

les après-midi

18 OCTOBRE 2005

François Beaujolin

Hedi Kouati

Philippe Lengrand

4

Les discriminations dans l'emploi : connaître pour agir

FRANÇOIS BEAUJOLIN

François Beaujolin est consultant
au Geste (Groupe d'études sociales,
techniques et économiques).

LE NIVEAU NATIONAL

Les actions engagées contre les discriminations dans l'emploi

Le cabinet Geste est engagé depuis maintenant cinq ans sur la problématique des discriminations. Ce marché, quasiment inexistant quand nous avons commencé à nous y intéresser (nos premiers clients étaient l'ANPE et les missions locales), évolue depuis trois ans avec un engagement fort du service public de l'emploi.

Conçu conjointement par le cabinet Geste et l'ANPE dans le cadre du projet européen Equal¹, le projet Espere² consti-

tue un engagement du Service public de l'emploi dans la lutte contre les discriminations raciales en matière d'emploi et de formation.

Nous avons dégagé six terrains qui ont demandé pour chacun d'entre eux plus d'un an et demi de travail et l'engagement de nombreux acteurs.

Cette action a débouché sur :

- des projets de formation-action élaborés avec les acteurs de terrain concernés au quotidien par les enjeux des discriminations,
- des actions sur la ligne managériale,
- la formation de formateurs (une trentaine de binômes peuvent aujourd'hui travailler sur la sensibilisation et le programme territorial).

Parallèlement à ce programme Espere, nous avons engagé sur une trentaine de terrains un tra-

¹ Projet européen mis en place pour lutter contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi.

² Engagement du Service public de l'emploi pour restaurer l'égalité.

PROFESSION
BANLIEUE

vail avec des universités et des rectorats sur les problèmes d'orientation, notamment des jeunes filles d'origine immigrée.

Nous avons également mené deux évaluations au cours de la dernière année, qui ont convergé. L'une d'elles, évaluation à mi-parcours des six contrats de plan en termes d'intégration et de discriminations, aboutit à des conclusions assez catastrophiques³.

Enfin, nous travaillons aujourd'hui sur le projet très complexe d'un guide d'aide à la construction des plans territoriaux.

Les obstacles à l'action : quelques clés pour éviter le découragement

- **L'invisibilité.** « Les discriminations, c'est un sujet difficile ! », tout le monde se rejoint sur ce constat. Je préférerais dire que c'est un sujet invisible, ce qui rend l'action difficile. Comment mobiliser et qui mobiliser, puisque ça ne se voit pas ?
- **Le temps.** Cette démarche doit être envisagée sur le long terme, au minimum deux ans, pour avoir le temps de sensibiliser les acteurs et de réaliser les programmes.
- **Les moyens.** Plus ou moins coûteux, ils conditionnent la réussite du plan.

³ La synthèse sera prochainement en ligne sur le site de la Délégation interministérielle à la ville ; cf. bibliographie.

⁴ Alors que la discrimination est un délit punissable au civil et au pénal, un tiers des annonces sont délictueuses en toute impunité. Par ailleurs, moins de 10 % des responsables des ressources humaines savent qu'il existe une loi sur les discriminations (test produit par le cabinet Geste et l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel).

L'invisibilité

a) Les entreprises sont aux couleurs de la France ! C'est vrai : les Blancs sont dans les bureaux, les Jaunes derrière les ordinateurs, les Noirs dans les stocks... À ceci près que les personnes discriminées ont dû accepter un travail qui ne correspondait pas à leurs compétences.

La nécessité est la première cause de l'invisibilité : « Je dois travailler, on ne me propose pas d'emploi adapté à mon profil, j'accepte le déclassement. »

b) Le système d'embauche est discriminatoire, mais les entreprises ne le savent pas. Le racisme pourrait être une des causes ; pourtant, on peut être raciste et ne pas discriminer, en ethnicisant les postes par exemple. C'est bien plus grave, c'est le refus de la différence. Ce n'est pas que du racisme – ou alors on est raciste également

contre les handicapés, les pas beaux, les jeunes, les vieux, etc., mais là on dévoie le sens de ce mot –, c'est qu'on n'aime pas la différence, qu'on a envie d'être avec des clones.

