

Plan d'action Lutte contre les discriminations 19^{ème} arrondissement de Paris

21 mai 2007



l'acsé

l'agence nationale pour
la cohésion sociale
et l'égalité des chances



Méthodologie

Le plan d'action a été élaboré lors de la formation *lutte contre les discriminations à l'emploi en raison des origines sur le 19^{ème} arrondissement de Paris*, financée par l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances et mise en œuvre entre novembre 2006 et mai 2007 par l'association de prévention du site de la villette à destination des structures intermédiaires de l'emploi et de l'accompagnement social dans l'arrondissement.

La formation avait pour objectifs de sensibiliser ces acteurs à la lutte contre les discriminations et d'acquérir de la connaissance en vue d'élaborer le plan d'action en fonction de leur appréhension du territoire et des besoins du public accueilli. Elle s'est déroulée en trois étapes :

- Une formation inter institutionnelle d'analyse des pratiques et d'apports de connaissance pour un groupe d'une douzaine de salariés (6 jours de formation : approche conceptuelle, juridique, sociologique, méthodologies d'actions et analyse des pratiques)
- Une formation à destination des directeurs des structures
- Une intervention in situ au sein des équipes participant au dispositif

Pour concevoir le plan d'action, nous avons d'abord questionné les besoins sur la lutte contre les discriminations à plusieurs niveaux : des stagiaires eux-mêmes, de leurs collègues, du public accompagné, de l'institution dans laquelle ils exercent et du territoire. En contrepoint, nous avons défini les objectifs d'action et élaboré les actions afférentes.

Objectifs

Le plan d'action fixe quatre objectifs prioritaires :

- Identifier les discriminations et apporter les réponses juridiques aux victimes
- Sensibiliser les acteurs de l'emploi, de l'insertion, les publics accompagnés et le territoire à la lutte contre les discriminations
- Renforcer la qualification et le partenariat inter institutionnel
- Mobiliser l'ensemble du territoire économique et politique

Le plan d'action nécessite la mise en place d'indicateurs et d'évaluation des résultats.

Acteurs concernés

Publics en insertion professionnelle
Intermédiaires de l'emploi, de l'insertion
Acteurs de l'accompagnement social
Service public de l'emploi
Collectivités locales
Entreprises du territoire

CONNAITRE

Avoir présent à l'esprit, être capable de former l'image de quelque chose

« Pour lutter contre les discriminations, il faut savoir de quoi on parle. »

« Les personnes que l'on accompagne ne connaissent ni la notion de discrimination ni la loi. »

Besoins

Les discriminations repérées dans le 19^{ème} arrondissement sont le plus souvent insidieuses, indirectes, institutionnelles, donc difficiles à identifier. Formés à leur repérage, les professionnels de l'insertion souhaitent les mesurer, les analyser et suivre leur évolution sur le territoire en parallèle aux actions mises en œuvre. D'autre part, il faut accompagner le public en insertion sur l'identification des discriminations notamment en développant la connaissance de la loi et les réponses juridiques possibles.

Une étude récente de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), montre que les discriminations sont les plus fréquentes dans le secteur de l'emploi et que le critère de l'origine est le premier critère discriminatoire (30%). Qu'en est-il dans le 19^{ème} arrondissement ? L'histoire du territoire, la vie économique, la structure socio-démographique peut engendrer des variantes nécessaires à prendre en compte pour des réponses adaptées : la production de connaissance des discriminations par les acteurs et les institutions sur le territoire qualifie les réponses.

Actions

1. Concevoir un outil d'objectivation des discriminations commun à toutes les structures pour mesurer les discriminations et suivre leur évolution sur le territoire,
2. Mettre à la disposition du public de la connaissance sur les discriminations (sous forme de fiches, d'affiches, de questionnaires distribués pendant le suivi, réalisation d'une enquête sur un échantillon...),
3. Promouvoir un outil juridique commun à l'ensemble du territoire à destination des publics (document, plate forme commune, coopération avec le point d'accès au droit).

Acteurs concernés

Salariés des structures de la coordination emploi formation du 19^{ème} arrondissement
Demandeurs d'emploi, bénéficiaires des minima sociaux
Usagers des structures

Partenaires

Institutions juridiques, ACSE, HALDE
Point d'accès au droit
Service Public de l'Emploi et programme ESPERE

COMMUNIQUER

Faire connaître, transmettre, sortir de l'implicite

« Il faut que tous, acteurs et publics, sachent que la lutte contre les discriminations est un axe prioritaire de notre action. »

« Il faut coopérer sur le territoire, échanger entre pairs. »

Besoins

Afin de lutter contre les discriminations, les acteurs perçoivent la nécessité de s'engager, de construire une culture commune de travail et de le faire savoir, auprès d'autres partenaires et des publics. En nommant, en faisant référence, les discriminations n'apparaissent plus comme un frein supplémentaire à lever pour favoriser l'insertion mais au contraire instaure une dynamique et promeut une qualité d'accompagnement anti-discriminatoire.

