quoique la CNIL s'oppose à l'identification des nationalités dans les dossiers des bailleurs.

- Les moyens mobilisés :

- nombre d'actions et, pour l'ensemble et pour chacune d'entre elles : les moyens humains (nombre, statut des acteurs mobilisés), les moyens financiers, le calendrier ;
- selon les cibles des actions : le nombre de personnes issues de l'immigration accompagnées spécifiquement (si action d'accompagnement) rapporté au nombre de personnes accueillies en permanences juridiques ; le nombre d'entreprises engagées (si action de mobilisation des acteurs économiques).

- La nature des démarches de conduite de projet :

- composition, régularité des rencontres et ordre du jour des instances de pilotage ;
- pertinence et réactivité aux évolutions du contexte des méthodes d'intervention et articulation des conduites d'action (diagnostic, formation, actions) ;
- valeur ajoutée des apports du prestataire s'il y en a un.

Indicateurs de résultats

Les résultats peuvent être appréciés au regard du fonctionnement du plan, de la programmation et de l'évolution des acteurs.

À court terme, peut-on observer :

- une meilleure connaissance des mécanismes discriminatoires ;
- une mobilisation et sensibilisation d'un premier cercle d'acteurs ;
- une évolution des représentations ;
- une évolution des pratiques ;
- une structuration d'un réseau local d'acteurs ;
- une circulation de l'information sur les situations de discriminations réelles ou potentielles sur le territoire.

Indicateurs d'effets

À plus long terme, on cherchera si se vérifient :

- une transformation des pratiques des acteurs directement ciblés par le plan ;
- la mobilisation, sensibilisation, évolution des représentations et des pratiques d'autres cercles d'acteurs ;
- l'évolution de la proportion de salariés issus de l'immigration dans les secteurs professionnels qui auraient été visés par l'action, effet des signatures des chartes de diversité, évolution du taux de chômage des quartiers/ moyenne communale, inscription de l'enjeu de lutte contre les discriminations au bilan social des entreprises ;
- le lancement d'actions de lutte contre les discriminations au-delà du contrat de Ville et structuration d'un réseau pérenne local et/ou départemental/ régional de partenaires ;
- la construction d'outils de veille/ observatoires.

Néanmoins, si la capacité à « construire de la mobilisation d'acteurs mieux informés, plus qualifiés et plus outillés » est essentielle pour l'évolution des processus et donc pour la réussite d'un plan, il est également nécessaire d'interroger régulièrement la « capacité du plan à réduire les phénomènes discriminatoires ».

Outils de suivi

L'observation sur l'évolution des situations de discrimination sur le territoire peut être complétée dès le lancement du plan par la construction d'outils de suivi. Plusieurs types d'outils ont pu d'ores et déjà voir le jour :

- un suivi des situations identifiées comme discriminatoires ou potentiellement discriminatoires par des professionnels de terrain ;

Plusieurs sites ont construit des « fiches de liaison ». Remplies en général par les intermédiaires de l'emploi ou plus largement par des professionnels faisant du face-à-face avec des publics, elles permettent de recenser des situations de discrimination « pressentie » (même si les preuves ne sont pas réunies). Elles sont diffusées auprès d'un groupe de pilotage ou d'acteurs-relais qui en font soit un traitement chiffré (et ont donc un outil de suivi sur le nombre de situations de discriminations identifiées comme telles par les professionnels, avec toutes les précautions de rigueur à mobiliser), soit un support de discussion entre partenaires autour de cas précis. Cela peut préfigurer des actions ciblées à l'égard d'une entreprise, d'un type d'acteur, d'un public.

- un suivi comparatif de parcours professionnels de 2 cohortes de demandeurs d'emploi (avec la variable issus de l'immigration pour l'une des cohortes).

6. LEXIQUE

Assimilation

L'assimilation est l'aboutissement supposé ou attendu d'un processus d'intégration (voir ce mot) de l'immigré tel que celui-ci n'offre plus de caractéristiques culturelles distinctes de celles qui sont censées être communes à la majorité des membres de la société d'accueil.

L'assimilation, souvent présentée comme une exigence propre au modèle « français » d'intégration (voir cette expression) n'a en France aucune traduction juridique, sauf au sens où le droit de la nationalité considère le « défaut d'assimilation » d'une personne comme susceptible de justifier une décision défavorable à sa demande d'acquisition de la nationalité française : dans la pratique, le défaut d'assimilation s'entend, pour l'essentiel, soit comme une incapacité à maîtriser l'usage courant de la langue nationale, soit comme la jouissance effective d'un statut matrimonial incompatible avec l'ordre juridique français (situation de polygamie).

Diffamation

La diffamation porte atteinte à la réputation de quelqu'un par des paroles ou des écrits. La diffamation raciale a pour objet de porter atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de la race, la religion, l'appartenance ethnique ou nationale.

Discrimination

Étymologiquement, la discrimination est une distinction. Mais toute forme de différenciation entre un individu et un autre, ou entre un groupe et un autre, ne constitue pas une discrimination : les différenciations deviennent des discriminations lorsque la sélection opérée est illégitime ou illégale.

Il faut souligner la différence entre légitime et légal. Il existe en effet des discriminations légales inscrites dans le droit : la nationalité limite l'accès aux droits et aux services (droit de vote, emplois réservés, droit pénal spécifique pour les étrangers) mais aussi à certains droits sociaux (les fonds de retraite et de pension, l'allocation d'adulte handicapé ou certaines allocations différent en fonction de la nationalité).

La discrimination n'est ni un point de vue, ni un jugement de valeur. C'est un acte concret, une pratique différenciée, une inégalité de traitement sur la base de motifs illégaux. Néanmoins, il y a souvent, derrière ces actes, l'ensemble des représentations et des préjugés qui les sous-tendent : lutter contre les discriminations, ce n'est pas seulement punir ou intervenir en répression des actes illégaux, mais c'est aussi travailler sur les représentations qui sont à l'origine des comportements ou pratiques discriminatoires.

Les directives européennes reconnaissent la discrimination positive : « pour assurer la pleine égalité dans la pratique, le principe de

l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique (article 5 de la directive du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique).

La difficulté française est de penser la discrimination positive pour des groupes définis par la race, la nation ou l'ethnie, vraies ou supposées (« minorités visibles »). En effet, le droit et le fonctionnement de la société française sont fondés sur l'individu qui a des caractéristiques diverses elles-mêmes le laissant libre de construire son identité plurielle. Cette approche se différencie de l'approche anglo-saxonne fondée sur l'appartenance à un groupe ethnique (aux États-Unis, Blacks, Hispanos, Asiatiques sont recensés comme tels, ...). Au cœur du débat sur la discrimination positive en France, on trouve un débat sur le risque de stigmatisation des individus par la mise en exergue d'une seule de leur caractéristique, leur origine (vraie ou supposée).

Gestion de la diversité

Cette nouvelle approche managériale recouvre deux idées assez différentes. Dans une conception large, il s'agit de la compétence managériale à faire travailler en commun des personnes issues de cultures, de formations, d'âges, de sexes, etc. différents. Dans une acception plus récente, la gestion de la diversité consiste à introduire dans une entreprise ou un établissement des personnes permettant de refléter la composition du bassin d'emploi.

Cette deuxième approche de la part des entreprises (voir « charte de la diversité »), soutenue par les pouvoirs publics, permet de faciliter l'insertion de personnes de groupes défavorisés. Il s'agit, à nouveau, de mettre en avant le débat sur la lutte contre les discriminations, dont sont victimes les « minorités visibles » dans le domaine de l'emploi. La caractéristique de ce mouvement est de concentrer la problématique de la diversité humaine en France sur un champ précis de revendication : l'emploi et la carrière professionnelle.

Harcèlement

Le harcèlement est un comportement qui se traduit par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Il est considéré comme une forme de discrimination lorsque ce comportement indésirable est lié à l'un des motifs discriminatoires.

Harcèlement sexuel

« Situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un

environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.» (Directive européenne du 23 septembre 2002 sur l'égalité professionnelle).

« Agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. » (Code du travail, art. L 122-46). En droit français, les agissements sexistes dont le but n'est pas d'obtenir des faveurs de nature sexuelle tombent, dont l'incrimination de harcèlement moral (code du travail L. 122-49, code pénal article 222-33-2).

Harcèlement moral

Agissements répétés à l'égard d'une personne, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Injure raciale

L'injure, contrairement à la diffamation, ne porte pas sur un fait précis dont on peut prouver qu'il est vrai ou faux. Il n'est pas nécessaire que l'injure porte atteinte à l'honneur. L'injure raciale est une expression outrageante, terme de mépris ou invective, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, à raison de sa race, sa religion, son appartenance nationale ou ethnique. Elle se distingue de la diffamation en ce qu'elle ne renferme l'imputation d'aucun fait et de la provocation en ce qu'elle ne tend pas à inciter à adopter un comportement discriminatoire.

Une loi visant à aggraver les peines punissant les infractions à caractère raciste, antisémite ou xénophobe a été adoptée le 3 février 2003.

Insertion

Les politiques d'insertion professionnelle accompagnent les parcours de recherche d'emploi des personnes qui en sont (plus ou moins) éloignées. Elles proposent aux demandeurs d'emploi de travailler sur leurs freins à l'emploi (qualification, aptitudes, mobilité, techniques de recherche d'emploi...) et sont souvent en ce sens associées à des politiques d'insertion sociale qui travaillent sur leurs freins d'ordre social (logement, santé ...).

En travaillant avec les demandeurs d'emplois sur leur parcours, les politiques d'insertion agissent sur une partie des dimensions de la prévention et de la lutte contre les discriminations raciales ou ethniques :

- la prise de conscience et le travail avec les demandeurs d'emploi sur le frein potentiel lié à la discrimination dans l'accès à l'emploi donc la préparation à faire face à cette réalité sur le marché du travail ;
- la prise de conscience et le travail sur les représentations qu'ils peuvent contribuer à véhiculer par certains comportements.

Néanmoins, les politiques d'insertion n'agissent souvent qu'indirectement sur les fonctionnements des entreprises et donc

sur les phénomènes discriminatoires liés à leurs pratiques.

Une politique de prévention et de lutte contre les discriminations peut (doit) inclure un volet « aide à l'insertion » des personnes discriminées, mais elle ne peut se limiter à ce type d'actions. Une politique d'insertion doit agir sur les pratiques discriminatoires des entreprises (et des acteurs en général) et se donner des objectifs spécifiques en la matière, pour devenir aussi une politique de prévention et de lutte contre les discriminations.

Intégration

Le terme d'intégration désigne à la fois un processus et les politiques qui ont pour objet de faciliter sa mise en oeuvre.

Le processus, inscrit dans la durée, est celui d'une participation effective de l'ensemble des personnes appelées à vivre en France à la construction d'une société rassemblée dans le respect de valeurs partagées (liberté des personnes, laïcité de la vie publique, solidarité) telles qu'elles s'expriment dans des droits égaux et des devoirs communs.

Mener une politique d'intégration, c'est définir et développer des actions en direction de personnes ayant accumulées au cours des phases de socialisation des lacunes qui nuisent à son insertion sociale et professionnelle. Ainsi conçue, une politique d'intégration ne concerne pas seulement les immigrés ; elle n'en doit pas moins prendre en compte les problèmes particuliers que peuvent poser certains d'entre eux.

Définition du HCI dans son rapport de 1991 (*Pour un nouveau modèle d'intégration février 1991*): « L'intégration consiste à susciter la participation active à la société toute entière de l'ensemble des femmes et des hommes appelés à vivre durablement sur notre sol en acceptant sans arrière-pensée que subsistent des spécificités notamment culturelles, mais en mettant l'accent sur les ressemblances et les convergences dans l'égalité des droits et des devoirs, afin d'assurer la cohésion de notre tissu social. »

Le HCI propose également une définition présentant l'intégration comme une démarche active: « Deux processus doivent se conjuguer: « le processus de s'intégrer », pour l'immigré; « le processus d'intégrer », pour la société française. Une démarche doublement volontaire des personnes à intégrer, d'une part, et de tous ceux composant la mythique « société d'accueil », services publics, personnes morales, citoyens, d'autre part.

Cette relation de transformation sociale, dont la particularité est qu'elle transforme tous ses partenaires (et pas seulement ceux à intégrer). Ce qui résulte de l'intégration n'est pas « la société d'accueil » additionnée d'immigrés ayant bénéficié d'on ne sait quelle promotion sociale, ce qui résulte de l'intégration, c'est la nation française, qui tire sa vitalité de son renouvellement et de sa transformation constante. » (Orientations stratégiques du FAS 1999-2001).

