

Dossier

Lutter contre les discriminations à l'emploi

Les acteurs de la diversité

Ce dossier s'appuie pour l'essentiel sur l'ouvrage récemment publié Lutter contre les discriminations à l'emploi (Licorne). Ce livre est composé d'une vingtaine de textes réalisés par des acteurs de terrain de Picardie. En effet, l'objectif premier de ce travail est de donner la parole à ceux qui interviennent en soutien aux populations et particulièrement sur les questions d'emploi et d'insertion. Ils expliquent dans ces lignes ce qu'ils font pour les personnes confrontées à des discriminations en raison de leur origine.

Un seul écrit est repris dans sa quasi intégralité, l'introduction signée par Marie-Hélène Eloy et Alain Merckaert, qui ont coordonné cette démarche. Des extraits choisis d'autres articles sont repris en fonction de leur intérêt en relation avec ce dossier, la place étant ici limitée. Quelques adaptations ont été faites pour Intersens (notamment lorsque des changements de fonction sont intervenus depuis l'écriture des documents) mais l'esprit de l'ouvrage a été respecté de façon à conserver l'homogénéité de cette production. Par économie de place, les notes de bas de page n'ont pas toutes été conservées.



Vous voulez participer à cette revue, réagir à un article, nous proposer une contribution, n'hésitez pas à nous contacter !
(nos coordonnées en page 3)

Sommaire

Dossier

Lutter contre les discriminations à l'emploi, les acteurs de la diversité 1

■ Introduction 2

Des initiatives transverses 3

■ CIMS : une association creilloise au service de la médiation et de l'emploi pour les femmes 3

■ Rassembler des entreprises dans la lutte contre les discriminations 3

■ « L'accompagnement du public primo-arrivant » : une expérimentation 4

■ Activité sportive, quartier et insertion 4

■ Nos quartiers ont des talents 4

Acteurs du monde du travail et de l'insertion 5

■ Signer la charte de la diversité 5

■ Les clauses d'insertion sociale, de la réflexion à l'engagement, de l'engagement à la mise en œuvre 5

■ La MLIFE du Grand Amiénois : actions pour l'insertion des jeunes « des quartiers » 5

Un combat partagé 6

■ Casser les barrières 6

■ Les battantes 6

■ Une démarche de quartier 6

Des projets inscrits dans des territoires 7

■ Un quartier, ses habitants et son centre social 7

■ L'exemple d'une politique publique territoriale contre les discriminations à l'emploi 7

■ La politique de la ville et de la cohésion sociale de Saint-Quentin, des actions de lutte contre les discriminations 7

Aborder la question de la diversité par une approche centrée sur la personne 8

Introduction

La situation de l'emploi est catastrophique pour les habitants des banlieues. Le rapport 2013 de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles indique que le taux de chômage parmi les actifs de 15 à 64 ans habitant ces ZUS est de 24,2 % alors qu'il n'est que de 9,9 % chez les actifs des autres zones des mêmes villes. Si l'on s'intéresse à la situation des jeunes, on découvre que ceux qui habitent ces zones sont, entre 15 et 24 ans, presque deux fois plus touchés que les autres : 45 % des personnes de ce groupe d'âge sont concernées contre 23,1 % de celles qui résident ailleurs indique l'observatoire des inégalités en 2013.

Ce même observatoire rapporte que, parmi les résidents des ZUS, ceux « d'origine immigrée » rencontrent un taux de chômage de 26,2 %, soit 7,6 % de plus que les non-immigrés. Bien sûr les facteurs d'explication de cette différence ne sont pas univoques, croisant les niveaux de diplôme, les secteurs d'activité ou encore la question des emplois dont l'accès est interdit à cause de la nationalité.

Cependant, les opérations de *testing* le montrent régulièrement : les personnes d'origine étrangère ont bien moins de chances que les autres d'obtenir un travail. Ainsi, être jeune d'origine étrangère demeurant dans un quartier en ZUS revient à cumuler de multiples handicaps. Il n'est pas besoin d'être un expert pour comprendre que la situation des jeunes de familles issues de l'immigration est désastreuse au regard de l'emploi. Tous les professionnels qui interviennent dans les quartiers le savent : cette situation entraîne chez ces jeunes une véritable rupture de confiance avec les institutions dans leur ensemble. Il y a urgence à agir car, par la mise en cause de l'égalité républicaine, c'est la force du lien social qui s'épuise.

Le législateur, conscient de la situation, mais aussi dans la nécessité d'adapter le droit français au droit communautaire, a voté une loi le 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations, loi qui modifie notamment le code du travail. Cependant, les discriminations subies en raison de l'origine sont la plupart du temps diffuses et difficiles à caractériser. Cela a pour conséquence qu'elles ne sont pas, généralement, accessibles à la loi. Celle-ci est nécessaire, mais son effet est très partiel, limité aux cas les plus explicites. En d'autres termes, ce n'est pas la loi qui résoudra les difficultés d'insertion dans l'emploi liées aux discriminations subies par les personnes en raison de leur origine. Comme on l'a indiqué ci-dessus, les facteurs de difficulté d'accès à l'emploi sont variés, mais que peut-on faire pour contrer particulièrement ces discriminations et leurs effets ?

Nous avons voulu ici mener une démarche de terrain et rencontrer ceux qui, dans leurs pratiques d'accompagnement des personnes vers l'emploi et l'insertion, conduisaient des actions concernant particulièrement celles potentiellement concernées par les discriminations liées à l'origine. Notre objectif consiste à leur donner la parole afin qu'ils expliquent leurs actions et partagent leurs réflexions sur ces questions.