Par ailleurs, les entreprises ne savent pas formuler clairement les descriptions de postes. Or si vous n'avez pas de description de poste, vous n'avez pas de critères objectifs de choix.

Comment ça se passe concrètement ? C'est un enchaînement en cascade : le recruteur publie une annonce⁴ et reçoit les candidats en supposant que le service demandeur refusera certaines catégories de personnes. Il fait un tri. Ensuite, il présente ses candidats à différentes personnes du service qui appliquent leurs propres critères, puis au chef de service qui élimine les catégories de personnes susceptibles de troubler l'harmonie de son service.

Quels acteurs mobiliser et comment agir ?

• Le Service public de l'emploi

Les agents du service public de l'emploi, confrontés aux employeurs, vivent les discriminations au quotidien mais n'en parlent pas. Quant aux directeurs d'agences locales ou de missions locales pour l'emploi, ils sont loin d'être tous convaincus que ces discriminations existent.

Moins d'une agence locale pour l'emploi sur dix a abordé ce sujet en réunion d'équipe. Les agents conseillers subissent la situation et établissent leurs propres règles, souvent en discriminant à la place de l'employeur pour ne pas exposer les candidats à un refus douloureux. La discrimination est donc une fois de plus invisible.

Les outils que nous allons fournir d'ici la fin de l'année à tous les agents du Service public de l'emploi pour leur donner des règles de réponses « standardisées » devraient les aider à mieux vivre leur quotidien et favoriser des choix plus objectifs.

• Les élus

Bien que les élus aient les compétences leur permettant d'intervenir sur cette question, il est très difficile d'impulser une dynamique de mobilisation.

On peut convaincre un élu, s'il ne l'est déjà ; mais s'il est seul à l'être dans sa commune ou sa communauté d'agglomération, cela ne servira à rien. Il faut parvenir à convaincre que la discrimination dans l'emploi crée de la frustration chez ceux qui ont fait des études et qui n'arrivent pas à vendre leurs compétences, et que ceci est une des causes du mauvais climat qui règne dans la collectivité territoriale.

De surcroît, le service développement économique de la collectivité territoriale, qui travaille sur la création d'emplois, est très peu participatif. Il ne sait pas ce qu'est la discrimination et n'a surtout pas envie de le savoir...



Voilà une embauche non discriminatoire, qui ne fait preuve d'aucun racisme... mais on a toujours les mêmes profils de personne à l'arrivée.

c) Les personnes discriminées ou qui ont peur de l'être s'auto-discriminent et éliminent d'elles-mêmes certains postes qu'elles pensent inaccessibles.

d) Le cumul des handicaps, fréquent – mauvaise qualification, origine immigrée, mauvais quartier d'habitation, le fait d'être jeune, etc. – masque la véritable cause de discrimination.

Le temps

Pour convaincre, il faut du temps. On doit faire face à de nombreux rendez-vous, souvent annulés, puis il faut construire un dossier difficile à défendre car très pauvre en données chiffrées. On ne dispose pratiquement que d'une information tangible: le taux de chômage des personnes discriminées est un peu plus élevé que la moyenne. Encore faut-il avoir calculé ce taux de chômage et le justifier avec le peu d'éléments qui existent.

Un argument plus probant pour convaincre et commencer à mobiliser serait de faire une analyse qualitative auprès des gens de terrain pour montrer comment ils vivent les discriminations: les discriminations des employeurs, mais aussi celles des demandeurs d'emploi dont il faut également tenir compte pour gagner la cause des agents du service public de l'emploi.

Il faut procéder par étapes et découper les cibles à convaincre – le service public de l'emploi, les entreprises, ceux qui aident à la formation, à la qualification... – et avoir plusieurs années devant soi.