Modèle d'intégration

Ensemble de traditions historiques et de pratiques politiques et administratives caractéristiques d'une politique d'accueil et d'intégration des immigrés dans une société donnée.

Il est courant de voir opposer un modèle d'intégration des immigrés durablement installés « à la française », qui serait inspiré par une volonté d'assimilation (voir ce mot) à un modèle de type anglo-saxon (ou encore néerlandais) qui respecterait l'épanouissement d'un multiculturalisme (voir cette expression). Une telle opposition paraît devenir de plus en plus artificielle, même si elle continue de nourrir beaucoup de discours sur l'immigration et l'intégration. D'une part en effet, l'histoire de l'immigration en France montre à l'évidence qu'aujourd'hui comme hier la grande majorité des migrants ont d'abord été « accueillis » dans des communautés culturelles d'origine qui leur ont permis de sauvegarder au moins pour un temps leur identité avant de leur permettre de négocier avec la société d'accueil une nouvelle appartenance. D'autre part, il apparaît bien que de nos jours les modèles d'intégration dits « multiculturels » connaissent des dysfonctionnements plus ou moins graves (Pays-Bas, Canada, Australie). Dans le cas français comme dans les autres, ces crises des modèles d'intégration paraissent traduire un risque, réel ou supposé, « d'enclavement ethnique » de certaines communautés immigrées.

La différence entre politique d'intégration et politique de lutte contre les discriminations est la cible visée. Dans le premier cas, il s'agit d'aider les personnes à combler certaines lacunes, dans le second cas (lutte contre les discriminations) il s'agit d'actions en direction des acteurs de la société d'accueil pour que toute personne puisse en toutes circonstances bénéficier d'une égalité de traitement quels que soient son sexe, sa race, ses opinions ou convictions, son orientation sexuelle, son âge, son apparence physique, son patronyme, son handicap, ...

Laïcité

La laïcité est le principe qui établit, sur le fondement d'une séparation entre la sphère publique et le domaine des activités à caractère privé, la liberté pour chaque citoyen de pratiquer un culte sans préjudice des croyances d'autrui et d'être soumis aux mêmes règles de respect et de tolérance. Ainsi, l'État laïque puise sa légitimité dans sa capacité à défendre en toute neutralité l'intérêt général.

La puissance publique garantit et protège la liberté de conscience de chacun : en cela, aucun ordre religieux ne peut se prévaloir d'exercer une quelconque influence sur les décisions de l'État. La séparation des Églises et de l'État est entière (sauf en Alsace, en Moselle, en Guyane et à Mayotte, pour des raisons d'ordre historique) ; en particulier, « la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte » (loi du 9 décembre 1905 portant séparation des églises

et de l'État, article 2) ; la liberté de l'exercice des cultes en privé ou dans l'enceinte d'édifices réservés à cet effet est effective ; la tolérance à l'égard de toute forme de pratique religieuse qui ne porte atteinte ni à l'ordre public ni à la liberté et à l'intégrité des personnes est de règle.

Provocation à la discrimination, à la haine, ou à la violence raciale

La loi Pleven du 1^{er} juillet 1972, qui est venue modifier la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, sanctionne la provocation à la discrimination raciale : propos qui tend volontairement à susciter un sentiment de rejet et à adopter un comportement discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes. Cette infraction est directement liée au délit de discrimination, puisqu'elle implique que la provocation ou l'incitation porte sur un comportement discriminatoire prohibé tel que défini par le code pénal. La provocation à la discrimination est un délit si elle a été commise publiquement.

Racisme

Le racisme consiste à classifier les individus en race, caractérisée par des attributs « naturels », eux-mêmes associés à des caractéristiques intellectuelles et morales qui valent pour chaque individu relevant de cet ensemble et, à partir de là, à hiérarchiser les races en supérieures et inférieures. Cette construction intellectuelle et mentale ne renvoie à aucune réalité scientifique.

Si les discriminations peuvent être la conséquence du racisme, les deux notions doivent être distinguées. La discrimination fait référence à un acte, c'est un traitement différencié en raison d'un motif illégitime, c'est un résultat. Le racisme est de l'ordre du jugement de valeur ou de l'idéologie.

Xénophobie

La xénophobie est la crainte de l'étranger, aversion à l'égard de l'étranger et plus généralement de ce qui vient de l'étranger, censé représenter une menace pour la communauté autochtone (ou nationale) d'appartenance du xénophobe. Le racisme (voir ce mot) est une des formes extrêmes d'expression de la xénophobie.

7. LES RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET PRATIQUES

7.1 Centres de ressources et de prévention des discriminations sur le marché du travail

Prévenir et lutter contre les discriminations, une action complexe

Prévenir les discriminations au travail demeure, en dépit des expériences développées en France et dans d'autres pays européens, un exercice difficile. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer. C'est d'abord les caractéristiques mêmes des discriminations, à savoir leur dimension systémique, qui nécessitent une action multiforme et surtout une remise en cause des pratiques professionnelles des acteurs impliqués. Cette prise de conscience est rarement aisée et la mise en évidence des faits et des processus ne résout pas la difficulté d'impliquer les acteurs dans des changements de pratiques. Par ailleurs, en dépit de leur multiplication, les expériences et actions sont souvent peu capitalisées et il est extrêmement difficile pour les acteurs de disposer d'éléments de connaissance, de compréhension et d'actions qui soient adaptés à leur situation, contextualisés. Enfin, l'évolution rapide sur cette question de la prévention et de la lutte contre les discriminations, en termes de législation, de modalités d'action... nécessite une fonction de veille difficilement conciliable avec l'action habituelle des acteurs impliqués dans ces actions de lutte et de prévention.

Une nécessité renforcée dans le cadre de la mise en œuvre des plans territoriaux

L'objectif même des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, à savoir la mobilisation sur un territoire de l'ensemble des acteurs, en fonction de leurs compétences et champs d'intervention afin d'agir sur la dimension systémique des discriminations, les rend d'autant plus vulnérables aux écueils évoqués précédemment. Par ailleurs l'expérience des sites pilotes montre l'importance de la fonction d'ingénierie dans le cadre de cette démarche. Elle est nécessaire à la fois en interne (aide à la mise en œuvre des actions, suivi de celles-ci, organisation des différentes instances, mise en réseau, dynamisation...) qu'en externe. L'ingénierie externe consiste plutôt en un appui par rapport au sujet des discriminations : mise à disposition de ressources documentaires, identification et transférabilité d'expériences, interventions ponctuelles sur des thèmes, aide à la formalisation des réflexions... et sur le plan de la méthode : aide à la définition des stratégies d'action et de mobilisation, réflexion sur les effets induits des actions...

Dans cette perspective, et au-delà de l'appui ponctuel et ciblé de consultants et d'experts, les sites s'inscrivant dans une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations peuvent

utilement tirer parti des fonctions-ressources et capitalisation développées au sein des centres de ressources.

Apports des centres de ressources

De par leur fonction, les centres de ressources, qu'ils interviennent dans le champ de l'immigration-intégration et/ou celui de la politique de la Ville, remplissent ces fonctions. Certains d'entre eux du fait de leur objet de travail ou des caractéristiques de leur territoire d'intervention se sont plus particulièrement spécialisés sur ce thème. Les fiches ci-après présentent ces structures et les initiatives engagées. A titre d'exemple, on peut citer :

- la mise à disposition de données documentaires ;
- la production de connaissances (notes, fiches techniques...) qui inclut les démarches de communication et d'information sur des supports divers à travers des lettres d'information, des publications ;
- la mise en réseau d'acteurs (professionnels de la politique de la Ville, élus, acteurs sociaux, etc.) et la capitalisation des expériences et connaissances ;
- l'accompagnement d'acteurs pour la réalisation de diagnostic ou la mise en œuvre d'initiatives avec des fonctions de conception, d'assistance à maîtrise d'ouvrage et à maîtrise d'œuvre, d'organisation de séminaires, de colloques et de formations.

Classement par région des CRPV et Intégration

Alsace

Observatoire régional de l'Intégration et de la Ville – ORIV Alsace (CRPV et réseau RECI), CLAPEST

Aquitaine

Pays et quartiers d'Aquitaine (CRPV)

Bretagne-Pays de la Loire

Réso Villes (CRPV)

Ile-de-France

Essonne : CRPV en Essonne

Seine-Saint-Denis : Profession banlieue (CRPV)

Val-d'Oise : Pôle de ressources Val-d'Oise (CRPV)

Midi-Pyrénées

COFRIMI (réseau RECI)

Ressources et territoires (CRPV)

Nord-Pas-de-Calais

Institut régional pour la Ville – IREV (CRPV et réseau RECI)

Picardie

Espace Picard pour l'Intégration – EPI (CRPV et réseau RECI)

PACA

CRPV en PACA

Rhône-Alpes

CRDSU (CRPV)

Economie et Humanisme (réseau RECI)
Observatoire des discriminations et des territoires interculturels –
ODTI (Réseau RECI)

Hors métropole

Guyane : Centre de ressources Guyane (CRPV)
Réunion : Centre de ressources Ville et Hauts (CRPV)

7.2. Fiches détaillées par centre de ressources³⁰

COMITÉ DE LIAISON D'ASSOCIATIONS POUR LA PROMOTION DES IMMIGRÉS EN ALSACE (CLAPEST)

Coordonnées

76, avenue des Vosges 67000 Strasbourg
Tél : 03 88 35 72 44 – Fax : 03 88 52 18 21
E-mail : clapest@clapest.org
site Internet : www.clapest.org

Objet de la structure

Le CLAPEST, créé en 1970, indique dans ses statuts et ce, dès son origine, son but qui est de « regrouper des associations [...] se préoccupant des personnes en difficulté d'insertion, en particulier les étrangers, les migrants, les immigrés, les demandeurs d'asile, les réfugiés [...] et d'agir de toutes les façons possibles contre l'exclusion. Il veut promouvoir l'interculturalité, permettant à chacun d'accéder à une juste place dans la société française, par la formation, par la participation à la vie associative, et par l'appropriation et l'affirmation de ses droits civiques, politiques, économiques, culturels et sociaux. » C'est ainsi que le CLAPEST regroupe les efforts d'une quarantaine d'associations alsaciennes, facilitant les échanges d'informations et d'expériences, se positionnant comme un centre de ressources pédagogiques et réalisant des actions de formation.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Guy DIDIER, directeur-adjoint

Sophie CLERC, chef de projet

Caroline SUSS, responsable du centre de ressources

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

Le 4 octobre 2000, les associations, dont le CLAPEST, impliquées dans le Conseil consultatif des étrangers de Strasbourg (aujourd'hui dissous) ont défini des pistes de travail permettant une réflexion et une action communes autour de ce qui fait obstacle à l'accès à l'emploi des populations « issues de l'immigration ». En 2002, le CLAPEST s'implique dans le programme européen Equal sur le projet régional « la diversité, une valeur ajoutée » avec onze autres

³⁰ Note et fiches transmises par les centres de ressources.

partenaires (chambres consulaires, syndicats, GIP, associations ...). Bien avant cette époque, le CLAPEST et ses associations membres se sont préoccupées de l'accès aux droits et à l'emploi en agissant contre tout ce qui y fait obstacle et en défendant le principe d'égalité, mais jusqu'en 2000, la réflexion et l'action du CLAPEST étaient « sectorisées » par publics : actions femmes, actions périscolaires... et non pas spécifiquement sur la question des discriminations.

Champ des discriminations investi

Le CLAPEST et ses associations s'intéressent à toutes les formes et à tous les espaces de discrimination et de ségrégation urbaine. Les actions de formation visent à changer les représentations par une meilleure connaissance des populations et des problématiques.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

Actions menées dans le cadre du programme régional Equal « la diversité, une valeur ajoutée » aboutissant en 2005-2006 à un « essaimage » des outils et des pratiques en direction du monde de l'entreprise et des partenaires des entreprises (organismes et institutions développant les liens jeunes/entreprises, structures de médiation)

Cette action est menée en partenariat avec l'ORIV avec lequel nous avons réalisé notamment un guide-ressource (autre partenaire : CRAPT-CARRLI) et avec qui nous développons une action concertée sous le nom « emploi et diversité : des ressources régionales pour la diversité dans le monde du travail ».

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

Interventions dans les établissements scolaires (lycées) sur les discriminations au quotidien, dans le cadre d'une action régionale dite « Le mois de l'autre » à l'initiative de la région et du rectorat d'académie.

Production d'outils et de supports d'animation permettant d'aborder la question des discriminations à partir d'un travail autour des identités et des itinéraires de vie.

Production de programmes de formation proposés aux intermédiaires à l'emploi (missions locales, ...) et aux acteurs de l'éducation et de la formation (Education nationale, associations d'éducation populaire...).

Production de réflexion inter-associative sur la question (journées d'échanges de pratiques).