Notre démarche a été territoriale : plutôt que de recueillir uniquement des échos des initiatives les plus visibles, nous avons choisi de nous attacher à un espace géographique, la Picardie, de façon à repérer l'essentiel des interventions menées sur un territoire défini. Nous nous sommes alors focalisés sur trois villes, emblématiques de travaux menés en ce domaine. Nous nous sommes appuyés sur les représentants locaux impliqués dans les démarches menées à l'échelle du quartier ou de la ville : Pascal Gosselin sur le quartier du plateau Rouher à Creil, en relation avec ses fonctions au centre social du quartier ; Maryse Lion-Lec à la Ville d'Amiens, dans le cadre de la Maison de l'égalité (depuis les élections municipales de mars 2014, c'est Nathalie Lavallard, maire adjointe à la démocratie locale et la vie associative, qui est chargée de la Maison de l'égalité ; Hubert Delarue étant vice-président à la politique de la ville à Amiens Métropole) ; Karim Saïdi, à la Ville de Saint-Quentin, en lien avec sa délégation à la politique



de la ville et à la cohésion sociale (il est désormais élu référent pour le quartier Europe). Leurs textes montrent bien que leur position détermine le mode d'appréhension de la question posée (en quatrième partie du livre). Ces trois personnes et leurs équipes nous ont ouvert les portes et carnets d'adresses. Puis les acteurs de terrain rencontrés en ont fait de même pour nous orienter vers d'autres porteurs d'initiatives. Cela nous a permis d'obtenir une vision large sur chacun des territoires. Nous nous sommes alors autant intéressés aux grosses structures et aux projets d'ampleur qu'aux démarches et organismes plus modestes ou moins médiatisés.

Nous avons rencontré des intervenants magnifiques, poussés par la volonté de casser les barrières et de soutenir des populations confrontées à des murs, souvent en souffrance. Ce qui est extraordinaire, c'est qu'ils se trouvent en divers espaces de nos villes : dans les associations de quartier, ce qui peut sembler évident (partie 3 du livre) ; mais aussi dans des organismes spécialisés ou des entreprises dont les représentants font bien plus que simplement « faire leur travail » (partie 2). Encore, les uns et les autres se retrouvent pour des actions originales, qui ouvrent des perspectives nouvelles, mais qui également brisent les limites traditionnelles parce que leurs promoteurs font le pari de travailler avec d'autres qui ne sont pas de leur milieu habituel, de s'investir dans des champs qui ne leur sont pas ouverts a priori (1^{ère} partie, « initiatives transverses », car elles traversent, relie et dépassent). Une cinquième partie rassemble des textes, présentant des outils et dispositifs, produits par des professionnels concernés par les problématiques d'accueil, d'accompagnement et de sensibilisation.

Une ombre lourde et inquiétante pèse sur l'ensemble cependant : plusieurs de ces intervenants, investis pleinement dans leur mission, ont des moyens limités face à l'ampleur de la tâche, et voient leurs budgets se réduire année après année alors que les défis sont immenses. Grâce à eux, l'aspiration républicaine survit dans les banlieues. Aujourd'hui ils sont fragilisés, leur flamme vacille. Et cela alors même que leurs réalisations, désormais indispensables, ne parviennent déjà pas à endiguer le flot des difficultés rencontrées par les populations.

Ce livre est celui des acteurs de terrain, nous leur laissons la parole et refusons de la commenter et plus encore de la juger. Ils ont la légitimité de leur engagement. Cette parole est à certains moments brute mais aussi entière et sensible. Parfois émouvante. Ou plus technique pour d'autres textes. Un nouvel ouvrage est en projet, qui sera également le fruit du compagnonnage avec ceux qui ont bien voulu nous recevoir. Merci à tous ceux qui ont accepté de témoigner ici, à leur convenance sous forme d'entretien ou par l'écriture d'un texte.

Marie-Hélène Éloy
Alain Merckaert

DES INITIATIVES TRANSVERSES

CIMS : UNE ASSOCIATION CREILLOISE AU SERVICE DE LA MÉDIATION ET DE L'EMPLOI POUR LES FEMMES

Biley Narcisse Ellia

Coordinateur, association CIMS (Creil)

Entretien : Marie-Hélène Éloy

L'accompagnement à l'emploi

« Pour l'accompagnement à l'emploi, je reçois les femmes deux fois par semaine et on fait le point sur leurs recherches : recherches informatiques et recherches téléphoniques ou même visites dans les sociétés partenaires. Ensuite, on propose des CV directement à des employeurs sans passer par Pôle emploi. L'employeur voit les CV, je présente le projet, ce qui crée de la confiance. Ainsi, on a eu des résultats. »

Trouver des entreprises

« Les entreprises partenaires, on les trouve en contactant leur directeur tout simplement, par téléphone. Je suis allé voir des employeurs directement pour expliquer les domaines d'activité concernés : agent de nettoyage, aide à la personne. Des entreprises proposent des places en intérim. Cela a débouché par la suite sur un emploi pour quelques femmes. »

Motiver les participantes

« Il y a un accompagnement et un suivi. Selon les plannings, on se voit en collectif ou en individuel. Le principal, c'est de les voir. On parle de leur travail, de ce qui va ou ne va pas. Ainsi, elles sont confrontées avec la réalité. »

Des réticences

« Une agence de travail d'intérim se posait des questions en fonction de ses clients. Elle s'interrogeait, elle ne savait pas comment ça allait se passer ! Comme le projet en lui-même était très intéressant, elle hésitait.

On lui a donc proposé de commencer par faire un sondage auprès de ses clients sur les immigrés. On a travaillé ensemble sur différents points avec des fiches : présentation, habillement, foulard, couleur de peau, origine... À la lecture des résultats, on s'est rendu

compte que ce n'était pas une histoire de couleur de peau, mais de non-connaissance de la personne.

Donc on a fait venir des personnes. On a observé dans un premier temps comment cela se passait. Il fallait un retour : on leur a donné une fiche à remplir sur leur ressenti (accueil du matin, la qualité des relations...) pour savoir si elles arrivaient à se familiariser avec leur employeur. Et on a constaté que tout se passait relativement bien. On n'utilise plus les fiches depuis deux ans.

Il fallait que nos femmes soient bien préparées, qu'elles se sentent bien elles-mêmes en suivant certaines règles et en ayant reçu des "codes". Bien sûr, il y a eu quelques ratés, pour certaines tout n'a pas été facile dès la première journée... Finalement, nous avons pu instaurer des relations régulières avec cette agence. »

RASSEMBLER DES ENTREPRISES DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Marie-Claire Demonchy

Directrice Fondation FACE Amiens (Fondation agir contre l'exclusion)

Entretien : Alain Merckaert

« La spécificité de la Fondation, c'est bien d'agir à partir, avec et pour les entreprises. C'est donc en fonction de ce qu'elles peuvent apporter, et aussi en réponse à leurs attentes, à leurs besoins, sur ces thématiques-là. »

CV Vidéo

« Une nouvelle action, intitulée facealemploi.tv, consiste en la mise en place d'une plate-forme de CV vidéo. Sept sites en France expérimentent cette action dont Amiens.