Les moyens

• La formation-action

Moyen peu coûteux, la formation doit se dérouler dans le temps pour transformer les mentalités et changer les comportements des acteurs qui discriminent. Un exposé fait en deux jours sur les discriminations, la gestion culturelle, la diversité, l'histoire coloniale de la France... ne servira à rien. Il faut de la durée, pour que les acteurs puissent réfléchir intérieurement à cette question.

Cela implique des moments de rassemblement d'une demi-journée tous les mois pendant trois mois ou d'un jour tous les trois mois pendant une année par exemple, car le temps entre les sessions est aussi important que les périodes où l'on se retrouve: il constitue un temps intérieur de maturation. Il ne faut pas non plus marteler la loi que les acteurs n'utiliseront jamais sur le terrain, mais plutôt partir des situations de travail quotidiennes.

La discrimination est la chose la mieux partagée au monde, nous avons tous une face obscure qui vient de notre histoire personnelle. L'enjeu de ces formations est de lever ces phases d'ombre et d'objectiver pour rendre neutres les comportements et attitudes. C'est à partir des situations de travail de chaque acteur que nous pourrions trouver, avec lui, la façon de gérer ses difficultés pour re-

venir à l'objectif en faisant tomber les préjugés.

• Un interlocuteur permanent

C'est un moyen plus onéreux mais indispensable: il faut un interlocuteur, au moins à mi-temps, dédié à cette cause.

Il faut du temps pour convaincre, mobiliser, provoquer des réunions, monter des plans d'action, impliquer l'ANPE sur la formation, travailler avec les missions locales, monter des systèmes de financement avec le FASILD ou la DRTEFP⁵... Il y a beaucoup à faire, sans interlocuteur partiellement dédié à cette cause, rien ne se fera.

Les discriminations obligent à redéfinir les conditions de l'égalité: s'agit-il seulement d'une égalité de traitement? Ou doit-on parvenir à une égalité des chances? On se trouve là au cœur des enjeux de la République.

⁵ Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

H E D I K O U A T I

Hedi Kouati est chargé de mission à la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Panorama statistique de l'Île-de-France⁶

La population :

- 15 % de la population francilienne, soit 1 611 000 personnes, sont composés de personnes étrangères et de personnes immigrées nées sur le sol français.
- 37 % des moins de 20 ans en Île-de-France sont nés de parents immigrés ou étrangers.

La formation et l'emploi⁷ :

- 40 % des garçons d'origine maghrébine sortent du système scolaire sans diplôme, 27 % pour les filles.
- Sur le nombre total de jeunes inscrits en CFA12, 18 % sont issus du Maghreb, contre 40 % pour les jeunes de l'Europe du Sud.
- Les garçons sont souvent orientés vers les filières industrielles courtes (BEP, CAP).
- 40 % des garçons dont le père est originaire du Maghreb ont un emploi non qualifié, contre 25 % pour les garçons dont le père est français de naissance.
- 39 % des garçons d'origine maghrébine exercent leur activité professionnelle sous un contrat précaire, contre 21 % pour les garçons d'Europe du Sud.
- Le taux de chômage est de 19,1 % chez les hommes d'origine maghrébine, 21 % chez les femmes (taux de chômage moyen en Île-de-France : 11,3 % pour les hommes, 11,8 % pour les femmes).

⁶ Les données statistiques citées sont extraites de l'Atlas publié par le FASILD et l'INSEE.

⁷ Les chiffres proviennent d'études comparatives entre les populations originaires de l'Union européenne et celles originaires du Maghreb.

⁸ Commission départementale d'accès à la citoyenneté, devenue COPEC (commission pour l'égalité des chances) en septembre 2004.

⁹ Organisme paritaire collecteur agréé.

¹⁰ Institut national d'études démographiques.

¹¹ Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques.

LE NIVEAU RÉGIONAL

J'ai démarré ce travail sur les discriminations dans le cadre de la CODAC⁸ de Paris qui, depuis cinq ans, engage un dialogue avec les branches professionnelles et les OPCA⁹ sur la question de la discrimination des minorités visibles.