Champ géographique d'intervention

Région Alsace avec extension possible sur les régions voisines (Lorraine, Franche-Comté)

Modalités d'intervention

Adaptées aux demandes et aux situations locales.

Coût de la journée de formation : 800 € à 1000 €, selon les cas, plus frais de déplacements.

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'INTÉGRATION ET DE LA VILLE – ALSACE (ORIV)

Coordonnées

1, rue de la Course 67000 Strasbourg

Tél : 03 88 14 35 89 – Fax : 03 88 21 98 31

E-mail : oriv.alsace@wanadoo.fr

Site Internet : www.oriv-alsace.org

Objet de la structure

L'ORIV est un outil de connaissance et d'appui au service des acteurs et des décideurs intervenant dans les champs de l'intégration des populations étrangères et/ou issues de l'immigration et de la politique de la Ville. Tout en étant implanté à Strasbourg, l'ORIV intervient sur l'ensemble de l'Alsace. Il agit afin de permettre le recueil, la mise à disposition (par le biais d'un centre de documentation), la production, la diffusion, l'échange ou la confrontation de connaissances dans ces domaines d'intervention.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Murielle MAFFESSOLI, directrice

Diane HÄSSIG, chargée de l'information et de la documentation

Date de début d'implication sur le champ des discriminations ?

L'ORIV intervient dans le domaine des discriminations depuis 1997.

Motivations à travailler sur ce thème

L'implication sur ce thème résulte du fait que la plupart des études menées par l'ORIV faisait état de difficultés pour les personnes étrangères et d'origine étrangère à trouver un emploi. Par ailleurs la multiplication des représentations (et de leurs expressions les plus visibles : actes xénophobes, propos racistes, votes extrêmes) a incité la structure à investir cette question par le biais de deux études permettant d'établir un diagnostic de la situation en Alsace. Depuis cette date, l'ORIV intervient dans ce domaine. Cette permanence résulte de la complexité des processus en jeu, mais

aussi du maintien des difficultés ainsi que de la prise de compte de l'évolution des besoins des acteurs dans ce domaine.

Champ des discriminations investi

Discriminations raciales au travail et au logement.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

L'Observatoire est passé, entre 1997 et aujourd'hui, d'une logique de production de diagnostic, voire d'alerte, à une logique de diffusion et de sensibilisation des acteurs. Depuis 2002, l'Observatoire s'est centré plus fortement sur des apports en termes d'appui, d'accompagnement et de mise à disposition de connaissances et de ressources sur ce thème en direction des acteurs amenés à agir sur le sujet. L'ORIV développe donc **quatre fonctions à travers les actions menées dans ce domaine** :

- fonction de veille sur les aspects législatifs, les expériences menées ;
- fonction d'observation des discriminations ;
- fonction d'analyse des pratiques visant à lutter contre les discriminations ;
- fonction d'accompagnement d'acteurs.

De ce fait, l'ORIV développe les **modes d'intervention** suivants :

- veille documentaire et production de notes ;
- réalisation de diagnostics ;
- accompagnement d'acteurs ;
- recherches-actions permettant l'identification des difficultés et la prise en compte des besoins ;
- développement d'outils en direction d'acteurs ;
- organisation de temps de sensibilisation et de formation ;
- intervention lors de colloques ou de temps d'échanges ;
- participation à différentes instances.

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

L'ORIV a contribué à une réflexion engagée au niveau national, inscrit dans le programme européen Equal, et visant à créer un outil à destination des acteurs économiques. Cette action se poursuit actuellement, en partenariat avec CLAPEST, COFRIMI, Economie et Humanisme, EPI, ODTI. Elle cible plus particulièrement les petites et moyennes entreprises et vise à permettre la prise en compte de la question des discriminations par la mise à disposition d'informations et l'accompagnement.

L'ORIV a participé avec onze autres partenaires à une action visant à « favoriser l'égal accès, le maintien et la promotion dans l'emploi

des populations issues de l'immigration en Alsace », s'inscrivant également dans Equal. L'action de l'ORIV a consisté en particulier à assurer un système de veille et d'observation sur les discriminations dans le monde du travail et à mettre, à disposition des acteurs, des outils adaptés. Elle a donné lieu à la production d'un guide-ressource.

Dans ce cadre a été initié un diagnostic portant sur la prise en compte de cette question par les missions Locales et PAIO d'Alsace. La réflexion se poursuit dans le cadre d'une nouvelle action Equal « Ressources régionales pour la diversité dans le monde du travail » avec un partenariat plus restreint (CLAPEST, ORIV) qui vise à mener des actions plus ciblées en direction d'acteurs économiques et d'intermédiaires de l'emploi et de la formation (missions locales, entreprises intervenant dans l'aide à domicile...).

Plus récemment, l'ORIV a été sollicité pour accompagner la réflexion engagée sur le territoire de l'arrondissement de Haguenau-Bischoffwiller visant à lutter contre toutes les formes de discrimination. Les actions ont consisté dans l'élaboration d'une charte « anti-discrimination » en direction des acteurs économiques, de temps d'échanges et d'informations sur la thématique des discriminations, en direction des entreprises d'une part et des acteurs économiques d'autre part.

L'ORIV intervient, auprès de la ville de Mulhouse, dans le cadre de la mise en œuvre et du fonctionnement du Relais municipal de lutte contre les discriminations, créé début 2004. Le Relais se donne comme objectif d'accueillir, d'écouter et de trouver une réponse adaptée (individuelle et/ou collective) pour toute personne se considérant victimes de discriminations. Le Relais a été pensé dans une logique partenariale étant entendu que les réponses à apporter sont souvent à construire collectivement. Après avoir contribué à la phase de réflexion préalable, l'ORIV intervient dans une logique d'accompagnement de la démarche.

Par ailleurs, le contrat de Ville de l'agglomération thionilloise (Moselle) fait partie des six sites ayant expérimenté la mise en place de « plans locaux de prévention et de lutte contre les discriminations raciales dans le marché du travail » initiés par la DIV, le FASILD et la DGETFP. Peu avant la fin de la phase expérimentale, les acteurs locaux ont souhaité en tirer un certain nombre d'enseignements et ont sollicité l'ORIV dans ce cadre.

Champ géographique d'intervention

Alsace prioritairement.

Modalités d'intervention

S'inscrit dans le cadre des missions permanentes de la structure.

CENTRE DE RESSOURCES POLITIQUE DE LA VILLE EN ESSONNE

Coordonnées

P 108 91004 Evry Cedex
Tél : 01.64.97.00.32 – Fax : 01.64.97.00.33
E-mail : cr.ville.essonne@wanadoo.fr

Objet de la structure

- information ;
- communication ;
- fonction documentaire ;
- qualification des professionnels de la politique de la Ville ;
- échange entre professionnels et partenaires de la politique de la Ville ;
- mise en réseau de l'ensemble des acteurs de la politique de la Ville ;
- confrontation des pratiques ;
- mise en ligne de publications ;
- capitalisation d'expériences départementales.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Evelyne BOUZZINE, directrice du CRPV Essonne

Delphine DORE, chargée d'information et de documentation

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

- 19 juin 2003 : rencontre-débat « **Lutte contre les discriminations raciales** »
- Intervenant : Martin CLément de Economie et Humanisme
- 34 participants

Motivations à travailler sur ce thème

C'est par le soutien à la parentalité que la question des discriminations des habitants des quartiers prioritaires s'est posée au CRPV en Essonne. Dès l'ouverture du CRPV, nous avons rencontré sur cette question, les associations qui travaillent avec et pour les familles de ces quartiers : le collectif Parents 91, l'association Génération femmes, l'association Génération Il-citoyenneté-intégration. Les adultes-relais et les travailleurs sociaux nous ont également fait part des difficultés des parents en raison de la situation des jeunes des quartiers politique de la Ville ayant des parcours scolaires et universitaires exemplaires qui sont rejetés de l'emploi.

Implication professionnelle antérieure de Evelyne Bouzzine, directrice du CRPV en Essonne, en tant que chargée de mission lutte contre les discriminations au Centre européen des entreprises publics (CEEP) de 1996 à 1998.

Champ des discriminations investies

- 2003-2005 : discriminations raciales à l'emploi et à la formation
- 2005 : discriminations raciales au logement

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

1. Mise en place d'une démarche de sensibilisation et de qualification

Une **rencontre-débat** intitulée « La lutte contre les discriminations raciales : état des lieux » a eu lieu le 19 juin 2003. Cette rencontre-débat a réuni 34 professionnels.

Une **formation-action** intitulée « La lutte contre les discriminations raciales à l'emploi et à la formation » a eu lieu d'octobre 2003 à avril 2004. Elle a réuni 20 professionnels en moyenne à chaque session.

Une **journée d'information et de réflexion** intitulée « Lutte contre les discriminations à l'emploi : comprendre, prévenir, agir » a eu lieu le 9 avril 2004. Cette journée a réuni 85 professionnels.

Depuis la fin de l'année 2004, le CRPV en Essonne a mis en place en lien étroit avec le FASILD **un programme départemental de sensibilisation et de formation** « Prévenir et réduire les discriminations dans l'accès à l'emploi et à la formation ». Ces formations ont débuté en février 2005 et se sont terminées le 31 mars 2005. Elles ont réuni au total 115 professionnels.

Dans son programme de formation-qualification pour l'année 2005, le CRPV en Essonne propose aux professionnels de la politique de la Ville en Essonne **un cycle de qualification intitulé** « Lutte contre les discriminations au logement : comprendre pour mieux intervenir », prévu les 15 et 16 décembre 2005.

Modules de sensibilisation

- Interventions au cours des réunions de sensibilisation sur d'autres sites essonniens (Athis-Mons).
- Sensibilisation du milieu associatif au moyen de rencontres de conseils d'administration et de réunions de sensibilisation.

2. Information et documentation

Mise à disposition des professionnels d'un fonds documentaire comprenant une thématique spécialisée sur la lutte contre les discriminations, en particulier sur les discriminations raciales à l'emploi et au logement. Réalisation de recherches à distance à partir des questions posées par les professionnels sur le SVP Info Doc.

Constitution de dossiers remis aux participants lors des événements et des formations organisés par le CRPV, mais aussi par des organismes essonniens partenaires (mairies, associations, etc.). Ces dossiers comprennent une bibliographie indicative mise à jour régulièrement, des articles descriptifs et de réflexion, des plaquettes d'associations, etc.

3. Publications mises en ligne sur le site Internet du CRPV

- Les actes de la rencontre-débat intitulée « La lutte contre les discriminations raciales : état des lieux » qui a eu lieu le 19 juin 2003.
- Les actes de la journée d'information et de réflexion intitulée « Lutte contre les discriminations à l'emploi : comprendre, prévenir, agir » qui a eu lieu le 9 avril 2004

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

Plan de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de Corbeil-Essonnes et de la communauté d'agglomération Evry-Centre Essonne signé le 7 octobre 2004.

Programme départemental de sensibilisation et de formation « Prévenir et réduire les discriminations dans l'accès à l'emploi et à la formation ».

Demi-journées de sensibilisation du milieu associatif :

- « Agir contre les discriminations : quels repères historiques et sociologiques ? ».
- « Agir contre les discriminations : quels repères juridiques ? ».

Champ géographique d'intervention

- Communauté d'Agglomération Evry-Centre Essonne (105 372 habitants).
- Département de l'Essonne.

Projets à venir

- Base de données de capitalisation d'expériences essonniennes.
- Groupe de travail sur l'analyse de situations de discrimination à l'emploi, à la formation, au logement.
- Réalisation d'un prototype d'outil d'information.

PROFESSION BANLIEUE

Coordonnées

15 rue Catulienne 93200 Saint-Denis
Tél : 01 48 09 26 36 – Fax : 01 48 20 73 88
E-mail : profession.banlieue@wanadoo.fr

Objet de la structure

Centre de ressources destiné aux professionnels de la politique de Seine-Saint-Denis. Constitué en association, il a pour objet de soutenir, de faciliter et de qualifier l'action des professionnels par :

- la mise en réseau des professionnels du développement

social urbain entre eux, l'échange de savoir-faire et la capitalisation d'expériences innovantes dans l'ensemble des champs de la politique de la Ville ;

- la mise en relation des professionnels du développement social urbain et des scientifiques, consultants, experts ;
- la mise à disposition et la diffusion de l'information et des ressources à l'attention des professionnels.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Bénédicte MADELIN, directrice

Elsa MICOURAUD, documentaliste

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

1996 : Profession banlieue a été candidat à l'Année européenne contre le racisme à la Commission européenne et a organisé un colloque dont un des axes était la discrimination à l'embauche et dans la vie professionnelle. Une publication a repris les principales interventions de ce colloque organisé en avril 1998.