On utilise le web 2.0 et des outils vidéo au service de l'emploi des jeunes issus des quartiers, et particulièrement les moins qualifiés, les plus éloignés de l'emploi. L'idée, c'est de permettre à ces publics de tourner un CV vidéo, avec un prestataire professionnel pour avoir un résultat de qualité, et de mettre ce CV vidéo sur une plate-

forme. Les entreprises peuvent utiliser ce dispositif comme un nouvel outil de recrutement. Et c'est l'occasion de s'investir dans un projet au service de l'emploi des jeunes issus des quartiers dans une logique d'innovation sociale. Notre objectif est d'avoir une activité conséquente, pour que cet outil puisse faire évoluer les pratiques des recruteurs.

Faire un CV vidéo, c'est un peu prendre le contrepied du CV anonyme. Dans le CV anonyme, on se cache et on ne montre que les diplômes et expériences. Ici, au contraire, on permet à des jeunes qui n'ont ni diplôme ni expérience d'accrocher l'attention d'un recruteur sur des compétences autres. Ces jeunes-là ont des choses à montrer, des talents à mettre en avant : le CV vidéo peut y contribuer. Leurs candidatures, sur papier, se retrouvent en dessous de la pile. En CV vidéo, elles ont une chance d'être remarquées par le recruteur puis de déboucher sur un entretien, sur une embauche. »

« Ce qui est intéressant dans cette action, c'est de créer un lieu de rencontre entre des jeunes qui sont à la recherche d'un emploi et des entreprises qui sont dans une démarche de transformation, d'enrichissement de leurs pratiques de recruteurs. On travaille bien ici sur les deux volets, mais c'est aussi une difficulté. Il faut faire avancer les deux dimensions, et ce n'est pas toujours facile. C'est tout un travail, avec les entreprises, de réflexion sur leurs modes de recrutement aujourd'hui : dans quelle mesure sont-elles prêtes à diversifier leurs outils pour s'ouvrir à des publics un peu plus éloignés de l'emploi ? »

« Le CV vidéo donne aux personnes d'origine étrangère l'opportunité de faire mentir les stéréotypes. Ces stéréotypes s'enclenchent automatiquement, malgré nous, à la lecture d'un CV. Par exemple, des représentations sont attachées aux noms à consonance étrangère. Une personne, avec le CV vidéo, a la possibilité de casser directement l'image que l'on pourrait se faire d'elle en lisant son nom, par exemple en ce qui concerne son expression en français. Des freins sont alors levés chez les recruteurs. »

INTERSENS – villes et territoires, diversités et égalités en Picardie – est édité par l'Espace picard pour l'intégration (EPI) et la Licorne.

EPI : 21 rue de Sully, espace 22, 80000 Amiens. Tél. 03 22 91 92 38. Fax 09 82 63 44 26.

epi.crpv@gmail.com - www.epi-centre.org

Licorne : 35 rue Alphonse Paillat, 80000 Amiens. Tél. 03 22 91 55 24. Fax 03 22 91 07 50. editions.licorne@wanadoo.fr

Ont collaboré à ce numéro : Soizic Cayer, Anne Dechoz, Maria-Isabel Dos Santos, M'hammed El Hiba, Esther Garcia, Laurent Guillard, Alain Merckaert, Nelly Salé, Georges Vétrino. Merci à toutes les personnes qui nous ont fourni des informations.

Photos : Licorne.

Directeurs de publication : Maria-Isabel Dos Santos, Laurent Guillard.

Impression : Imprimerie moderne de Bayeux.

Trimestriel. Dépôt légal à parution. ISSN : 2101-910x

Réalisé avec le soutien de la préfecture de la région Picardie/SGAR, de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (l'ACSE)/direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Picardie (DRJSCS) et de l'Union européenne/Fonds social européen.

Pour nous manifester votre soutien (et être sûr de recevoir les prochains numéros d'Intersens) pour pouvez vous abonner pour 1 an (4 numéros) en envoyant un chèque de 20 euros à l'ordre de Licorne (adresse ci-dessus).



« L'ACCOMPAGNEMENT DU PUBLIC PRIMO-ARRIVANT » : UNE EXPÉRIMENTATION

Samia Ben Mokhtar

Présidente d'Initi'elles (Amiens)

Cet article a bénéficié du concours d'Houria Bourema (Coach Carrière, Amiens)

« L'objectif de cette action est simple et pourrait se traduire en ces termes : aider ce public à s'approprier son nouvel espace social dans toutes ses dimensions en s'appuyant sur les ressources de chacun, car il y a des ressources ! Ainsi il s'agira pour nos structures respectives de l'informer, le mobiliser sur les aspects essentiels de ses droits et devoirs, de procéder à un diagnostic approfondi de la situation au regard de ses potentialités en matière d'insertion à la fois sur les volets emploi et social. »

L'action au quotidien

« Notre action était destinée aux publics dits "primo-arrivants". Nous les avons ainsi définis en référence aux textes administratifs. Ce terme recouvrait toutefois des situations diverses et variées : des personnes nouvellement arrivées sur le territoire français, dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration, des conjoints de Français, des personnes régularisées après un parcours de clandestin ou de demandeur d'asile, etc. »

Sans donner suite...

« Sur le plan des individus on peut dire que l'action a porté ses fruits. Des résultats intéressants selon certains parcours comme l'accès à la formation ou l'emploi direct.

Toutefois malgré ces résultats l'action a pris fin. Car nous avons rencontré des difficultés sur le plan institutionnel et ce, sur deux aspects essentiels. D'une part une mobilisation des partenaires a été observée dans la prescription et l'orientation des publics ; et à l'inverse nous avons constaté une "adhésion partielle" du comité des prescripteurs en termes de réflexion. Leur mobilisation s'est centrée sur l'orientation du public et non pas sur l'idée d'être cette force de proposition collective que nous espérons.