Actions

4. Pour les structures de la coordination emploi : élaborer et signer un référentiel qualité signifiant un engagement à lutter contre les discriminations (engageant sur les processus de recrutement, l'accompagnement et la sélection des publics accueillis, les prescriptions entre partenaires, les outils mis à disposition de publics, indiquer sur les documents de communication l'engagement à lutter contre les discriminations...),
5. Intégrer dans les statuts la lutte contre les discriminations,
6. Communiquer sur le territoire et auprès de ses habitants : organiser un événement phare de lutte contre les discriminations (une semaine dans l'arrondissement, un colloque) une enquête auprès des habitants (réaliser un micro trottoir, un questionnaire avec restitution...),
7. Valoriser les initiatives locales auprès des acteurs,
8. Organiser des échanges réguliers dans les structures entre salariés et avec les publics.

Acteurs concernés

Salariés des structures de la coordination emploi formation du 19^{ème} arrondissement
Demandeurs d'emploi
Habitants de l'arrondissement
Entreprises
Bailleurs sociaux

FORMER

Développer une aptitude, une compétence

« Maintenant que l'on connaît les discriminations, on ne pourra plus faire comme si on ne savait pas. Encore faut-il que tout le monde comprenne les discriminations et les conséquences juridiques. »

Besoins

Si les discriminations apparaissent peu, c'est qu'elles sont peu interrogées, que la loi est méconnue et les enjeux non identifiés. Après six jours de formation, il est évident, pour les stagiaires de la formation dans le 19^{ème} arrondissement, qu'il est nécessaire de poursuivre le travail de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations, vers d'autres publics mais aussi par d'autres approches. En outre, on s'aperçoit que pour modifier les pratiques, mieux accompagner le public discriminé, il faut du temps, et notamment du temps de formation.

Actions

9. Organiser des actions de formation thématiques : comprendre les notions afférentes aux discriminations (le sexisme, le racisme), appréhender la notion de victimisation,
10. Pérenniser le travail d'analyse des pratiques dans le 19^{ème} sur les questions de discriminations (élargir la formation actuelle à d'autres structures et d'autres salariés),
11. Systématiser la connaissance de la loi pour tous les salariés
12. Formation d'accueil obligatoire pour chaque nouveau salarié des structures sur les discriminations,
13. Construire un argumentaire face aux victimes de discriminations et / ou aux producteurs de discrimination en élaborant une bibliothèque de cas spécifique au territoire puis la diffuser.

Acteurs concernés

Salariés des structures de la coordination emploi du 19^{ème}

S'appuyer sur le groupe de formation déjà constitué

IMPLIQUER

envelopper, engager dans une action, un processus

« Seul, on ne peut lutter efficacement contre les discriminations. Il faut impliquer tous les acteurs concernés. »

« Pour nos statistiques, il est moins évident d'insérer un homme de plus de 50 ans d'origine étrangère. On ne préférerait pas l'accompagner. Il faut que les financeurs, les partenaires, le conseil d'administration le comprennent et ce malgré la pression du chiffre. »

Besoins

Les discriminations systémiques apparaissent aux stagiaires de la formation avec le sentiment de ne pas pouvoir maîtriser tous les paramètres alors que l'action d'insertion ne se conçoit qu'en partenariat. Ainsi les entreprises, les organismes de formation, les financeurs sont des partenaires à associer pour combattre les discriminations.

Actions

14. Constituer un groupe de réflexion – action sur les discriminations entre entreprises et travailleurs sociaux (partenariat fondation FACE) afin de lever les représentations sur les secteurs d'activité, les logiques d'entreprises et le travail d'insertion,
15. Identifier des acteurs économiques du territoire et concevoir une action avec ces entreprises et un groupe de demandeurs d'emploi sur les questions de discriminations (tutorat, méthode de recrutement, méthodologie de CV, parrainage, ...),
16. Constituer un réseau d'entreprises pour accueillir des stagiaires du territoire (la difficulté pour les jeunes à obtenir un stage semble être un critère de discrimination liée au territoire),
17. Engagement des entreprises à recevoir en entretien les candidats à une offre d'emploi sélectionnés par les intermédiaires de l'emploi et motiver l'éventuel refus,
18. Sensibiliser les entreprises à la lutte contre les discriminations par une action de communication,
19. Faire un état des lieux des critères de sélection des organismes de formation et des structures d'insertion par l'activité économique au regard des discriminations (pré requis, sélection territoriale...),
20. Associer les financeurs à une mise en œuvre d'une politique d'insertion traitant des discriminations (au sein du PLIE, des appels à projets, formation des élus...).

Acteurs concernés

Salariés
 Demandeurs d'emploi
 Fondation FACE
 Entreprises de l'arrondissement
 Collectivités locales et élus
 Réseau de l'insertion par l'activité économique