Motivations à travailler sur ce thème

- Profession banlieue s'est investi sur cette question qui affecte une grande partie de la population de la Seine-Saint-Denis. Le projet s'adressait prioritairement aux professionnels de la politique de la Ville et des institutions partenaires dans un objectif de professionnalisation sur une question peu investie par la recherche en raison de sa difficulté d'observation.

Champ des discriminations investi

Les professionnels de la jeunesse face aux discriminations raciales par la participation à un projet transnational européen de 1997 à 1999 : « Médiation dans l'espace public entre jeunes d'origine immigrée et professionnels des politiques de la jeunesse ». Ce projet avait pour objectif de confronter les réflexions menées par différents partenaires européens sur le repérage des compétences des professionnels dans de nouvelles situations de discrimination et d'exclusion. Publication (français/anglais) : *Contre les discriminations, quelles compétences professionnelles ?*

Les discriminations raciales dans l'emploi

1. Un cycle de qualification en 2000. Publication : *Discrimination et emploi : repérer et agir.*
2. Deux journées de formation méthodologique en 2003. Publication : *Agir concrètement contre les discriminations.* Ces journées abordaient également les discriminations dans l'accès au logement et présentaient les plans territoriaux de lutte contre les discriminations dans l'emploi.
3. Un après-midi débat autour du rapport du Conseil

d'analyse économique sur son volet lutte contre les discriminations, avec Jean-Luc Richard. Publication en cours : *Jeunes, intégration, discriminations...*

Services publics et lutte contre les discriminations

Groupe de travail mis en place par Profession banlieue en partenariat avec la mission Ville de la préfecture de Seine-Saint-Denis et la CODAC. Le rapport de synthèse du groupe de travail sera présenté à la préfecture de Seine-Saint-Denis lors de la première réunion du comité paritaire pour l'égalité des chances (COPEC) début 2005.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

- organisation de séminaires ;
- cycles de qualification ;
- interventions lors de colloques ;
- mise en réseau et accompagnement d'acteurs.

Champ géographique d'intervention

Département de la Seine-Saint-Denis

PÔLE DE RESSOURCES DEPARTEMENTAL, VILLE ET DEVELOPPEMENT SOCIAL

Coordonnées

8, place de France 95200 Sarcelles

Tél. 01 34 04 12 12 – Fax. 01 34 04 12 13

E-mail : poleressources.95@wanadoo.fr

Site Internet : www.poleressources95.org

Objet de la structure

CRPV du Val d'Oise

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Denis TRICOIRE

Christine BULOT

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

En action sur ce sujet depuis 2000-2001.

Motivations à travailler sur ce thème

Le Val-d'Oise est un territoire d'immigration important. Nous étions

témoins de nombreuses difficultés vécues en ce domaine en particulier par des jeunes et des femmes, cumulant plusieurs types de discriminations. Il nous paraissait donc essentiel d'engager ce chantier, que nous avons d'abord investi dans le sens de la sensibilisation et de la qualification des professionnels de la Ville et des acteurs associatifs. Par la suite, notre action s'est élargie, tant en termes de publics ciblés que d'approches déployées.

Champ des discriminations investi

Discriminations raciales dans l'emploi et dans le logement... Mais aussi approche des discriminations dans leur ensemble, notamment discriminations sexistes, discriminations liées au territoire... avec la question du cumul de discriminations. Le tout dans une approche de décryptage des processus discriminatoires (travail sur les stéréotypes et les logiques de systèmes dans lesquels ils s'inscrivent souvent) et d'appui à la mise en œuvre d'actions pour les combattre.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

Cycles de qualification, organisation de forums et débats publics, séminaires faisant intervenir des chercheurs et autres experts du sujet, création d'un outil-guide méthodologique et argumentaire, appui à des groupes de projet locaux, recherches-actions, organisation de rencontres visant la sensibilisation des élus...

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

- Création d'un outil-guide pour lutter contre les discriminations, à l'usage des professionnels, acteurs associatifs ou élus, désireux de combattre les discriminations. Celui-ci devrait sortir au début de l'automne 2005 et est le fruit d'un groupe qui a travaillé à partir d'analyses de cas pour déconstruire les logiques discriminatoires et y opposer des alternatives d'actions et des argumentaires.
- Recherche-action « femmes et ville » qui a mobilisé, au cours des années 2002-2003, une centaine de femmes du territoire est Val-d'Oise, majoritairement issues de l'immigration. Elle donne lieu à une poursuite de mobilisation de ces femmes dans le cadre de groupes d'actions sur l'emploi, l'accès à la mobilité et aux transports, l'avenir des jeunes filles, les femmes les plus engagées, devenues de véritables interlocutrices pour les municipalités du territoire. L'expérience est relatée et analysée dans l'ouvrage *Droit de Cité pour les femmes*, de Christine Bulot et Dominique Poggi, paru aux Editions de l'Atelier en mars 2004.

Champ géographique d'intervention

Département du Val-d'Oise

Modalités d'intervention

Le pôle de ressources s'est fixé quatre objectifs de travail, qui se complètent qui peuvent se formuler ainsi :

- la lutte contre les processus d'ethnisation ;
- la lutte contre les discriminations ;
- la construction des identités à partir d'un retour sur l'histoire ;
- la promotion des populations et des processus d'émancipation.

Ces quatre axes de travail se concrétisent par l'organisation de temps de **sensibilisation** et de **formation pour lutter contre les stéréotypes et les processus de stigmatisation**. Ils touchent des professionnels, des élus, des acteurs institutionnels et associatifs, mais aussi parfois grand public :

- mise en place de modules de qualification en 2001 et 2004 ;
- organisation de journées de sensibilisation et de **débats publics** en 2001 et 2004 ;
- soirées d'interventions-débats avec des chercheurs, temps de travail avec des élus (apports conceptuels et échanges d'expériences).

Des actions sont aussi mises en place autour des questions de **mémoires et d'histoire pour aider à la reconnaissance réciproque des populations et contribuer à un meilleur « vivre ensemble »** :

- mise en place d'un séminaire faisant intervenir des chercheurs sur l'histoire de l'immigration et des politiques publiques d'intégration en 2004-2005 ;
- travail en partenariat avec des associations locales autour d'une action de recueil d'expériences et de mémoires des habitants, puis de mise en débat de ces histoires de vie avec l'histoire sociale et politique (mobilisation d'historiens) et capitalisation de ces travaux dans le cadre d'une production culturelle qui sera diffusable largement.

Le pôle s'est également donné pour objectif de susciter et/ou d'**appuyer la mise en place de démarches participatives locales visant la promotion et l'émancipation des populations**, à travers le développement de démarches de recherches-actions :

- recherche-action « femmes et ville » en 2002-2003 ;
- autre projet en 2005 en cours de construction associant des familles immigrées, originaires de l'Afrique subsaharienne.

Il soutient enfin l'élaboration de **processus d'action locale contre les discriminations** :

- appui à des groupes de travail locaux visant la mise en place de plans de lutte ;
- animation d'un groupe de travail sur la création d'un outil-guide à l'usage des professionnels, élus, acteurs associatifs ou acteurs locaux, sur comment agir face aux discriminations

CONSEIL ET FORMATION SUR LES RELATIONS INTERCULTURELLES ET LES MIGRATIONS (COFRIMI)

Coordonnées

3, cheminement Cambert 31100 Toulouse
Tél : 05 34 60 12 71 – Fax : 05 34 60 16 91
E-mail : cofrimi@wanadoo.fr
Site Internet : www.cofrimi.com

Objet de la structure

COFRIMI est un lieu-ressource spécialisé sur les relations interculturelles, les migrations, la lutte contre les discriminations et développe :

- une veille documentaire sur ces thèmes, gère un fonds, diffuse les informations. Travail en partenariat dans le cadre du « réseau intégration » ;
- des actions de sensibilisation et de formation auprès des acteurs économiques et sociaux.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Samira GARIOUB, psychologue interculturelle

Viviane BIDOU-HOUBAINE, psychosociologue

Kathy TOLILA, formatrice occasionnelle à COFRIMI

Nadia CAVAREC, secrétaire permanente à la COPEC 31 et formatrice occasionnelle à COFRIMI

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

Partant du constat que les discriminations sont un obstacle majeur à l'intégration, COFRIMI intervient sur ce thème depuis 2002. En effet, COFRIMI est partenaire du PDD Pluriel (1^{er} appel à projets du programme européen Equal). Pluriel axe ses actions sur la lutte contre les discriminations raciales à l'emploi.

Champ des discriminations investi

Discriminations raciales à l'emploi et au travail.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

- étude sur les mécanismes hors conscience des discriminations à partir de l'analyse du discours. Etude menée auprès de conseillers d'orientation de missions locales (enregistrement d'entretiens des conseillers avec les jeunes accueillis) ;
- formation des acteurs sociaux, des intermédiaires à l'emploi ;
- organisation de colloques, interventions lors de colloques ;
- rédaction d'article ;
- création d'outils pédagogiques ;

- sensibilisation des publics ;
- recueil et valorisation de la parole des discriminés.

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

• Étude sur les mécanismes discriminatoires

Dans le cadre du programme Equal 1, COFRIMI est partenaire du PDD Pluriel (partenariat de lutte contre le racisme et pour l'insertion à l'emploi). COFRIMI a conduit une étude sur les mécanismes de discriminations conscients ou non conscients dans les pratiques professionnelles des intermédiaires à l'emploi et les effets engendrés. Cette recherche s'est basée sur l'analyse de discours enregistré en situation réelle d'entretien entre les jeunes et les conseillers des missions locales. Ces mécanismes concernent tout individu et tout professionnel. Les résultats sont téléchargeables sur le site Internet : www.cofrimi.com

• Formation « agir contre les discriminations »

A partir des résultats de cette recherche, nous avons construit une formation intitulée « agir contre les discriminations » que nous avons mise en place auprès de 2 groupes : les conseillers d'orientation de la mission locale du Gers ayant participé à l'étude et auprès d'un groupe de conseillers de la chambre des métiers de Toulouse. Les objectifs de la formation étaient d'abord de repérer et prendre conscience des mécanismes conscients ou non de discriminations qui se mettent en place lors de l'accueil du public. Il s'agissait ensuite de réfléchir à la façon de modifier les pratiques pour prévenir ces mécanismes.

Une journée de sensibilisation sur les discriminations a été réalisée auprès des conseillers de l'ANPE de Jolimont à Toulouse.

Création et diffusion d'un outil pédagogique sous forme de bande dessinée

Cet outil permet aux publics en formation linguistique de distinguer les situations de discriminations de celles liées aux conditions de travail ou aux obstacles de communication interculturelle. L'outil se compose de :

- Planches de bandes dessinées et leur fiche technique. Elles sont regroupées en trois thématiques :
 - situations de discriminations ;
 - situations liées aux conditions de travail ;
 - situations liées à des obstacles liés à la communication interculturelle.
- Un guide du formateur, permettant d'utiliser les supports proposés et de comprendre les paramètres des situations et témoignages présentés (en cours de réalisation).
- Un document d'information avec des contacts et lieux-

ressources afin de permettre aux personnes concernées de faire valoir leurs droits.

Programme européen Equal 2

Dans le cadre du programme Equal 2, COFRIMI est partenaire du PDD « Et pourquoi pas vous avec nous ? » dont la tête de liste est le MEDEF. Dans ce cadre COFRIMI va mener des actions de sensibilisation et de formation auprès des acteurs économiques.

Champ géographique d'intervention

Midi-Pyrénées et au-delà.

Modalités d'intervention

Un jour de formation = 800 €.

RESSOURCES ET TERRITOIRES CENTRE DE RESSOURCES MIDI-PYRÉNÉEN POUR LA POLITIQUE DE LA VILLE

Coordonnées

9, rue Alex-Coutet - BP 1012 31023 Toulouse
Tél : 05 62 11 38 34
E-mail : gip-rt@wanadoo.fr

Objet de la structure

Contribuer à la qualification des acteurs de la politique de la Ville et à l'émergence d'une culture commune.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Patrick-Yves MATHIEU

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

Le centre de ressource a été créé en 2001 ; il a commencé à produire en 2002. Dès le plan d'actions 2003, une démarche a été initiée, soutenue par le FASILD.

Motivations à travailler sur ce thème

Parce que nous sommes en appui aux équipes projets des CDV et des MOUS, nous nous sentons très concernés par une question centrale des quartiers dits « sensibles ».

Champ des discriminations investi

Les discriminations dans l'accès au logement, à l'emploi.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

Information-sensibilisation par montage d'une rencontre d'acteurs au niveau régional, production d'un journal de 4 pages couleurs grand format (1600 ex.) et d'un dossier de capitalisation accessible en ligne : www.ressources-territoires.com

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations :

- participation à des comités de pilotage d'études lancées par le FASILD ;
- participation active au PRIPI.