De même sur l'accompagnement emploi-formation des jeunes, l'équipe pédagogique de Coach Carrière a rencontré des difficultés dans la mise en œuvre des parcours. Le plus souvent elle a dû batailler contre les préjugés : un public primo-arrivant perçu avec des difficultés d'adaptation au poste, au-delà de la langue, de la part de certaines entreprises.

Toutefois notre action nous a quand même permis de participer à la réflexion sur l'accueil des populations immigrées notamment dans la mise en place du PRIPI de Picardie.

Et une convention avec la Mission locale a permis également aux participants de bénéficier d'une partie de bourse CIVIS pendant le temps de l'action.

D'autre part en parallèle de la question des financements, une difficulté de fond s'est aussi posée. Dans le contexte de mise en œuvre, nous n'avons pu sortir du volet discrimination. Alors que l'action aurait pu prétendre à d'autres étiquettes ou entrées

comme celle de la formation ou l'emploi des jeunes, nous n'avons jamais pu nous "faire entendre" ».

Domage, dommage...

« Alors faute de financement tout s'est arrêté pour nous au bout de cinq sessions menées tant bien que mal pendant deux années !

Et je dirai même que, sur le sens de l'action, nous sommes restés sur notre faim ! Au-delà de l'accompagnement individuel de la personne, la question de l'accueil de ces populations demeure, à notre sens, de l'ordre du "pratico-pratique" : il existe certes de la réflexion mais elle est timide sur le plan local. Peut-être que la question n'intéresse pas, finalement, et qu'elle reste de l'ordre de la vitrine ? »

ACTIVITÉ SPORTIVE, QUARTIER ET INSERTION

Toufic Boudour

Président de Creil basket

Entretien : Alain Merckaert

« On a tissé un réseau, on ne s'occupe pas que de basket. Par exemple, on sait très bien qu'il y a des problèmes de santé chez les jeunes. Parfois, c'est juste la vue, des lunettes résolvent la question. Ou un enfant va avoir du mal à rester bien éveillé, en fait ce sont les parents qui se disputent toute la nuit. Par rapport au quartier et à notre place, pour ne pas effrayer, on va se rapprocher des parents, leur conseiller d'amener l'enfant chez le médecin, on va essayer par des moyens détournés de leur faire comprendre qu'ils doivent respecter la place de l'enfant. Ce n'est pas facile, ça demande beaucoup d'énergie. »

Un chemin vers l'emploi

« Il y a des seniors pour lesquels l'entraînement de basket représente la seule activité sociale. Nous avons pour objectif de les former afin qu'ils puissent entraîner les jeunes. Ils doivent apprendre le respect des horaires, assumer des responsabilités, ils sont emmenés tout doucement vers le monde professionnel. Ils sont en contrat aidé, à vingt heures par semaine. Ils sont formés, apprennent à manipuler un ordinateur, à répondre au téléphone, à accueillir les parents, le public...

Puis nous les aidons à décrocher un emploi. Nous avons réussi, pour beaucoup d'entre eux. D'ailleurs ça a pu nous gêner au niveau sportif, car ils travaillent en horaire décalé et ils ne peuvent pas s'entraîner. Ils ne peuvent pas jouer, mais l'essentiel c'est qu'ils aient un emploi, une situation, un projet de vie. »

« De la même façon, pendant longtemps, nous avons reçu chez nous des personnes qui effectuaient des travaux d'intérêt général, notamment quand d'autres structures n'en voulaient plus. »

« La plus grande discrimination, c'est celle que les gens s'appliquent à eux-mêmes. Ils s'autodiscriminent en se disant : "Cela n'est pas pour moi, de toute façon, ils ne voudront jamais de moi." C'est la pire des discriminations. Ces personnes ont dans la tête que certaines choses ne sont pas faites pour elles. C'est le cas par exemple pour prendre des responsabilités dans des clubs. »

NOS QUARTIERS ONT DES TALENTS

Yazid Chir et Raynald Rimbault

Président et vice-président cofondateurs de Nos quartiers ont des talents

« Nos quartiers ont des talents met en œuvre une opération destinée à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, bac + 4 ou plus, âgés de moins de 30 ans, issus de quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés, grâce à un système unique et novateur de parrainage par des cadres et des dirigeants d'entreprise expérimentés en activité. »

« Alors que l'association accompagne des jeunes issus de quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés, métropolitains comme ultramarins, urbains comme ruraux, son déploie-



ment continue de s'inscrire dans la promotion de l'égalité des chances, raison qui a concouru à sa création.

Ainsi, au plan national, plus de 18 500 jeunes ont intégré le dispositif depuis son lancement, accompagnés par 5 000 parrains grâce au soutien de 630 partenaires. 73 % des jeunes suivis ont trouvé un emploi à la hauteur de leur qualification, en six mois en moyenne. »

« La relation permet à chaque filleul de bénéficier d'un accompagnement sur ses outils de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement afin qu'il reprenne pleinement confiance en lui et dans ses capacités à pouvoir convaincre un recruteur) ; sur son projet professionnel (analyse de ses expériences, de ses souhaits d'insertion professionnelle en matière de secteurs d'activité, de métiers, d'entreprises) ; et sur l'ouverture de son réseau. »

ACTEURS DU MONDE DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION

SIGNER LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Philippe Othacehe

Directeur Auchan Amiens Sud

« Le but de ces quelques pages est d'illustrer par un exemple d'entreprise signataire de la Charte de la diversité, la mise en œuvre, le suivi de l'engagement et les difficultés en découlant. »

« Conscient de l'engagement que je prenais pour notre magasin, nous avons, avec ma responsable des ressources humaines, détaillé l'ensemble des *process* ou formations que nous avons initiés. La lecture et le partage avec le comité de direction nous ont permis d'écrire notre propre charte magasin.

La partie la plus lourde fut de sensibiliser et de former l'ensemble de l'encadrement (environ cinquante personnes) à la non-discrimination et à la diversité. »

« Une formation ludique, faite de jeux d'acteurs introduisant le sujet par des interpellations, nous a permis de faire comprendre aux encadrants que, même sans le vouloir, nous avions des comportements et attitudes pouvant discriminer.

À l'issue de ces formations par groupes nous avons détaillé des principes et plans d'action simples pour rendre vivante la Charte dans le magasin.