J'interviens aujourd'hui également, au niveau régional, sur la question des discriminations, de l'égalité des chances et de l'intégration des populations immigrées et je voudrais souligner que la DRTEFP-IDF a souhaité missionner une personne à plein temps sur ces questions.

Dans un premier temps, mon travail a consisté à collecter les statistiques qui existent sur ces questions notamment au travers d'études de l'INED¹⁰ et la DARES¹¹. Il faut mentionner que la production et la diffusion de données statistiques fines ne sont disponibles que depuis peu.

Dans une seconde phase et en lien avec les autres services de l'État et du FASILD, j'ai participé à la rédaction d'un plan d'action pour l'intégration des personnes issues de l'immigration. Ce document se veut être un engagement de l'État sur la

question de l'intégration et de l'égalité des chances.

Pour nous permettre de mieux saisir la complexité du problème, il me semble qu'il est indispensable de rappeler les caractéristiques et les éléments structurants de la population immigrée en Île-de-France. Les données ci-contre représentent un constat et montrent bien qu'il est plus qu'urgent que la puissance publique intervienne afin de ne pas laisser des poches de territoires en déséquilibre, voire en prise à la violence sociale.

L'action de l'État en région : le PRIPI¹³

Élaboré par les intervenants publics¹⁴ et le FASILD, le PRIPI, validé par la CRILD¹⁵, est le document de référence de l'action de l'État en région et de ses partenaires, en matière d'accueil et d'intégration des populations étrangères et issues de l'immigration. Le préfet de région, assisté par le FASILD, est responsable de sa mise en œuvre.

La DRTEFP-IDF s'est impliquée sur les axes de travail suivants :

- la discrimination à l'embauche¹⁶,
- l'intégration des femmes issues de l'immigration dans l'activité et dans l'emploi,
- les jeunes dans l'emploi,
- les autorisations de travail (hétérogénéité des critères entre les départements d'Île-de-France pour la délivrance de la carte de travail).

À partir de ces axes prioritaires, nous avons privilégié un certain nombre d'actions décrites ci-après.

¹² Centre de formation des apprentis.

¹³ Programme régional d'insertion des populations immigrées.

¹⁴ Notamment la Direction régionale des affaires sanitaires et sociales d'Île-de-France, la Direction de l'équipement, la Délégation aux droits des femmes et la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

¹⁵ Commission régionale d'intégration et de lutte contre les discriminations (conseil d'administration du FASILD au niveau régional).

¹⁶ Voir à ce sujet sur Internet l'édifiant enquête de Jean-François Amadiou, « Testing sur CV » : <http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Discriminationsenvoientretien.pdf>; voir également le site de l'Observatoire des discriminations où d'autres enquêtes sont disponibles : <http://cergors.univ-paris1.fr>



- *Impliquer*

- les branches professionnelles*

Nous voulons mobiliser certaines branches professionnelles, telle la CGPME¹⁷ – mais cela reste un échec à ce jour.

- *Impliquer les directions des ressources humaines*

En effet, en dehors de la loi qu'elles sont obligées d'appliquer et d'outils juridiques qu'elles souhaiteraient maîtriser, on les sent peu impliquées sur cette question.

- *Impliquer les missions locales*

Nous avons rencontré le conseil régional (il finance les missions locales, avec l'État) qui ne pouvait être insensible à ces questions. Des pourparlers sont engagés mais rien n'est rédigé à ce jour. Concernant l'État, nous avons demandé aux missions locales d'intégrer le sujet des discriminations dans les contrats d'objectifs.

- *Développer*

- le contrat en alternance*

De nombreuses études ont prouvé que cette solution (une partie du temps travaillé, une partie en formation) était probante pour entrer dans l'entreprise. Nous avons rencontré les trois OPCA les plus importants en Île-de-France qui pourraient favoriser l'alternance: l'OPCAREG (Interpro), l'OPCA-PL (professions libérales) et l'AGEFOS (Interpro).

– L'OPCA-PL a été le plus engagé sur ces questions en acceptant d'accompagner 400 jeunes issus des minorités pour qu'ils entrent en contrat de professionnalisation. Ce projet fonctionnera à la fin 2005.