Champ géographique d'intervention

Région Midi-Pyrénées, et plus particulièrement les quatre départements suivants : Haute-Garonne (31), Hautes-Pyrénées (65), Tarn (81), Tarn et Garonne (82).

Modalités d'intervention

- information, documentation (textes, expériences) ;
- montage de séminaires, production de documents ;
- amorce d'une coopération avec COFRIMI ;
- développement de celle-ci avec le FASILD Midi-Pyrénées au 3 juin 2005.

INSTITUT REGIONAL DE LA VILLE – IREV

Coordonnées

23, avenue Roger-Salengro BP 318 59336 Tourcoing Cedex
Tél. : 03.20.25.10.29
E-mail : contact@irev.fr

Objet de la structure

CRPV du Nord-Pas-de-Calais

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Aurélie JAULIN, chargée de mission

Morgane PETIT, chargée de gestion de l'information

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

La mission-ressource sur la thématique discriminations a été reprise par l'IREV en janvier 2005.

L'IREV avait auparavant été tête de liste du projet ADILE dans le cadre du programme Equal 2000-2004.

Champ des discriminations investi

Les domaines de discriminations plus particulièrement investigués sont d'abord l'emploi, puis les domaines constituant les entrées prioritaires de l'IREV, à savoir le logement et l'éducation.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

Dans une région très active sur ce thème, un des premiers objectifs de l'IREV est de créer un réseau des acteurs régionaux. Cela passe par l'organisation de cycles de qualification, mais aussi de rencontres ponctuelles sur des thèmes particuliers. Enfin, l'accompagnement des acteurs s'effectue de diverses manières : diffusion d'informations via les différents outils de publication (lettre mensuelle, site Internet), gestion d'un fonds documentaire spécialisé avec accueil du public et service SVP Info Doc, suivi d'actions spécifiques (participation aux différentes instances, conseil, etc.).

L'IREV est également investi d'une mission de suivi de la mise en œuvre des politiques publiques au niveau régional et en particulier du PRIPI.

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

- dans ce cadre du projet ADILE, une journée régionale a été organisée en octobre 2004 sur les discriminations dans l'emploi, elle a rassemblé environ 150 personnes ;
- en 2003, l'IREV a participé à l'organisation de la campagne régionale de lutte contre les discriminations pilotée par l'État et le FASILD.

Champ géographique d'intervention

Région Nord-Pas-de-Calais

ESPACE PICARD POUR L'INTEGRATION (EPI)

Coordonnées

Tour Perret
13 place Alphonse-Fiquet 80000 Amiens
Tél. : 03 22 91 92 38 – Fax : 03 22 80 45 60
E-mail : epi.association@wanadoo.fr
Site Internet : <http://www.epi-centre.org>

Objet de la structure

- favoriser l'intégration sociale, culturelle et professionnelle des populations étrangères ou d'origine étrangère en regroupant à l'échelle régionale les acteurs qui par leurs pratiques – associatives, institutionnelles... – œuvrent dans ce champ ;
- développer des partenariats permanents afin de constituer

- une aide à la prise de décision, d'être force de propositions ;
- faciliter les échanges d'information, la production de connaissances et d'outils pour lutter contre toutes formes de discrimination ou d'exclusion ;
 - permettre une meilleure connaissance des problématiques spécifiques des populations étrangères ou d'origine étrangère et de l'ensemble des populations confrontées à l'exclusion ; d'éveiller l'opinion publique à ces représentations ;
 - s'inscrire dans la dynamique des dispositifs existants et se donner la possibilité d'alerter les pouvoirs publics et les acteurs concernés par l'intégration et le développement social urbain sur les observations développées par le réseau EPI.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Arnaud DEHÉDIN, directeur

Frédéric GINIOUX, chargé du centre de ressources

Quelques administrateurs et quelques membres du réseau EPI

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

L'EPI intervient dans ce domaine depuis 2000 environ.

Motivations à travailler sur ce thème

Au-delà du sujet de société même que représentent les discriminations, un administrateur de l'EPI avait lancé dans sa propre structure (liée à l'insertion des jeunes) les premiers échanges et réflexions autour des discriminations ethniques (colloques et groupes de travail). Nous avons ainsi commencé à l'accompagner puis par la suite nous avons pris le relais pour proroger ce sujet en région qui méritait sensibilisation et information, ainsi que qualification et action.

Enfin, la prise en compte de la politique de la Ville dans nos missions nous permettait, le pensions-nous, d'amplifier les réflexions et les échanges autour de cette problématique dans les territoires.

Champ des discriminations investi

Discriminations raciales liées au travail et aux loisirs.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

- accompagnement d'acteurs en termes d'information et d'orientation, ou de participation à des instances de concertation/consultation (COPEC, PRIPI...);
- organisation de séminaires-colloques, de séances de qualification/sensibilisation (voire formation), de groupes de travail territoriaux ;

- interventions lors de colloques ou de réunions d'acteurs ;
- tentative de mise en réseau d'acteurs ;
- mini-études.

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

- un séminaire régional sur la lutte contre les discriminations ;
- une journée d'animation régionale politique de la Ville sur les politiques d'intégration et de lutte contre les discriminations ;
- des cycles de qualification sur la lutte contre les discriminations auprès des acteurs de l'accueil et de l'animation dans le département de l'Oise ;
- un projet européen Equal mené en partenariat avec d'autres centres de ressources régionaux sur la sensibilisation du monde économique aux phénomènes discriminatoires ;
- une expérimentation de plan local de lutte contre les discriminations avec une communauté d'agglomération, dans le cadre de la mise en œuvre de leur zone franche urbaine ;
- la mise en œuvre d'une formation interministérielle auprès des agents de l'État, des collectivités et d'organismes publics et privés sur les phénomènes discriminatoires ;
- des actions de sensibilisation et d'appui auprès des acteurs locaux (publics ou privés) reposant, entre autres, sur des problématiques interculturelles ;
- participation et forces de propositions dans les CODAC et COPEC de l'ensemble de la région, ainsi que dans la totalité des groupes de travail inhérents ;
- accompagnement à la mise en œuvre d'un Observatoire des discriminations en région Picardie.

Champ géographique d'intervention

Région Picardie (voire au-delà selon les besoins).

Modalités d'intervention

La base de la participation de l'EPI et de son réseau s'appuie sur la gratuité mais selon certains projets, une contribution financière peut être sollicitée.

CENTRE DE RESSOURCES POUR LA POLITIQUE DE LA VILLE EN PACA

Coordonnées

4C, place Sadi-Carnot 13002 Marseille

Objet de la structure

Le CRPV a pour missions :

- d'organiser les échanges d'expériences sur les savoirs et les savoir-faire, élaborer et promouvoir les outils de capitalisation ;
- de susciter la réflexion et le débat autour des questions-clés de la politique de la Ville ;
- d'assurer une veille informative et de faciliter l'accès aux sources et ressources documentaires ;
- de contribuer au développement des fonctionnements en réseau.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Dominique MICHEL

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

Le CRPV en PACA a été créé courant 2002, ses premières actions datent de Janvier 2003.

En septembre 2004, le centre de ressources a été sollicité par la CRILD de PACA pour organiser une journée régionale dont le thème était : « Lutte contre les discriminations raciales en région PACA : état des lieux et perspectives »

Cette journée avait pour objectif de présenter un état des lieux des projets existants, de contribuer à un échange de pratiques entre les acteurs publics et associatifs engagés dans cette démarche de prévention et de lutte contre les discriminations ; elle associait les membres des COPEC ainsi que les différents acteurs intervenants dans les territoires de la politique de la Ville : 150 personnes ont répondu à cette invitation.

Champ des discriminations investi

Compte tenu du caractère généraliste de cette journée, les discriminations raciales ont été abordées dans les domaines du marché du travail, de l'éducation, du logement et de la citoyenneté.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

L'état des lieux effectué à l'occasion de cette première journée a été le point de départ pour entreprendre une démarche de qualification à partir de 2005 auprès des acteurs intervenants dans les territoires prioritaires de la politique de la Ville en PACA : 45 communes sont concernées à l'échelle régionale.

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

Compte tenu de sa création récente, le centre de ressources n'a pas d'expérience significative : la journée régionale du 26 octobre 2004 constitue le point de départ d'actions pluriannuelles.

Champ géographique d'intervention

Les actions développées par le centre de ressources concernent prioritairement la région PACA. Cependant, en fonction de son développement, des collaborations extra-régionales sont envisageables.

Modalités d'intervention

Sur la base des besoins exprimés sur les territoires prioritaires de la politique de la Ville, en étroite collaboration avec le FASILD, les actions de lutte contre les discriminations raciales pourront être abordées à partir de cycles de qualification qui se dérouleront à différentes échelles : régionale, départementales ou communales auprès des équipes opérationnelles et des élus des villes en contrat de Ville.

CENTRE DE RESSOURCES POUR LE DEVELOPPEMENT SOCIAL URBAIN EN RHONE ALPES – CRDSU

Coordonnées

4, rue de Narvik - BP 8054 69 351 Lyon Cedex 08
Tél. : 04 78 77 01 43 – Fax : 04 78 77 51 79
E-mail : crdsu@crdsu.org

Objet de la structure

Lieu de ressources et d'échanges sur la politique de la Ville en Rhône-Alpes, le centre de ressources s'adresse aux acteurs dont les projets s'inscrivent dans un objectif de cohésion sociale sur un territoire : professionnels des collectivités locales, élus locaux, partenaires institutionnels, responsables associatifs, chercheurs... Son action consiste à diffuser de l'information et de la connaissance sous des formes diverses, mettre en réseau les acteurs, organiser des échanges dans une optique de qualification collective, capitaliser les expériences régionales, soutenir certaines démarches locales.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Isabelle CHENEVEZ, directrice

Clément CHEVALIER, chargé de mission

Date de début d'implication sur le champ des discriminations

2001

Motivations à travailler sur ce thème

- interpellation nationale et régionale sur cette problématique, compte tenu de l'ampleur des réalités de la discrimination ;
- Mobilisation croissante des acteurs des contrats de Ville sur ce thème ;
- thème compliqué et très sensible localement : demande d'échanges d'expériences et d'accompagnement à l'impulsion de démarches locales de la part des acteurs locaux ;
 - enjeu d'une inscription plus systématique des actions de lutte contre les discriminations dans tous les projets « politique de la Ville ».

Champ des discriminations investi

Discriminations raciales à l'embauche, essentiellement. Même si le Cahier du DSU consacré à ce thème a abordé la question des discriminations de façon plus large.

Modes d'interventions développés dans le cadre du travail sur ce thème

Echanges de pratiques et qualification des acteurs : cycle de qualification de plusieurs journées destinés aux professionnels de la politique de la Ville dès 2001.

Publication, diffusion de la connaissance : « Discriminations raciales : repérer, mieux comprendre pour agir », *Les Cahiers du DSU*, n°39, 2004 : articles de chercheurs et professionnels de la politique de la Ville.

Mise en réseau et accompagnement d'acteurs : appui à plusieurs sites rhônalpins dans l'engagement, surtout au démarrage, de leur action/plan de lutte ; diffusion d'informations et notamment d'un document de synthèse de l'atelier régional de mars 2005, conçu pour faciliter le repérage d'acteurs et de ressources en Rhône-Alpes et leur mise en réseau.

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations

En 2005 :

- Atelier régional sur la lutte contre les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi (160 personnes présentes) pour :
 - mieux comprendre les phénomènes discriminatoires ;
 - présenter et mettre en débat différentes actions-démarches de lutte contre les discriminations expérimentées localement en Rhône-Alpes ;
 - croiser les approches des élus et professionnels des collectivités locales, des institutions publiques concernées, des entreprises, des syndicats, du milieu associatif....
- Mise en ligne sur le site Internet www.crdsu.org d'une rubrique « À propos de... La lutte contre les discriminations » : malette

pédagogique avec fiches d'information (juridique, contexte, repères bibliographique, structures-ressources) et fiches d'expériences rhônalpines.

- Document de synthèse de l'atelier régional de 8 pages
- Réponses aux demandes d'information spontanées

Champ géographique d'intervention (France entière, région, département...)