Une deuxième partie concerne les autres collaborateurs : lors de chaque réunion de rayons/secteurs, la

charte et ses plans d'action (règles de fonctionnement) sont commentés et partagés. »

Aller plus loin

« Aujourd'hui les bases de la bonne application de la Charte sont partagées. Mais il nous faut aller plus loin, je dirai que le plus simple a été fait. L'hypermarché est un lieu de vie où se côtoient toutes les couches de la population, active ou pas. Il se doit d'être le reflet de notre société comme le sont les clients ou habitants de nos zones. Quels que soient les niveaux de qualification, nous devons représenter leur diversité culturelle et ethnique. Après plusieurs nominations à des postes d'encadrement de personnes issues de l'immigration, nous avons constaté le chemin qu'il nous restait à parcourir ! Refus de travailler sous leur responsabilité, défiance face à leurs prises de décision, rejet de leur différence, il est demandé à ces cadres beaucoup plus qu'aux autres. Ils doivent déployer plus d'efforts et de travail pour un résultat identique. »

LES CLAUSES D'INSERTION SOCIALE, DE LA RÉFLEXION À L'ENGAGEMENT, DE L'ENGAGEMENT À LA MISE EN ŒUVRE

Yassine MokkaDEM

Chargé de projet, Pôle emploi Picardie

« L'introduction et la généralisation des clauses sociales dans les marchés d'Amiens Métropole ont immanquablement marqué une étape importante dans la création de cette offre de service portée par Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé avec la direction de l'insertion, le PLIE et la MLIFE, le but étant bien entendu de rendre visibles les offres concernées auprès d'une population la plus large possible ; et nous sommes les mieux armés pour les diffuser. Le reproche récurrent était que des travaux étaient effectués et qu'aucune information sur les postes disponibles n'était connue.

Nous avons donc travaillé à l'élaboration d'une offre de service en droite ligne avec les valeurs que portent nos différentes institutions sur la question de la discrimination. Mais encore fallait-il ne pas s'enfermer dans une catégorisation inversée des publics, il nous fallait également travailler autour de la déconstruction des représentations des uns et des autres : tout d'abord le regard des entreprises en direction des quartiers et de leurs habitants, en leur démontrant qu'il existe un véritable vivier de compétences en devenir ; et le regard jeté par les jeunes sur ces entreprises, trop souvent cataloguées comme non citoyennes ou discriminantes. Nous devons donc envisager l'avenir et les réponses à apporter et ne pas faire une énième constatation de la situation, fût-elle préoccupante. »

La rédaction de la charte d'insertion

« Avant qu'un donneur d'ordre ne s'engage dans un gros marché, nous élaborons en commun l'acte d'engagement lié à la clause, comme ce fut le cas pour le dossier de la citadelle (Renzo Piano). Nous mettons des heures d'insertion là où c'est possible, inutile d'en insérer par exemple sur des métiers réputés trop qualifiés et pour lesquels nous n'avons pas le public ou s'il y a une préparation en atelier, donc hors chantier. C'est ce que nous faisons régulièrement avec Amiens Métropole, le Conseil régional et plus récemment le service des achats de l'État (SGAR). L'enjeu est de maximiser l'offre d'insertion en la rendant plus lisible aux entreprises et donc moins contraignante ; mais également, pour les différents services concernés par les marchés, en appréhendant mieux les métiers pour une meilleure rédaction. Nous avons, par exemple pour le chantier de la citadelle, réservé un lot en clos couvert pour les structures d'insertion par l'activité économique. »

LA MLIFE DU GRAND AMIÉNOIS : ACTIONS POUR L'INSERTION DES JEUNES « DES QUARTIERS »

Sandrine Bouttemy

Responsable pôle observation et développement
Mission locale insertion formation emploi du Grand Amiénois

« Dans le cadre de son action d'accompagnement des publics jeunes résidant sur le territoire du Grand Amiénois, la Mission locale insertion formation emploi (MLIFE) du Grand Amiénois est soucieuse d'agir en proximité des jeunes âgés de 16 à 25 ans afin de favoriser l'égalité des chances pour tous dans leur insertion sociale et professionnelle. »

« Les dispositifs "classiques" de suivi semblant inadaptés pour ces jeunes, il fallait "casser" l'image institutionnelle de notre structure et les approcher autrement. En effet, bien des jeunes peuvent nourrir un sentiment d'exclusion qui les amène à ne plus fréquenter les services publics dédiés à leur insertion. Il fallait "aller vers eux autrement" pour les aider à trouver leur place dans la société. »

« Depuis 2011, soutenue par le contrat urbain de cohésion sociale de la Ville d'Amiens, la MLIFE a commencé à développer des liens avec les points information jeunesse et les associations de quartier, liens qui ont abouti à la mise en place par exemple d'ateliers de techniques de recherche d'emploi (CV, lettre...) animés par des conseillers emploi formation de la MLIFE au sein de leurs locaux. Ce partenariat permet à la MLIFE une première prise de contact avec les jeunes qui émettent un souhait d'insertion professionnelle. Ceux bénéficiant de ces ateliers sont des jeunes inscrits à la MLIFE mais également (l'autre moitié du groupe) des jeunes positionnés directement par les animateurs de ces lieux fréquentés par les jeunes. »



CASSER LES BARRIÈRES

Fouad Ettahiri

Directeur, association Ensemble (Amiens)

Entretien : Alain Merckaert

Une création issue des événements de 2005

« À l'origine de l'association se trouvent les événements de 2005. Les violences ont alors été très fortes dans les banlieues. Il y avait un ras-le-bol général, les jeunes éprouaient un mal-être et avaient l'impression de ne pas être considérés.

À six, on a essayé de faire quelque chose, et on a créé l'association Ensemble. Nous avons voulu intervenir dans le domaine de l'insertion professionnelle car les jeunes nous parlaient d'une fracture avec les institutions. Ils nous disaient être convoqués par ces structures mais que cela ne donnait rien, ou si peu. Ainsi, c'est l'intermédiation qui a constitué le thème de notre premier projet, notamment pour agir auprès des jeunes très éloignés de l'emploi. Nous avons contacté les pouvoirs publics et cette opération a pu être financée. »

« Nous sommes entrés en relation avec la mission locale mais aussi avec l'AFPA, pour la formation, et avec les entreprises. Pour nous, l'intermédiation consistait à agir entre les jeunes d'un côté et les structures de l'autre. Certains jeunes avaient déserté la mission locale avec le temps. En allant les voir, en discutant avec eux, nous avons essayé de recenser leurs besoins, d'appréhender leurs difficultés d'insertion et de les mettre en relation avec les professionnels concernés, Pôle emploi, la mission locale...