– Avec l'OPCAREG, nous avons bâti trois projets impliquant

trois territoires. Le projet est en cours de finalisation.

– Nos démarches avec l'AGEFOS n'ont pas encore abouti.

- *Impliquer la chambre régionale du commerce et de l'industrie*

Les interlocuteurs que nous avons rencontrés nous ont écoutés avec attention, pleinement conscients de l'aspect explosif de la situation en Île-de-France. L'objectif était de trouver des référents pour aider les jeunes à entrer dans l'entreprise et enrayer ainsi le taux de refus extrêmement élevé lors des rendez-vous à l'embauche. L'idée était de leur demander de trouver des CFA atypiques, habituellement peu ouverts aux minorités, comme l'école des Gobelins par exemple, spécialisée dans les métiers de l'image. Ce projet, financé par l'État, est en cours. Entre 2005 et 2006, pendant six mois, 300 jeunes seront accompagnés dans leur recherche d'emploi par des référents qui serviront de médiateurs par rapport aux difficultés ou aux conflits que ces jeunes pourraient rencontrer.

- *Accompagner les partenaires sociaux qui souhaitent s'engager sur la question des discriminations*

Des contacts ont été pris avec la CFDT, la CGT, FO. Beaucoup de moyens ont été mobilisés, notamment à travers les fonds européens (FSE, Equal).

- *Mettre en place une offre de formation linguistique pour l'intégration des femmes sur le marché du travail*

Cette formation s'adresse principalement aux publics femmes qui ne peuvent pas bénéficier du contrat d'accueil et d'intégration du FASILD et pour qui la mauvaise maîtrise linguistique est un obstacle majeur à l'em-

ploi. Animé par ARDEVA¹⁸ et la FNARS¹⁹ et financé par l'État sur 2005 et 2006 à hauteur de 3 millions d'euros, ce dispositif touchera 2 000 personnes pour des parcours de 300 heures.

- *Financer des opérateurs*

Il s'agit de conseiller les femmes étrangères et les aider dans leur parcours d'insertion professionnelle. C'est une démarche en cours, car, depuis la disparition des SIFE (stages d'insertion et de formation à l'emploi), nous manquons d'outils pertinents permettant à ces personnes de bénéficier de formations professionnalisantes.

- *Mettre en place un parrainage*

La DRTEFP finance l'accompagnement de 3 000 personnes, dont 60 % issues des minorités, pour un accompagnement long dans l'emploi.

Le PRIPI doit donner l'occasion à tous les acteurs locaux de mettre la question de l'intégration et de la lutte contre les discriminations au centre des préoccupations territoriales. En cela, le Service public de l'emploi proposera à ces partenaires de mettre en place des actions spécifiques favorisant l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes résidant dans les zones urbaines sensibles et les zones franches urbaines.

Les événements de novembre 2005 montrent, si besoin était, que les réponses habituelles ne sont pas à la hauteur des besoins réels, ceux des personnes, ceux de l'économie et ceux des territoires. Or la maîtrise des enjeux de la cohésion sociale territoriale conditionne l'avenir de l'Île-de-France, et la valorisation des ressources humaines peut y contribuer. ■

¹⁷ Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises.

¹⁸ Association régionale pour le développement de la vie associative.

¹⁹ Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale.

PHILIPPE LENGRAUD

Philippe Lengraud est secrétaire régional de la CFDT, responsable du programme EQUAL (Agir sur les territoires pour l'égalité des chances et contre les discriminations).

Parmi les nombreux dossiers traités au sein de la CFDT, celui de la lutte contre les discriminations, que nous avons requalifiée de *lutte pour l'égalité des droits et l'égalité de traitement*, est prioritaire.

Si notre syndicat s'investit autant aujourd'hui dans cette lutte, c'est que ce combat pour l'égalité est au cœur de l'action syndicale. C'est une continuité dans l'histoire du mouvement syndical et ouvrier, un combat pour l'émancipation des citoyens et des salariés et la liberté des peuples et des individus.