Région Rhône Alpes

Modalités d'intervention

Voir plus haut

ECONOMIE et HUMANISME

Coordonnées

14 rue Antoine Dumont - 69372 Lyon cedex 08

Tél. : 04 72 71 66 66 - Fax : 04 78 69 86 96

Mail : ehlyon@economie-humanisme.org

Site : <http://www.economie-humanisme.org>

Objet de la structure

Depuis sa création en 1941, Economie et Humanisme contribue à la production d'idées et de méthodes susceptibles de promouvoir un développement socio-économique durable et solidaire. Economie & Humanisme a toujours cherché à associer recherche, animation, formation, diffusion de la pensée et action de terrain.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Sophie EBERMEYER

Date de début d'implication sur ce champ des discriminations

Démarrage en 1998 dans le cadre d'un projet déposé dans le cadre de l'Année Européenne contre le racisme.

Motivations à travailler sur ce thème

Conséquences des travaux d'Economie et Humanisme autour de l'insertion des jeunes, et d'une mobilisation inter-associative autour de la lutte contre les idéologies extrémistes.

Economie et Humanisme intervient depuis plus de cinq ans dans le domaine de la lutte contre les discriminations, à l'échelle européenne, nationale comme locale. Après avoir développé des outils de sensibilisation (film *Réflexion faite*, guide rédigé pour la DIV, la DGEFP, la DPM, le FASILD), Economie et Humanisme a accompagné le développement des expériences de plans locaux de lutte contre les

discriminations sur six sites expérimentaux, et conseillé différentes CODAC dans la mise en œuvre de leurs plans d'action.

Economie et Humanisme est également engagé dans l'assistance régionale à la mise en œuvre du programme Equal en Rhône-Alpes.

Champ des discriminations investies

Discriminations au travail et au logement, principalement liées aux origines et aux croyances.

Modes d'intervention développés dans le cadre du travail sur ce thème

- études et diagnostics locaux ;
- assistance à maîtrise d'ouvrage de dispositifs nationaux (plans de lutte contre les discriminations) ;
- sensibilisation (film, rédaction guide, formations).

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des discriminations :

- étude sur la réalisation d'un diagnostic de lutte contre les discriminations sur le Territoire de Belfort ;
- étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination dans certains pays (projet MEDIS), Commission européenne ;
- rédaction du guide *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail, dans le cadre des contrats de Ville du XI^e plan*, DIV, DPM, DGEFP, PAS ;
- expertise sur la mise en œuvre de l'article 13 du traité d'Amsterdam et des directives Race et Emploi touchant à la lutte contre les discriminations Commission européenne ;
- conception et animation du projet PRISME, programme de sensibilisation à la lutte contre le racisme à l'embauche en Rhône-Alpes ,
- animation technique régionale du programme Equal en Rhône-Alpes ;
- assistance à la coordination nationale de formations expérimentales sur la mise en place de plans de lutte contre les discriminations dans le cadre de six contrats de Ville, DIV, PAS, DPM, DGEFP, DGANPE.

Champ géographique d'intervention

France

Modalités d'intervention

Réponse à des appels d'offres et montage de projets, budget de 500 à 800 € par jour HT.

OBSERVATOIRE SUR LES DISCRIMINATIONS ET LES TERRITOIRES INTERCULTURELS (ODTI)

Coordonnées

7, place Edmond-Arnaud - 38000 Grenoble
Tél. : 04 76 42 60 45 – Fax : 04 76 01 02 46
E-mail : observatoire@odti.fr
Site Internet : www.odti.fr

Objet de la structure

Lutter pour une égalité de traitement dans tous les domaines (droit, emploi, santé, logement, culturel) quelle que soit la personne, sans discrimination aucune.

Personne(s)-ressource(s) sur le sujet au sein de la structure

Nadia HAMADACHE, directrice projets et développement

Karim BENAMEUR, consultant-formateur

Date de début d'implication

C'est en 1998 que l'ODTI a concrètement mis en place des actions autour des discriminations au travail.

Motivations à travailler sur ce thème

L'ODTI a toujours travaillé sur cette thématique d'égalité de traitement (article 4 des statuts déposés en 1971).

Champ des discriminations investies

Principalement les discriminations au travail avec une entrée ethnique qui s'élargie de fait aux autres formes de discrimination, notamment sexistes.

Modes d'intervention développés dans le cadre du travail sur ce thème

- accompagnement d'acteurs ;
- réalisation d'études ;
- réalisation de diagnostics au sein des organisations (entreprises privées, publiques et collectivités) à partir d'un outil de mesure élaboré par l'ODTI ;
- organisation de formations en direction des victimes, des chefs d'entreprises, des syndicats, des professionnels du SPE et des médecins du travail ;
- interventions lors de colloque ;
- veille documentaire ;
- suivi et accompagnement de contentieux de victimes de discrimination.

Expériences récentes ou significatives dans le domaine des

discriminations

La lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement sont les champs d'actions de l'ODTI depuis le début de son existence en 1971. Ces questions sont inscrites dans l'objet social. L'ODTI a développé une compétence auprès des entreprises. Depuis 1999, il travaille avec les entreprises régionales du Centre des jeunes dirigeants.

Par la réalisation d'études :

- *La grande distribution du bassin grenoblois face aux discriminations (2003/2004) ;*
- *Les entreprises face aux risques discriminatoires sur le bassin d'emploi du Nord-Isère (2004/2005),*
- *Les secteurs de l'informatique et de l'électronique face aux discriminations (2005) ;*
- *Le sentiment de discrimination dans l'accès au travail des jeunes de l'agglomération grenobloise (depuis 1999).*

Plus largement, l'ODTI est intervenu auprès de nombreuses entreprises pour les sensibiliser à la question des discriminations au travail et réaliser des diagnostics de risque discriminatoire (EDF Rhône-Alpes, NEF, ACTIS, OPAC 38, ville de Grenoble, CCAS de Grenoble, ANPE de Vienne).

Champ géographique d'intervention

France entière

Modalités d'intervention

Intervention dans le cadre de financements publics et développement d'actions à la demande.

7.3 Liste des directions régionales du FASILD

ALSACE	Directeur	E. Bertin 1, rue de la Course 67000 Strasbourg Tél. : 03 88 52 29 52 Fax : 03 88 75 63 83
AQUITAINE	Directeur	29, rue de l'Ecole-Normale 33073 Bordeaux Cedex Tél. : 05 57 22 25 90 Fax : 05 57 22 25 99
AUVERGNE	Directeur	H. Chaïb 35, rue Blatin 63057 Clermont-Ferrand 01 Tél. : 04 73 91 16 34 Fax : 04 73 91 40 87

BOURGOGNE	Directeur	A. M'rad 1, promenade du Rhin BP 686 21018 Dijon Cedex Tél. : 03 80 53 09 43 Fax : 03 80 41 12 83
BRETAGNE	Directeur	P. Petit 15, rue du puits-mauger 35000 Rennes Tél. : 02 99 31 03 73 Fax : 02 23 44 03 09
CENTRE	Directeur	D. Si Ahmed 7, rue Antigua bât. C 45000 Orléans Tél. : 02 38 77 86 30 Fax : 02 38 68 14 37
CHAMPAGNE-ARDENNE	Directeur	A. Roth Place Pierre-Barnier : 13, <i>bis</i> rue Carnot 51000 Châlons-en-Champagne Tél. : 03 26 21 85 50 Fax : 03 26 66 48 37
CORSE	Directeur	M.-A. Ricard 17, rue Pierre-Dupré 13417 Marseille Cedex 08 Tél. : 04 91 53 80 00 Fax : 04 91 55 67 32
FRANCHE-COMTÉ	Directeur	G. Cugney 10, avenue Clemenceau 25000 Besançon Tél. : 03 81 25 04 40 Fax : 03 81 25 04 41
ILE-DE-FRANCE	Directeur	B. Fall 209, rue de Bercy 75585 Paris Cedex 12 Tél. : 01 40 02 73 00 Fax : 01 40 02 77 27
LANGUEDOC-ROUSSILLON	Directeur	M. Boubaker 15, passage Lonjon (place de l'Ancienne-Comédie) CS 89033 34000 Montpellier Tél. : 04 99 74 25 00 Fax : 04 99 74 25 15
LORRAINE	Directeur	I. Pelle 1, avenue Foch 57000 Metz Tél. : 03 87 37 78 50 Fax : 03 87 37 05 70
LIMOUSIN	Directeur	P. Goldfarb 209, rue de Bercy 75585 Paris Cedex 12 Tél. : 01 40 02 77 10 Fax : 01 43 46 04 27
MIDI-PYRÉNÉES	Directeur	C. Hugonet Résidence Cap-Wilson, 81 bd Carnot BP7163 31072 Toulouse Cedex 7 Tél. : 05 62 30 36 70 Fax : 05 62 30 36 79

NORD-PAS-DE-CALAIS	Directeur	F. Benrabia 75, rue Léon-Gambetta 59000 Lille Tél. : 03 28 38 01 00 Fax : 03 28 38 01 01
NORMANDIE	Directeur	F. Diarra Touré 3, rue du Four, immeuble Challenger 76100 Rouen Tél? : 02 32 81 20 40 Fax : 02 32 81 20 49
PACA	Directeur	H. Dardel 17, rue Pierre-Dupré 13417 Marseille Cedex 08 Tél. : 04 91 53 80 00 Fax : 04 91 55 67 32
PAYS-DE-LOIRE	Directeur	J.-P. tronche 33, rue de strasbourg - 44000 Nantes Tél: 02 40 89 94 70 Fax : 02 40 89 94 79
PICARDIE	Directeur	Y. Chaïb 275, rue Jules-Barni -80080 Amiens Cedex 3 Tél. : 03 22 22 38 00 Fax : 03 22 22 38 09
POITOU-CHARENTES	Directeur	B. Sulli Espace 10, République 2 17 rue Albin-Haller 86000 Poitiers Tél. : 05 49 55 41 21 Fax : 05 49 55 54 40
RHÔNE-ALPES	Directeur	R. Jeannin 31, cours Emile-Zola 69626 Villeurbanne Cedex Tél. : 04 72 82 14 90 Fax : 04 72 82 14 91

7.4. Les diagnostics territoriaux financés par le FASILD en 2004-2005 et en 2005-2006

Programme 2004-2005

Centre d'Eure-et-Loire	Diagnostic intégration et lutte contre les discriminations en particulier dans le cadre des deux pôles urbains de Dreux et de Chartres.
Champagne-Ardenne Sedan (08)	Ressenti des discriminations à leur production : regards croisés de groupes d'acteurs sur le territoire de Sedan et processus de construction des représentations.
Corse Agglomération	Diagnostic intégration lutte contre les discriminations Haute-Corse.
Bastiaise (2b) - 5 communes	Connaissance de l'intégration des publics d'origine étrangère et des phénomènes de discrimination sur le territoire de l'agglomération.
Franche-Comté	Diagnostic local sur la connaissance des processus de discriminations

Territoire-de-Belfort (90)	Belfort.
Haute-Normandie Nord-Est de l'Eure (27)	Diagnostic territorial dans l'arrondissement des Andelys.
Ile-de-France Paris 19^e	Diagnostic local sur la discrimination à l'emploi des jeunes issus de l'immigration.
Languedoc-Roussillon Hérault (34)	Etude sur les discriminations dans le département.
Lorraine Forbach (57)	Diagnostic local visant à la mise en œuvre de la dimension transversale intégration et lutte contre les discriminations du contrat de Ville du Bassin-Houiller.
Lorraine Remiremont (88)	Diagnostic local visant à la mise en œuvre de la dimension transversale intégration et lutte contre les discriminations du contrat de Ville de Remiremont.
Lorraine Metz (57)-Trois communes	Diagnostic local visant à la mise en œuvre de la dimension transversale intégration et lutte contre les discriminations du contrat de Ville de l'agglomération messine.
Lorraine Toul (54) - 4 communes	Diagnostic local visant à la mise en œuvre de la dimension transversale intégration et lutte contre les discriminations du contrat de Ville de l'agglomération toulouise.
Midi-Pyrénées Toulousaine (31)	Parcours d'intégration des primo-arrivants de moins de 18 ans sur l'agglomération de Toulouse.
Midi-Pyrénées Toulouse et son agglomération	Diagnostic sur la connaissance des processus de discriminations dans l'accès à l'emploi.
Nord-Pas-de-Calais Roubaix et Tourcoing (59)	Diagnostic Lille/Roubaix/Tourcoing vieillissement des populations (foyers et quartiers).
Nord-Pas-de-Calais Nord (59)	Diagnostic sur la connaissance des discriminations dans le logement social.
Nord-Pas-de-Calais Lens- Liévin / Hénin-Carvin (62)	Diagnostic Pas-de-Calais – bassin minier – intégration – discrimination : quelles réalités.
Nord-Pas-de-Calais Roubaix (59)	Intégration des publics ayant bénéficiés d'une régularisation.
PACA Alpes-Maritimes (06)	Etude sur les lieux de culte musulman dans le cadre CODAC.
PACA Brignoles et La Seyne (83)	Diagnostic intégration, lutte contre les discriminations Brignoles-La Seyne.
PACA Var (83)	Diagnostic sur la connaissance des discriminations dans l'accès à l'emploi.
PACA Toulon-La Seine- Draguignan-Fréjus-Saint-Raphaël (83)	Personnes immigrées vieillissantes.
PACA Bouches-du-Rhône (13)	Discriminations ethniques ou raciales dans l'accès à l'emploi et dans le travail
Picardie Creil (60)-4 communes	Diagnostic local intégration contrat de Ville Creil.