En étant des "grands frères", nous connaissions des jeunes et nous avons pu les rencontrer facilement au Colvert. Ils nous ont très vite pris au sérieux et très bien accueillis. Nous ne les connaissions pas tous, mais avec ceux que nous ne connaissions pas, grâce au bouche à oreille, s'est instauré un climat de confiance. Cette confiance, nous devons faire attention à ne pas la briser. »

« Nous étions entrés en relation avec les partenaires de l'insertion et nous avons réalisé des outils pour orienter vers leurs diverses offres. Cependant, nous avons aussi pu ressentir une certaine méfiance car nous allions sur leur champ d'activités. Or chaque structure, aujourd'hui, se bat pour défendre son équilibre financier.

Nous avons, dans l'autre sens, pu faire remonter vers les institutions les véritables difficultés des jeunes en matière de recherche de stage, de formation, d'emploi. »

L'accompagnement vers la création d'entreprise

« Ce que nous apportons par rapport à d'autres structures d'aide, c'est un soutien plus proche des créateurs du quartier qui souvent étaient découragés par les démarches à accomplir. »

L'accompagnement pour des stages

« Les jeunes rencontrent souvent un certain nombre d'échecs, et c'est une véritable maladie de ne pas trouver de stage. Parce qu'il y a un vrai décrochage scolaire. Il faudrait faire un gros effort, pour aider tous les jeunes à trouver un stage, à avoir une première expérience professionnelle ! Il devrait y avoir pratiquement un droit à cette première expérience. On essaie de faire le maximum, mais il y a beaucoup de détresse. »

LES BATTANTES

Emérance Bofunda

Conseillère en insertion et formatrice association Femmes en mouvement (Amiens)

« Les personnes qui arrivent en France ont compris que l'apprentissage du français est primordial pour leur insertion et leur intégration. Mais il est de mon ressort de leur faire bien assimiler cela. De plus, l'obtention des titres de séjour est souvent soumise à l'examen de la compréhension et de la connaissance de la langue française.

Des cours sont donc dispensés par deux salariées et trois bénévoles. Il a fallu organiser les apprentissages de telle façon que cela ne soit pas préjudiciable aux femmes, car beaucoup d'entre elles venaient avec leurs enfants, ce qui ne permettait pas la concentration nécessaire, et pour les mamans, et pour les autres apprenantes. J'ai contacté les assistantes sociales des unes et des autres pour trouver une solution en crèche. Les femmes n'ont pas les moyens de payer car les seules aides dont elles bénéficient sont des tickets d'alimentation. Donc, certaines ont pu bénéficier d'une aide exceptionnelle afin d'apprendre le français. Pour celles qui n'ont pas eu cette chance, les autres ateliers leur sont ouverts jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée. Cependant, avec la multitude de problèmes inhérents à leur situation, les démarches dans les différentes administrations, l'assiduité est relative. Et c'est dommage, mais comment obliger des personnes qui ne savent parfois où dormir ni comment manger, à être assidues ? Cela pose un véritable problème et certaines sont contraintes d'abandonner.

Je leur dis que les travailleurs sociaux ne seront pas toujours là, que l'abandon n'est pas une solution, qu'elles doivent acquérir leur autonomie, ne fut-ce qu'en ce qui concerne la langue. Il faut sans cesse remotiver les femmes. Les problèmes qu'elles rencontrent les désespèrent parfois, mais je les vois souvent revenir. »

UNE DÉMARCHÉ DE QUARTIER

Farid Mokkadem

Directeur de l'association Le phare (Amiens)

Entretien : Alain Merckaert

Le phare et le quartier

« L'association Le phare a été créée en 2008 avec la volonté de développer un lieu sur le quartier Marivaux. Dans ce sous-quartier du quartier Nord d'Amiens, le constat d'un manque était partagé en termes d'accueil, d'accompagnement, d'espace d'information. Un local a été trouvé puis nous nous sommes installés avec du matériel d'occasion pour une bonne part. Avant de développer ce centre de ressources nous avons voulu faire un diagnostic des attentes des gens de Marivaux. »

Pour l'emploi

« Nous sommes en relation avec Pôle emploi. Nous échangeons des informations. Les habitants peuvent bénéficier de la clause sociale, ce qui peut leur permettre de prétendre à des embauches. Nous recevons aussi des annonces concernant des formations. Quand quelque chose peut intéresser un jeune du quartier, je l'appelle. Nous pouvons retravailler son CV, parler de sa motivation, le mettre en condition d'entretien, lui fournir des conseils. Tout cela afin de donner encore plus de chances aux jeunes dans leurs démarches d'emploi. Et ça fonctionne pas mal. La mission locale est partenaire de notre association et elle tient une permanence à Marivaux deux fois par semaine.

L'objectif n'est pas d'installer une mission locale bis : il va y avoir une rencontre, une inscription, puis le jeune va se voir proposer un rendez-vous ailleurs. Il ira alors plus facilement dans d'autres lieux pour bénéficier des services offerts. À noter, un adjudant recruteur propose des emplois aux jeunes dans les différents corps d'armée.

Nous travaillons aussi avec le PLIE – plan local pour l'insertion et l'emploi –, pour les plus de 26 ans. Il s'agit de faire en sorte qu'une majorité de gens puissent trouver une réponse à leurs demandes d'emploi ou de formation. »



Ecopolis, hôtel d'entreprises, Amiens Nord

DES PROJETS INSCRITS DANS DES TERRITOIRES

UN QUARTIER, SES HABITANTS ET SON CENTRE SOCIAL

Pascal Gosselin

Directeur du Centre Georges-Brassens (Creil)

« L'implantation du Centre Georges-Brassens sur le quartier Rouher nous place géographiquement à proximité du public. Nous profitons de cette proximité pour être un lieu d'informations ouvert à tous et renforcer le travail partenarial institutionnel et associatif pour apporter les services nécessaires aux personnes. Notre volonté a été et est toujours d'apporter une information la plus complète possible en s'enrichissant des informations de l'ensemble de nos partenaires. C'est avec ces partenaires que nous souhaitons mutualiser les savoir-faire et capitaliser les compétences dans le respect de chaque entité.