Personne n'a parlé aujourd'hui de discrimination raciale, or il est très important de nommer précisément les choses pour savoir comment les aborder, d'autant que chaque type de discrimination doit être traité spécifiquement.

On ne peut pas traiter l'inégalité hommes-femmes ou les discriminations qui ont trait au handicap comme les discriminations raciales, cela pour des raisons culturelles ou législatives (la discrimination positive sur le handicap dans les entreprises, par exemple). Le délégué syndical, le délégué du personnel, l'élu du comité d'entreprise utiliseront des outils différents selon les types de discriminations.

²⁰ Sociologue, chercheur au CADIS (Centre d'analyse et d'interventions sociologiques).

L'ACTION DE LA CFDT

Les discriminations, un concept récent

Le mot discrimination est apparu il y a moins de dix ans. Pour la première fois, en octobre 2002, un président de la République, Jacques Chirac, reconnaît les discriminations dans son discours de Troyes. Cela n'est pas étonnant, c'est notre histoire, celle d'un pays républicain, universaliste, l'égalité est inscrite dans notre Constitution.

Pour la CFDT, comme pour d'autres organisations syndicales, jusqu'au milieu des années 1970, le combat contre les discriminations s'apparentait à un combat contre le racisme, contre l'extrême droite.

Des travaux menés au début des années 1990 l'ont démontré, tout le monde participe à entretenir la discrimination. Mais ce n'est pas facile à dire dans le monde syndical! Le syndicalisme, en particulier en France, s'est construit sur une vision très marxiste où l'ennemi, la représentation du « mal » était le chef d'entreprise, le « patron », et le « bien » était représenté par les salariés. Ce raisonnement s'applique au racisme: les salariés ne peuvent pas être racistes; le raciste, c'est forcément le patron. Selon cette approche, il suffirait de dénoncer le coupable pour régler les problèmes de racisme et de discriminations dans notre société...

La CFDT, qui s'est beaucoup appuyée sur les travaux de Philippe Bataille²⁰, tient depuis la fin des années 1990 un tout autre discours.

Quelques obstacles à l'action

- Contrairement aux autres types de discriminations que nous combattons, la discrimination raciale est un sujet invisible. En Seine-Saint-Denis, une enquête-questionnaire menée dans soixante sections d'entreprise dynamiques (quarante dans le secteur privé, vingt dans la fonction publique) portant sur les discriminations, notamment les discriminations raciales, a donné des résultats édifiants: 80 % des personnes interrogées ont répondu qu'il n'y avait pas de discriminations, certaines allant jusqu'à dire qu'il ne pouvait pas y en avoir puisqu'il n'y avait pas d'étrangers...
- C'est un travail sur le long terme qui peut demander jusqu'à un an de travail avec une équipe. Il faut rencontrer les militants, les aider à faire émerger ces questions, à construire des revendications jusqu'à la négociation. Nous avons un *turn-over* très important de responsables et le temps joue contre nous. Rappelons-nous que les premières lois sur l'égalité hommes-femmes ont une trentaine d'années...

Le projet EQUAL qui s'inscrit dans la durée (mai 2005 – décembre 2007) nous donne la chance de travailler sur le long terme.



Les actions pour lutter contre les discriminations

• Le dispositif LECOM²¹

La CFDT se développe beaucoup dans le secteur privé et le secteur des services (employés de maison, nettoyage, personnel de sécurité, etc.), ce dernier secteur étant un important employeur de population étrangère ou française d'origine étrangère dont le premier handicap, très discriminant, est la méconnaissance de la langue française²².

Il nous a donc semblé important de mettre en place des dispositifs d'apprentissage de la langue. Dans le cadre d'un projet européen dont nous étions partenaires, nous avons construit ce dispositif avec le CLP²³ et mis en place un cursus de formation pour ces militants. Les résultats sont remarquables.

• Le dispositif ATECCOD²⁴

Ce projet européen que nous pilotons, inscrit dans le dispositif EQUAL, cible les entreprises et les territoires particulièrement touchés par les problèmes de discriminations et d'exclusion.