Picardie	Identification et connaissances des processus discriminatoires touchant les jeunes issus de l'immigration.
Pays-de-la-Loire Nantes (44)	Diagnostic local relatif aux migrations turques sur le territoire de la CUN
Pays-de-la-Loire Saint-Nazaire (44)	Diagnostic intégration relatif aux nouveaux arrivants sur la ville de Saint-Nazaire
Poitou-Charentes Poitiers (86) Angoulême (16) La Rochelle (17)	Diagnostic discriminations emploi-logement sur trois villes : Poitiers, Angoulême et La Rochelle (sites politiques de la Ville).
Poitou-Charentes départements : 16-17-79-86	Diagnostic sur la présence des femmes de l'immigration dans la région.

Programme 2004-2005

Aquitaine	L'accès des jeunes immigrés ou issus de l'immigration aux contrats d'apprentissage en région Aquitaine.
Bourgogne	Intégration et lutte contre les discriminations femmes en région Bourgogne.
Bretagne	Connaissance des discriminations dans l'accès au logement privé, public et l'habitat, Rennes métropole.
Bretagne	Discriminations dans l'accès au logement privé et public et l'habitat ainsi que dans l'accès à l'emploi et dans le travail, Lorient-Lanester.
Champagne-Ardenne	Intégration et lutte contre les discriminations en milieu rural. Collinée (Côtes-d'Armor) et alentours.
Champagne-Ardenne	Lutte contre les discriminations ethniques et/ou raciales dans le domaine de l'emploi agglomération de Reims.
Champagne-Ardenne	Lutte contre les discriminations ethniques et/ou raciales, Charleville-Mézières.
Champagne-Ardenne	Intégration et lutte contre les discriminations ethniques et/ou raciales, Saint-Dizier.
Haute-Normandie	Intégration des immigrés vieillissants, ensemble de la région Haute-Normandie
Ile-de-France	Accès aux droits des publics immigrés et notamment des femmes – Nord-Est de Paris (10 ^e , 11 ^e , 18 ^e , 19 ^e , 20 ^e arrondissements), en particulier les quartiers politique de la Ville.
Ile-de-France	Intégration et lutte contre les discriminations, ville de Sartrouville.
Ile-de-France	Lutte contre les discriminations raciales et ethniques à l'emploi notamment des jeunes diplômé(e)s, agglomérations d'Evry et de Corbeil-Essonnes (territoire retenu pour le plan de lutte contre les discriminations).
Ile-de-France	Intégration et lutte contre les discriminations, communes du contrat de ville des Blagis, Bagneux, Bourg-la-Reine, Fontenay-aux-Roses et Sceaux et leur environnement en termes de dispositifs.
Ile-de-France	Lutte contre les discriminations à l'emploi et à la formation (alternance et contrats d'apprentissage) des jeunes issus de l'immigration (français et étrangers) de 16-25 ans, diplômés de niveau 4 et 5 (CAP, BEP, Bac Pro), département de la Seine-Saint-Denis : Aubervilliers, la Courneuve, Bobigny, Bondy, Clichy-sous-Bois, Montfermeil.

Ile-de-France	Discriminations à l'emploi des populations issues de l'immigration (françaises et étrangères), contrat de Ville de la Plaine-Centrale du Val-de-Marne (communes de Créteil, Maisons-Alfort, Alfortville, Limeil-Brevannes et Bonneuil-sur-Marne).
Ile-de-France	Lutte contre les discriminations à l'emploi, secteur Est du Val-d'Oise (Sarcelles, Garges-lès-Gonesse, Villiers-le-Bel, Goussainville, Gonesse, etc.).
Ile-de-France	Intégration et lutte contre les discriminations, agglomération de Cergy (département du Val-d'Oise)
Limousin	Intégration des enfants « Kafalas » nouvellement arrivés dans l'académie de Limoges, Limoges, notamment les quartiers de la géographie prioritaire.
Midi-Pyrénées	Intégration et lutte contre les discriminations, département Tarn-et-Garonne.
PACA	Insertion et scolarisation des jeunes étrangers nouvellement arrivés (15 à 18 ans) en région PACA.
PACA	Les femmes âgées immigrées en région PACA.
Pays-de-Loire	Intégration , communauté d'agglomération du Choletais (Maine-et-Loire)
Picardie	Intégration et recensement des populations nouvellement arrivées, agglomérations de Soissons et de Saint-Quentin
Rhône-Alpes	Intégration et lutte contre les discriminations, contrat de Ville Nord-Isère

8. BIBLIOGRAPHIE ET SITES INTERNET À CONSULTER

Cette bibliographie a été réalisée par le CRPV en Essonne
Site Internet : <http://ressourcespolville.maisondebanlieue.asso.fr> - Tél. : 01 64 97 27 75
Les références sont classées par nature de documents, puis par ordre chronologique décroissant.

8.1. Rapports, livres et articles

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : RAPPORTS ET DOCUMENTS OFFICIELS

* *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité, Rapport au Premier ministre*, HCI, La Documentation Française, Coll. « les rapports officiels », 1998, 119 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/994000631/0000.pdf>

* *Lutter contre les discriminations, Rapport à Madame la ministre de l'Emploi et de la Solidarité*, Jean-Michel Belorgey, La Documentation Française, Coll. « les rapports officiels », mars 1999.

* *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail, contrats de Ville du XII^e plan : guide pratique vol. 1*, DIV, DPM, DGEFP et FAS, septembre 2000, 73 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.ville.gouv.fr/infos/editions/index.html>

* *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail, contrats de Ville du XII^e plan : guide pratique vol. 2*, DIV, DPM, DGEFP et FAS, septembre 2000, 90 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.ville.gouv.fr/infos/editions/index.html>

* *Les parcours d'intégration, Rapport au Premier ministre*, HCI, la Documentation Française, Coll. « les rapports officiels », 2002, 152 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/014000758/0000.pdf>

* *Immigration, marché du travail, intégration*, Rapport du séminaire présidé par François Héran, Commissariat général du Plan et La Documentation Française, novembre 2002, 222 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/024000590/0000.pdf>

* *La lutte contre les discriminations raciales et sexistes dans le monde du travail en Europe : un défi pour les*

intermédiaires publics et privés, Les séminaires transnationaux des projets Equal, Actes des journées des 16 et 17 décembre 2002, 61 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.travail.gouv.fr/pdf/Lutteditdiscriminations-français.PDF>

* *Rapport : ségrégation urbaine et intégration sociale*, Jean-Paul Fitoussi, Eloi Laurent et Joël Maurice, Conseil d'analyse économique et La Documentation Française, 2003, 139 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000057/0000.pdf>

* *Compléments au rapport : ségrégation urbaine et intégration sociale*, Jean-Paul Fitoussi, Eloi Laurent et Joël Maurice, Conseil d'analyse économique et La Documentation Française, 2003, 190 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000057/0001.pdf>

* *Le contrat et l'intégration, Rapport au Premier ministre*, Haut Conseil à l'intégration, La Documentation Française, Coll. « les rapports officiels », 2003, 164 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000033/0000.pdf>

* *Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement*, FASILD, La Documentation Française, 2003.

* *La mise en place de plans territorialisés de lutte contre les discriminations sur le marché du travail : synthèse des documents produits sur les sites*, Julia Faure, Christophe Robert et Cathy Tolila, Délégation interministérielle à la Ville et au Développement social urbain, mars 2003, 17 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/syncordis2.pdf>

* *Méthodes et indicateurs mesurant le rapport coût-efficacité des politiques de diversité en entreprise : rapport final*, Centre for Strategy & Evaluation Services, octobre 2003, 88 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://europa.eu.int/comm/employmentsocial/fundamentalrights/prog/studiesfr.htm>

* *Vers la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Rapport au Premier ministre*, Bernard Stasi, La Documentation Française, coll. « les rapports officiels », 2004, 116 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000074/0000.pdf>

* *La République à ciel ouvert, rapport à M. le ministre de l'intérieur, de la Sécurité intérieure et des Libertés locales, Azouz Begag*, La Documentation Française, Coll. « les rapports officiels », 2004, 59 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000615/0000.pdf>

* *Des entreprises aux couleurs de la France – minorités visibles : relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise, Rapport au Premier ministre, Claude Bebear*, La Documentation Française, Coll. « les rapports officiels », 2004

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000573/0000.pdf>

* *Les oubliés de la dernière chance : participation, pluralité, assimilation...ou repli?*, Contribution de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie, Institut Montaigne, janvier 2004, 136 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.institutmontaigne.org>

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : CONCEPTS, REFLEXIONS ET METHODES

* *Le racisme au travail*, Philippe Bataille, Editions la Découverte, 1997.

« La discrimination raciale dans l'accès à l'emploi : un obstacle majeur à l'intégration et une place mineure dans le débat public », Fabrice Dhume, in : *Journal du droit des jeunes*, n°182, février 1999, pp. 40-42

* « Connaître et combattre les discriminations? », in : *Hommes & Migrations*, n° 1219, mai-juin 1999, pp. 1-54

* « Les politiques de discrimination positive », Gwénaële Calvès, *Problèmes politiques et sociaux*, La Documentation Française, n°822, 4 juin 1999.

* « La discrimination à l'embauche : une autre facette de l'exclusion », in : *Les rencontres de Nantes : Réussir la ville solidaire*, Editions de la DIV, juin 1999, 23 p.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/forumAnantes.pdf>

« Lutter contre les discriminations : du rapport Belorgey à une véritable politique », Fabrice Dhume, in : *Journal du droit des jeunes*, n°187, septembre 1999, pp. 19-21

* *Représentations sociales et catégorisations des populations dans les services publics : des politiques de discrimination positive aux risques d'ethnisation*, Coll. « Pôle de Ressources départemental et

développement social du Val-d'Oise», octobre 2000.

* « Discrimination et emploi: repérer et agir », Patrick Simon (coord.), *Les cahiers de Profession banlieue*, novembre 2000.

* *Contre les discriminations: quelles compétences professionnelles? [Against the discriminations: What professional competences?]*, coll., « Profession banlieue », 2000.

Les discriminations raciales dans l'emploi: situation française en 2000, ADRI, 2000.

* *Les discriminations à l'emploi: l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*, Mustapha Bourmmani (dir.), l'Harmattan et la Licorne, coll. « Villes plurielles », 2001

* *La lutte contre les discriminations*, coll., «Echanges santé-social», ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, n°101, mars 2001.

Insertions segmentées et discriminations des femmes immigrées et des jeunes femmes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi, L. Roulleau-Berger et M. Ould-Mebarek, FASILD, juin 2001.

Accès des jeunes en entreprise: atouts et limites du parrainage comme outil de lutte contre les discriminations, I. Van de Walle, FASILD, décembre 2001.

* *La double discrimination à raison du sexe et de la race ou de l'origine ethnique*, M.-L. Lanquetin, FASILD, 2002.

* *Entre discrimination et construction de soi: l'expérience des jeunes héritières de l'immigration dans leur rapport à l'emploi*, Nacira Guénif-souilamas, Ahmed Boubeker, H. Paris et C. Vadeboin, FASILD, décembre 2002.

Lutter contre les discriminations, Daniel Borillo, La Découverte, 2003.

Discriminations « raciales » et politiques antidiscriminatoires: fiches pour l'action, Eric Cediey, Cédric Polère et Stéphane Bienvenue, Millénaire 3, 2003.

Police et discriminations raciales: le tabou français, Sophie Body-Gendrot et Catherine Withol de Wenden, Edition L'Atelier, 2003.

* *Chemins de banlieue: recherche de soi et engagement professionnel des jeunes issus de l'immigration*, Bertrand Dubreuil, l'Harmattan et la Licorne, coll. « Villes plurielles », 2003

* *Autour du parrainage*, Corinne Damerval, l'Harmattan et la Licorne, coll. « Villes plurielles », 2003.

* *Je suis noir et je n'aime pas le manioc*, Gaston Kelman, Editions Max Milo, 2003

* « *Incriminés, discriminés...* », in : *Hommes & Migrations*, n°1241, janvier-février 2003, pp. 1-88

* « La galère des jeunes blacks et beurs face à l'emploi », in : *Lien social*, n°666, 15 mai 2003, pp. 4-11

* *La lutte contre les discriminations raciales*, coll., « La lettre du FASILD », FASILD, n°58, mai 2003.