Dans le souhait d'accroître et de consolider les actions, nous rechercherons à rendre les habitants acteurs de leur quartier par leur engagement dans ces actions, en veillant à les impliquer dans chacune des étapes des projets. L'ensemble de ces perspectives nous conduit à définir un axe d'orientation pour renforcer le rôle du centre social comme lieu de ressources au service des habitants du quartier avec pour objectifs de :

- valoriser les ressources internes du Centre Georges-Brassens ;
- valoriser le potentiel associatif du quartier ;
- identifier les besoins de services et d'informations sur le quartier ;
- identifier et valoriser le potentiel et les ressources des habitants.

La multiplication des temps d'échanges autour des activités et la diversité des formes proposées ont contribué à créer des espaces de paroles où chacun a la possibilité d'exprimer ses ressentis, ses difficultés, ses demandes d'information. Ces espaces doivent devenir un lieu de libre expression constructive d'où des préoccupations individuelles émergent des envies collectives. D'autres espaces sont à développer avec cette même préoccupation d'être à l'écoute des usagers et des habitants (soirées débats, petits déjeuners d'informations...).

L'implication croissante des usagers dans la vie de la structure et du quartier vient renforcer l'impact du Centre sur son territoire. De cette force naissent de nouveaux impératifs, de nouvelles orientations qu'il convient de prendre en compte dans un fonctionnement au quotidien. Toute l'implication du Centre auprès des habitants dans leur accompagnement dans le projet de rénovation urbaine a généré de nouvelles attentes, de nouvelles perspectives d'action, de nouveaux constats. »

L'EXEMPLE D'UNE POLITIQUE PUBLIQUE TERRITORIALE CONTRE LES DISCRIMINA- TIONS À L'EMPLOI

Maryse Lion-Lec

Maire-adjointe en charge de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Amiens (lors de la réalisation de ce texte)

Soutenir l'ensemble des acteurs du territoire qui luttent contre les discriminations et pour l'égalité

« La Maison de l'égalité a mis en place une animation des réseaux associatifs, institutionnels, citoyens ou des entreprises avec l'objectif de mailler le territoire au plus près des besoins de la population et de permettre à chacun-e de mieux se connaître et toujours mieux travailler ensemble. C'est dans ce cadre notamment, que la lutte contre les discriminations est devenue en 2010 un axe prioritaire de la politique de la ville au titre de la politique de soutien aux associations et aux projets développés dans les quartiers populaires relevant du CUCS (contrat urbain de cohésion sociale) et est aujourd'hui pleinement intégrée dans le cadre du nouveau contrat de ville dont Amiens sera l'un des sites préfigurateurs en France en 2014. »

Amiens s'engage en faveur des personnes migrantes

« Avec "AGIR", Amiens Métropole est engagée depuis juin 2013 dans un programme européen, au titre d'Interreg IV, pour lever les difficultés d'accès aux droits et dans la vie quotidienne qui pèsent sur les personnes migrantes vivant sur le territoire de l'agglomération. Ce projet sur deux ans, mené conjointement avec des partenaires



Quartier de la Nacre et Mission locale, Méru

anglais et l'association franco-marocaine Les deux rives, a pour objectif de réaliser un diagnostic de la situation locale, et de mener différents projets dans les domaines de l'emploi, du logement, de la santé et de la médiation dans la vie quotidienne, en lien étroit avec les migrants eux-mêmes, et les associations et institutions qui agissent dans l'accompagnement des personnes migrantes au quotidien. »

LA POLITIQUE DE LA VILLE ET DE LA COHÉSION SOCIALE DE SAINT-QUENTIN

Des actions de lutte contre les discriminations

Karim Saïdi

Conseiller municipal délégué à la politique de la ville et la cohésion sociale, Saint-Quentin (lors de la réalisation de ce texte)

La mise en place d'une charte de la diversité sur le bassin d'emploi de Saint-Quentin

« Face au constat de très faible représentation de la diversité dans toutes ses dimensions (ethniques, sociales, démographiques ou encore de handicap), une démarche a été initiée auprès des entreprises locales afin de les sensibiliser à la pratique de la diversité dans leurs processus de recrutement en amont, et ensuite dans l'intégration de cette diversité en aval. Pour cela, un outil leur a été proposé : la Charte de la diversité, élaborée par l'institut IMS-entreprendre pour la cité, dans laquelle l'entreprise est invitée à respecter et surtout appliquer dix articles permettant d'être en phase avec la société en terme de lutte contre les discriminations et offrant aussi à l'entreprise une valeur ajoutée en termes de marchés, de communication et d'image de marque que les concurrents n'ont pas. Cette charte a été signée par quinze entreprises locales en juillet 2006 en présence de Azouz Begag, ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances. Elle a donné des résultats probants : certaines entreprises ont embauché des personnes en situation de handicap et ont respecté l'objectif décliné par la loi de 2005 de 6 % de ces personnes dans les effectifs. »

La mise en place d'une antenne PlaNet finances au sein de la ZUS Europe

« Un des moyens pour nos jeunes des quartiers de sortir de la spirale du chômage, due en partie au fait qu'ils sont discriminés, est de créer leur entreprise. Le problème est que n'est pas entrepreneur qui veut ! C'est pour cela que notre ville a fait appel à la structure créée par Jacques Attali, PlaNet finances. Cette cellule implantée en juillet 2013 en plein quartier Europe a pour but d'accompagner les créateurs d'entreprise jeunes ou moins jeunes par des missions de conseil, de recherche de financements, d'aide à la rédaction du business-plan. Elle est composée d'une directrice aidée d'un chargé de mission qui vont mettre en exergue tout leur savoir-faire et leurs compétences au service de la création d'entreprise. L'un des leviers essentiels du financement est constitué par le microcrédit. Depuis son lancement, l'antenne PlaNet ADAM de Saint-Quentin, la première du genre en Picardie, a permis à cinq entreprises de naître dans des domaines aussi divers que le conseil, la gestion de conflits ou encore le développement durable, avec un avenir prometteur pour ces créateurs. »

ABORDER LA QUESTION DE LA DIVERSITÉ PAR UNE APPROCHE CENTRÉE SUR LA PERSONNE

Joël Charlery

Responsable de projet AFPA transitions Picardie

Discrimination et appartenance sociale : deux notions intimement liées

« La notion de discrimination nécessite une catégorisation des individus ; c'est-à-dire l'appartenance à un groupe. Une personne se vit comme discriminée à partir du moment où elle va s'identifier à un groupe de personnes présentant des caractéristiques communes qui vont les différencier des autres travailleurs : soit le sexe, la religion, l'origine ethnique, l'âge ou encore l'appartenance syndicale.