Son objectif est l'accès à l'emploi, l'accès dans l'emploi (l'évolution des carrières) et l'accès au logement des personnes étrangères ou françaises d'origine étrangère. Il s'agit d'initier un dialogue social territorial (il n'existe aujourd'hui

que dans les branches professionnelles ou les entreprises) et de mettre en place des accords sur l'égalité de droit et de traitement avec des entreprises situées sur des territoires ciblés.

– En phase 1 de ce projet, avec le FASILD et la Direction régionale, nous avons fait un état des discriminations en matière de logement, d'emploi et d'éducation sur certaines zones de vie en Île-de-France (dont une partie en Seine-Saint-Denis), sachant que près de ces zones se trouvent des pôles d'emploi très importants, comme Roissy par exemple.

– Nous avons construit un partenariat de développement avec le MEDEF Est-parisien (départements 93 et 94), le MEDEF de l'Essonne et l'Espace solidarité habitat de la Fondation Abbé-Pierre. La CFDT accompagne et renforce ses équipes syndicales en mettant en place des outils, des formations, la disponibilité du groupe ressources et des moyens de communication envers les militants. Le MEDEF sensibilise les chefs d'entreprise et les directions des ressources humaines, notamment sur Roissy.

– Nous allons plus loin, avec la création des POTE²⁵. Ce sont des pôles paritaires de proximité pour permettre l'accès à l'emploi et dans l'emploi, où nous retrouvons la CFDT, peut-être d'autres organisations syndicales dans le futur, le monde associatif et le monde patronal. L'objectif de ce projet est de mettre en place des accords territoriaux ou des accords d'entreprise (avec une déclinaison de la charte de la diversité pour les grosses entreprises).

– Nous avons commencé à travailler avec certaines entreprises, notamment avec la CPAM de Seine-Saint-Denis il y a quelques années, où nous avons une section syndicale très forte.

Lorsque s'est posée la question des emplois jeunes, nous nous sommes heurtés à la fois au directeur et aux salariés, parce que la tradition voulait que l'on embauche les enfants du personnel : c'est plus simple, plus sûr et les parents sont contents... C'est ainsi que cela se passe dans la plupart des grandes entreprises publiques!

Nous sommes parvenus à un accord de 50 % d'embauche d'emplois jeunes... et une sanction du vote pour la CFDT aux élections professionnelles. C'est pour cette raison que nous ne mobilisons que des sections syndicales très puissantes (le tertiaire) sur les questions des discriminations.

– Avec le MEDEF de l'Essonne, les POTE²⁶ se mettent en place, mais aussi et surtout un travail avec les PLIE²⁶ où les plus de 50 ans seront au cœur du dispositif.

– La Fondation Abbé-Pierre travaillera sur le logement en collaboration avec le cabinet FORS-Recherche sociale qui va faire une étude sur les discriminations par rapport au logement sur les territoires ciblés. L'objectif est de sensibiliser les acteurs du logement que l'on retrouve dans le paritarisme (acteurs syndicaux et patronaux), puis de leur proposer des formations.

– Nous allons collaborer avec une ONG anglaise qui travaille sur le logement (les projets transnationaux font par-

²¹ Lire, écrire et communiquer pour mieux militer.

²² Ces personnes ne savent pas lire leur fiche de paye et ignorent le droit du travail.

²³ Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion.

²⁴ Agir sur les territoires pour l'égalité des chances et contre les discriminations.

²⁵ Pôle territorial d'égalité des chances.

²⁶ Plans locaux d'insertion pour l'emploi.



tie du projet ATECCOD). L'intérêt est d'échanger nos expériences avec les pays anglo-saxons, qui ont une approche aux antipodes de la nôtre: nous travaillons sur l'intégration du citoyen, ils travaillent sur l'intégration des minorités, donc sur des quotas. Pour l'instant, aucun des deux systèmes n'a fait ses preuves. ■

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES, DISPONIBLES À PROFESSION BANLIEUE

Actes du carrefour de la citoyenneté, Pôle de ressources départemental Ville et Développement social du Val-d'Oise, 59 p., 2004.