* *Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issus de l'immigration*, A. Frickley, V. Borgogno, J. L. Primon et L. Wollenweider-Andresen, FASILD, juin 2003

La formation des agents des services publics à la prévention des violences et des discriminations, C. Rojzman, FASILD, juin 2003

* « France-USA : agir contre la discrimination – Philosophies et politiques », in : *Hommes & Migrations*, n°1245, septembre-octobre 2003, pp. 1-89

* « France-USA : agir contre la discrimination – II. Méthodes et pratiques », in : *Hommes & Migrations*, n°1246, novembre-décembre 2003, pp. 1-101

« Existe-t-il des métiers ethniques? », Catherine Wenden et Vasoodeven Vuddamalay (dir.), *Panoramiques*, n°65, 4^e trimestre 2003.

* *Discriminations raciales : repérer et comprendre pour mieux agir*, coll., « Les cahiers du DSU », n°39, hiver 2003-2004.

* « Intégrations : la quadrature du cercle républicain », in : *Esprit*, février 2004, pp. 32-99

* *Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes*, Etudes et résultats, DREES, n°290, février 2004.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er290.pdf>

* « Discrimination positive : donner ses chances à l'égalité », in : *Le Monde de l'Education*, n°322, février 2004, pp. 20-39

* *Les jeunes issus de l'immigration : de l'enseignement supérieur au marché du travail*, Bref, Céreq, n°205, février 2004.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.cereq.fr/cereq/b205.pdf>

* « Dossier : Immigration, Intégration », in : *Regards sur l'actualité*, La Documentation française, n° 299, mars 2004, pp. 3-68

Voir en particulier l'article « La lutte contre les discriminations raciales », pp.53-68

* *La discrimination « raciale » dans trois bassins d'emploi du Nord-Pas-de-Calais : analyse d'acteurs*, étude menée par le centre de ressources régional D'un Monde à l'Autre avec l'appui scientifique de l'IFAR, mars 2004

Agir concrètement contre les discriminations, FORS Recherche sociale, Profession banlieue, mars 2004

Vive la discrimination positive ! Plaidoyer pour une république des égaux, Patrick Le Tréhondat et Patrick Silberstein, Syllepse, coll. « Arguments et mouvements », octobre 2004.

* *La lutte contre les discriminations*, actes de la rencontre-débat avec Martin Clément d'Economie et Humanisme organisée par le CRPV en Essonne le 19 juin 2003, CRPV en Essonne, novembre 2004.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://ressourcespolville.maisondebanlieue.asso.fr/public/Actes/ActesRenc/Renc2003/Renc1D.pdf>

* *Affirmative action et discrimination positive : une synthèse des expériences américaine et européennes, Diagnostics Prévisions et analyses économiques*, ministère de l'Economie des Finances et de l'Industrie, n°58, janvier 2005.

* *Discriminations : la lutte s'organise et s'intensifie*, dossier Ville, DIV, avril 2005.

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://www.ville.gouv.fr/infos/dossiers/index.html>

* *Lutte contre les discriminations à l'emploi : comprendre-prévenir-agir*, actes de la journée d'information et de réflexion organisée par le CRPV en Essonne le 9 avril 2004, CRPV en Essonne, mai 2005

Consultable en ligne et téléchargeable

<http://ressourcespolville.maisondebanlieue.asso.fr/public/Actes/ActesJour/Jour2004/Jour2A.pdf>

Discriminations raciales, pour en finir, Jean-Michel Blier et Solenn de Royer, Editions Jacob-Duvernet, Coll. « Guide France-Info », avec le soutien du FASILD.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : TEXTES JURIDIQUES

* Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

* Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Face aux discriminations, Editions des Journaux officiels, 2002

Cet ouvrage présente les principaux textes législatifs et réglementaires qui s'appliquent à la lutte contre les discriminations fondées sur la race, la religion et le sexe, au plan national, européen et international.

* Loi n°304-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE

* Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale – Titre III « Promotion de l'égalité des chances »

* Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (1) Section 2NOR: SOCX0500298L

* Décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la HALDE.

Pour disposer de l'ensemble des textes de loi français, européens et internationaux sur cette question, consulter également : [http://www.halde.fr/discriminations/acces au droit](http://www.halde.fr/discriminations/acces_au_droit)

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : EXPERIENCES

L'ensemble des comptes rendus des séminaires des plans de lutte contre les discriminations sont téléchargeables sur le site de la DIV : www.ville.gouv.fr.iville

Séminaires des 23 octobre 2002, 16 octobre et 2 décembre 2003, 17 juin et 26 novembre 2004.

* Plan local et charte de lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de Corbeil-Essonnes et des communes de la communauté d'agglomération d'Evry-Centre Essonne, signés le 7 octobre 2004 en préfecture de l'Essonne

Consultable en ligne et téléchargeable :

<http://ressourcespolville.maisondebanlieue.asso.fr>

Consulter les sites des CRPV (DIV, Ressources et Territoires, Profession banlieue, CRDSU, Réso Villes etc.) à la thématique « Lutte

contre les discriminations, Intégration» : vous pourrez trouver de nombreuses fiches d'expérience.

8.2. Documents visuels

* *Réflexion faite* : film support de débats sur les discriminations raciales au travail, Réal. Albin Voulfow, productions Olympio – 20 minutes, 2000

Consultable uniquement sur rendez-vous à l'espace d'information et de documentation.

Les gueules de l'emploi, Réal. Martine Delumeau, Point du jour/France 5- 53 minutes, 2002

Pour se procurer le film :

ADAV- 41 rue des Envierges 75020 Paris

Tél. : 01.43.49.10.02

E-mail : adav@wanadoo.fr

* *La lutte contre les discriminations* : conférence-débat du 19 juin 2003, Réal. Association Chrysalid', CRPV en Essonne, 2003

Consultable uniquement sur rendez-vous à l'espace d'information et de documentation.

Le plafond de verre, Réal. Yamina Benguigui, Prod. Bandits Production, FASILD et Centre national de la cinématographie, 2004.

8.3. Organismes et leurs sites Internet

AFIJ (Association professionnelle pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés)

Site Internet : www.afij.org

DIV (Délégation interministérielle à la Ville)

194, avenue du Président-Wilson 93217 Saint-Denis-La-Plaine

Tél. : 01 49 17 46 46

Site Internet : www.ville.gouv.fr

DPM (Direction de la population et des migrations)

11, Place des Cinq-Martyrs du Lycée Buffon 75014 Paris Cedex

Tél. : 01 56 60 00

Adresse postale : 14, Avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP

Site Internet : www.cohésionsociale.gouv.fr

Equal, Lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi (Programme européen)

Est géré en France par le ministère des Affaires sociales, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), département du fonds social européen et des programmes communautaires.

7 square Max-Hymans 75741 Paris cedex 15
 Tél. : 01 44 38 30 36
 Fax : 01 44 38 34 13
 E-mail : dgefp.dpt-fse@dgefp.travail.gouv.fr
 Site Internet : www.equal-france.com

FASILD (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations)

209 rue de Bercy 75585 Paris Cedex 12^e
 Tél. : 01 40 02 77 01
 Fax : 01 43 46 04 27
 Site Internet : www.fasild.fr

GISTI (Groupe d'information et de soutien des immigrés)

Adresse postale : GISTI, 3 villa Marcès - 75011 Paris
 Tél. 01 43 14 84 84
 Fax : 01 43 14 60 69
 E-mail : gisti@gisti.org
 Site Internet : www.gisti.org

HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)

Consulter le site Internet de la HALDE : <http://www.halde.fr/>

INTERFACE EMPLOI – PROJET EQUAL

Interface Emploi est un projet expérimental né d'un double constat : d'un côté, les entreprises recherchent du personnel motivé sur des postes de première qualification, et de l'autre, des personnes dont les capacités de travail sont bien réelles n'entrent pas dans les procédures classiques de recrutement. Interface Emploi vise à développer l'articulation entre les offres et les demandes d'emploi.
 Site Internet : www.interface-emploi.net

OBSERVATOIRE DES INEGALITES

35 rue du Canal - 37 000 Tours
 Tél. : 06 81 05 23 79
 E-mail : contact@inegalites.org
 Site Internet : www.inegalites.org

RESEAU RECI :

Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration

Le Réseau RECI (Réseau ressources pour l'égalité des chances et l'intégration) est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, l'intégration et/ou de la lutte contre les discriminations liées à l'origine. Les structures composant le Réseau RECI sont à ce jour : CLAPEST (Alsace), COFRIMI (Midi-Pyrénées), Economie et Humanisme (Lyon), EPI – Espace Picard

pour l'Intégration (Picardie), GIP – Cité nationale de l'histoire de l'immigration (Paris), IREV (Nord-Pas-de-Calais), ODTI (Grenoble), ORIV (Alsace).

Site Internet : www.reseau-reci.org

STOP DISCRIMINATION

**(Pour la diversité, contre les discriminations :
une initiative européenne)**

Site Internet : www.stop-discrimination.info

9. LISTE DES SIGLES LES PLUS FRÉQUENTS

- AFIJ** : Association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés
- AFPA** : Association pour la formation professionnelle des adultes
- ANDCP** : Association nationale des dirigeants et chefs du personnel
- ANCSEC** : Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
- ANPE** : Agence nationale pour l'emploi
- ANRU** : Agence nationale de rénovation urbaine
- BOP** : Budget opérationnel de programme
- CAI** : Contrat d'accueil à l'intégration
- CAF** : Caisse d'allocations familiales
- CCAS** : Centre communal d'action sociale
- CDAD** : Comité départemental d'accès au droit
- CEDIFF** : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
- CIDF** : Centre d'information des droits des femmes
- CII** : Comité interministériel à l'intégration
- CODAC** : Commission départementale d'accès à la citoyenneté
- COPEC** : Commission de promotion pour l'égalité des chances et la citoyenneté
- CNCDH** : Commission nationale consultative aux droits de l'homme
- CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale
- CNH** : Conseil national de l'habitat
- CNML** : Conseil national des missions locales
- CNIPI** : Conseil national d'intégration des populations issues de l'intégration
- CPE** : Convention pour l'emploi
- CRDSV** : Centre de ressources pour le développement social urbain
- CRIJ** : Centre régional information jeunesse
- CRPV** : Centre de ressources politiques de la ville et/ou intégration
- CUCS** : Contrat urbain de cohésion sociale
- DDE** : Direction départementale de l'équipement
- DDTEFP** : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
- DILF** : Diplôme initial de la langue française
- DIV** : Délégation interministérielle à la Ville.
- DDJS** : direction départementale de la jeunesse et des sports

DPM : Direction de la population et des migrations
DDTEFP : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation
FACE : Fondation agir contre l'exclusion
FAS : Fonds d'action sociale
FASILD : Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les inégalités
FIV : Fonds d'intervention pour la ville
FSE : Fonds social européen
GEPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.
GIP-GELD : Groupement d'intérêt public – Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations
GPV : Grand projet de Ville
GUP : Gestion urbaine de proximité
HALDE : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
HCI : Haut conseil à l'intégration
IFRASS : Institut de formation, recherche, animation sanitaire et sociale
IMS : Institut du mécénat de solidarité
INTEFP : Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
LOLF : Loi organique relative aux lois de finances
MJD : Maison du droit et de la justice
ORIV : Observatoire régionale des villes
ONZUS : Observatoire national des zones urbaines sensibles
OPAC : Office public d'aménagement et de construction
ORU : Opération de renouvellement urbain
OTI : Organisation internationale du travail
PACTE : Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale
PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PIC : Programme d'initiative communautaire
PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi
PRIPI : Programme régional d'intégration des populations immigrées
PRU : Projet de renouvellements urbains
SDFE : Service des droits des femmes et de l'égalité
SPE : Service public de l'emploi
ZFU : Zone franche urbaine
ZUS : Zone urbaine sensible

repères

**Repères est une publication
de la Délégation interministérielle
à la ville**

**Cette publication a été réalisée en partenariat
avec l'ACSé, le CNML, l'ANPE, la DGEFP, la DPM**

Directeur de la publication
Yves-laurent SAPOVAL

Responsable des éditions
Corinne GONTHIER

Coordination
Catherine PILON (ACSé)

Conception graphique
Kumquat

Imprimé en France par France-Repro
sur papier répondant aux normes PEFC



Dépôt légal : janvier 2008



**Délégation interministérielle
à la ville**
194, avenue du Président Wilson
93217 Saint-Denis La Plaine Cedex
Tél. : 01 49 17 46 46
www.ville.gouv.fr



ISSN : 1629-0321
ISBN : 978-2-11-096853-1

Prix : 18 €