Bien que l'acte de discrimination puisse être individuel, il n'existe que si le critère discriminant peut caractériser un ensemble d'individus.

Cette notion nous semble importante à préciser car, dans le processus d'accompagnement d'une personne vis-à-vis de son parcours professionnel, ce que nous explorons avec elle, c'est comment elle vit son sentiment d'appartenance à un groupe. Nous évaluons son rapport à une image de soi positive ou négative influencée par la perception de ce groupe vis-à-vis du monde du travail et son niveau d'intégration des stéréotypes qui va être renforcé par tout un système de croyances rationnelles ou irrationnelles véhiculées par le discours dans la société.

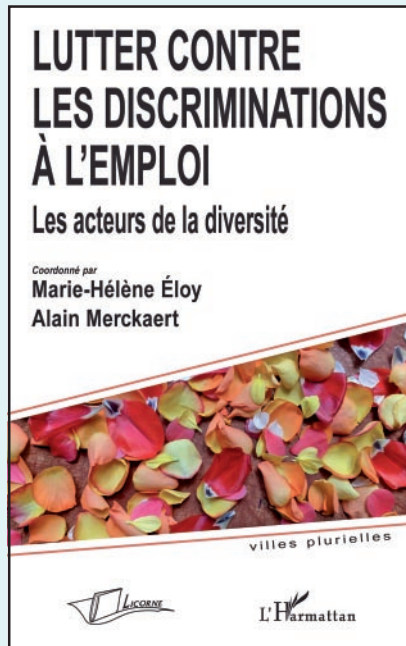
Elle cherche une explication, une cause aux difficultés qu'elle rencontre face au monde professionnel, au fait qu'à compétences égales, si elle se compare à un autre, elle ne puisse accéder à la même place au sein du système productif : c'est ce que Conrad Lecomte appelle "nommer son propre énoncé explicatif subjectif" pour maintenir sa cohésion interne.

Une personne intériorise sa difficulté d'intégration dans le monde du travail par ce constat d'appartenance : "Je ne trouve pas de travail parce que... je suis vieux, handicapé, noir, arabe..." Discours d'autant plus appuyé de sa part tant elle le fonde sur des données objectives réelles : "Si on regarde les chiffres du chômage, on voit bien que le groupe auquel j'appartiens est celui qui fait partie des plus exclus du monde du travail..."

Comme le précisent R. Y. Bourhis et N. Carignan, des études déjà anciennes ont révélé que les personnes victimes de préjugés et de discrimination non seulement souffraient d'une estime de soi négative, mais se sentaient plus tristes, plus stressées et plus dépressives que celles qui ne subissaient pas ce genre d'abus. De plus, les recherches montrent qu'en général la discrimination représente une menace à l'identité sociale des victimes. Ce sentiment de menace amène parfois les victimes à s'identifier plus fortement à leur endogroupe, ayant pour effet de provoquer un repli identitaire qui peut nuire à l'intégration des minorités au sein de la société d'accueil. À la longue, les conséquences de la discrimination sont lourdes à porter pour les victimes et vont même jusqu'à entraîner une détérioration de la santé². »

1. C. Lecomte et L. Tremblay, *Entrevue d'évaluation en counseling d'emploi*, Institut de recherches psychologiques, 1987.

2. R. Y. Bourhis, N. Carignan, « Petit guide pédagogique pour "La leçon de discrimination" », dans le DVD *La leçon de discrimination*, Services éducatifs de Radio-Canada, 2007.



Cet ouvrage s'inscrit dans un cycle autour du thème « entre intégration et discriminations » dont il est la deuxième production.

Marie-Hélène Éloy et Alain Merckaert ont coordonné *Lutter contre les discriminations à l'emploi, Les acteurs de la diversité*.

Avec les contributions de : Samia Ben Mokhtar, Emérance Bofunda, Toufic Boudour, Sandrine Bouttemy, Joël Charlery, Yazid Chir, Marie-Claire Demonchy, Biley Narcisse Ellia, Fouad Ettahiri, Sandra Fergani, Pascal Gosselin, Sophie Kapusciak, Maryse Lion-Lec, Farid Mokkaem, Yassine Mokkaem, Philippe Othacehe, Mélanie Quémerais, Raynald Rimbault, Karim Saïdi.

Marie-Hélène Éloy, professeur agrégé de lettres classiques, a été responsable du CASNAV de l'académie d'Amiens de 1996 à 2011.

Alain Merckaert, psychosociologue et éditeur, exerce des responsabilités au sein de diverses associations. Il a notamment dirigé les ouvrages *Entre social et entreprise* et *Des femmes plurielles*.

160 pages - 15 € - 13,5 x 21,5 cm

Édition : Licorne, Diffusion : L'Harmattan

editions.licorne@wanadoo.fr

ISBN : 978-2-910449-39-1

D'autres textes de cet ouvrage, dont nous n'avons pu ici reprendre d'extraits faute de place, figurent dans une partie intitulée « Dispositifs d'accueil, d'accompagnement et de sensibilisation » : « Le dispositif d'accueil et d'intégration » de Sophie Kapusciak ; « Le DELF : outil d'évaluation linguistique au service de l'intégration des élèves allophones nouvellement arrivés en France ? » de Mélanie Quémerais ; « Démocratie et courage ! » de Sandra Fergani.



Des affiches relatives à des actions de lutte contre les discriminations