AUBERT Patrick, BOUBAKER Nourredine, *La Politique de lutte contre les discriminations raciales dans le domaine de l'emploi*, Direction de la population et des migrations, 18 p., 2004.

BÉBÉAR Claude, *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*, La Documentation française, 45 p., 2004.

BENYACHI Ahmed, BOURASSET Laurent, JÉRABEK Luc, LATRAVERSE Sophie, MARTY Étienne, PIOT Isabelle, SIMON Patrick, *Discrimination et emploi: repérer et agir*, Profession Banlieue, collection: Les cahiers, 149 p., 2001.

FAUROUX Roger, *La Lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, 49 p., 2005.

FRICKEY Alain, BORGOGNO Victor, PRIMON Jean-Luc, VOLLENWEIDER-ANDRESEN Lise, *Jeunes Diplômés issus de l'immigration: insertion professionnelle ou discriminations?*, FASILD, La Documentation française, collection: Études et recherches, 373 p., 2005.

Geste, *Plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Éléments de méthode tirés de l'expérience des plans proposés à la discussion des acteurs*, Délégation interministérielle à la ville, Direction de la population et des migrations, FASILD, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ANPE, Conseil national des missions locales, 82 p., 2005.

«Jeunes issus de l'immigration. Une pénalité à l'embauche qui perdure...», *Bref-Céreq*, n° 226, 4 p., 2006.

KRETZSCHMAR Cyril, NGUYEN Betty, *Territorialisation de la politique de lutte contre les discriminations raciales dans l'emploi*, Économie & Humanisme, Délégation interministérielle à la ville, Direction de la population et des migrations, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, FASILD, 31 p., 2002.

La Lutte contre les discriminations: initiatives publiques et pratiques d'entreprises, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, 51 p., 2004.

Lutte contre les discriminations à l'emploi. Comprendre, prévenir, agir, Centre de ressources Politique de la ville en Essonne, 51 p., 2004.

Lutte contre les discriminations raciales: le rôle de la formation, Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente, 82 p., 2005.

Lutter contre les discriminations raciales pour l'égalité des chances. Boîte à outils, Syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine, n. p., 2005.

MASSON Brigitte, VAN DE WALLE Isabelle, «Le parrainage comme outil de politique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations», *Migrations Études*, n° 112, 12 p., 2003.

Mieux vivre ensemble: principe d'équité et lutte contre les discriminations à raison d'origine, Conseil national des villes, 20 p., 2004.

Programme régional d'insertion des populations immigrées (PRIPi). Région Île-de-France, Préfecture de la région Île-de-France, 53 p., 2005.

ROBERT Christophe, *Agir concrètement contre les discriminations*, Profession Banlieue, Fondation pour la recherche sociale, collection: Les outils, 64 p., 2004.

SIMON Patrick, «Travail et emploi: contrer les discriminations», *Économie & Humanisme*, n° 369, 104 p., 2004.

VERSINI Dominique, «Rapport sur la diversité dans la fonction publique», *La Gazette des communes*, n° 2/1772, 54 p., 2005.

DVD

BENIGUIGUI Yamina, *Le Plafond de verre*, Bandits Productions, 2006.

La Barrière des préjugés. Quatre films pour ne plus se mentir, Association pour favoriser l'intégration professionnelle, 2005.

PROFESSION
BANLIEUE

CENTRE DE RESSOURCES

15, rue Catulienne

93200 Saint-Denis

Tél. : 01 48 09 26 36

Fax : 01 48 20 73 88

profession.banlieue@wanadoo.fr

www.professionbanlieue.org

AVEC LE SOUTIEN DE



La Préfecture de la Seine-Saint-Denis

Le Conseil général de la Seine-Saint-Denis

La Préfecture de l'Île-de-France

Le FASILD

La Direction de la population et des migrations

La DDASS de la Seine-Saint-Denis

Les villes de la Seine-Saint-Denis