

23 ET 24 SEPTEMBRE 2008

1^{ers} ateliers SOLIDARITÉ
nationaux de la

CENTRE DE CONGRÈS - LYON

Accede : à Villeurbanne une approche territoriale pour lutter contre les discriminations à l'emploi

Marie-Christine Cerrato Debenedetti
Chef de projet lutte contre les discriminations
Ville de Villeurbanne

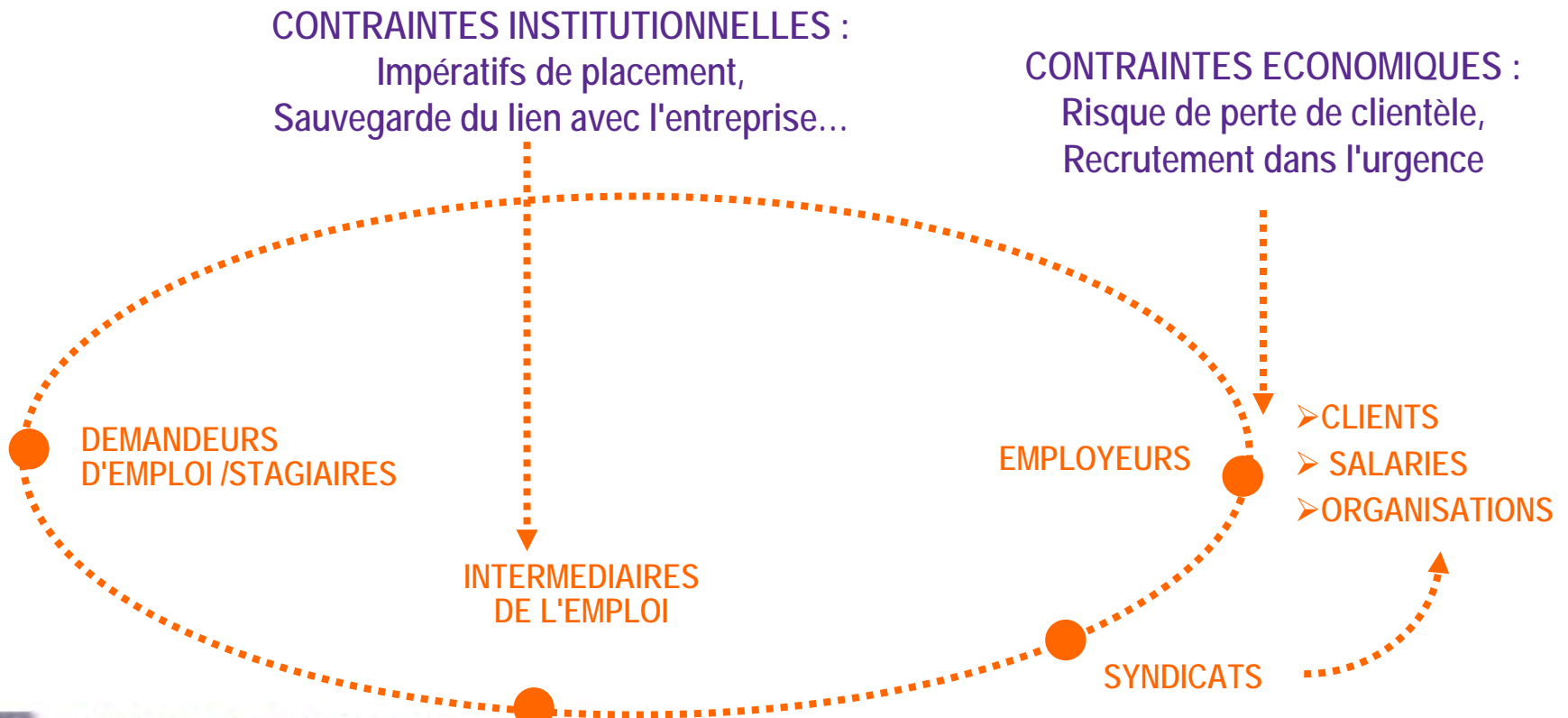
Contexte

Villeurbanne : 135 000 habitants

- 2002 : Création de la commission villeurbannaise sur les discriminations ethniques : que faire ?
- 2004 : Démarrage du projet ACCEDE sur les propositions de la commission : « être traité en fonction de ses compétences et non de ses origines, faire respecter le droit de l'égalité et de la non-discrimination. »
- Objectifs :
- 1/ **Reconnaissance des discriminations ethniques** à l'emploi et au stage
- 2/ Favoriser la **coresponsabilité** des acteurs (ce n'est pas la faute de l'autre).
- 3/ **Changer les pratiques pour tendre à l'égalité de traitement** dans l'accès à l'emploi sans considération des origines.

La coproduction des discriminations

La mise en visibilité du phénomène et la mobilisation du droit permettent d'enrayer le système



23 et 24 septembre 2008 - Centre de Congrès - Lyon

1^{ers} ateliers SOLIDARITÉ
nationaux de la

Titre de l'atelier

La démarche de changement avec les intermédiaires de l'emploi villeurbannais

1

2005 – Formation action avec des professionnels de l'insertion
(constat d'impuissance professionnelle : *normes, expertise, pratiques*)

2

2006 - Engagement formel des structures dans l'action
Rédaction et signature d'un plan d'action

3

2006 - Formation de tout le personnel des structures (direction, conseillers), soit 120 personnes

4

2006 - Production d'outils et de procédures par deux groupes de professionnels représentant 18 professionnels/12 structures

5

2007 - Validation des outils et procédures par les directions

6

Sept. 2007- juin 2008 - Expérimentation des procédures, accompagnement des professionnels de l'insertion à l'emploi

Changement des pratiques professionnelles

2005 le diagnostic « intermédiaires de l'emploi »

■ Constats partagés

- ▶ L'importance des discriminations ethniques dans le quotidien des professionnels de l'insertion
- ▶ Une difficulté pour cerner la discrimination
- ▶ Des discours désabusés, souvent accompagnés d'une position de renoncement
- ▶ Une méconnaissance de l'arsenal juridique
- ▶ Les professionnels peuvent participer à production de la discrimination qui fait système
- ▶ L'importance de la mise en visibilité des discriminations pour enrayer le système

La prévention des discriminations au cœur des pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi

LA PROFESSIONALISATION

■ 1/ Je dois faire

Système de valeur et normes énoncées dans la société, les institutions et les organisations

La connaissance des règles et normes édictées : droit, chartes, notes internes... veiller à leur diffusion interne, Renforcer l'engagement si nécessaire

■ 2 / Je sais analyser

Expertise professionnelle : connaissances, compréhension

Formation, analyse de pratiques
Repérage des connaissances et expertises à acquérir

■ 3/ Je fais

Pratique concrète :
modification des pratiques
Actions spécifiques

Connaissances des outils déjà produits, adaptation, **mise en place d'outils et de procédures** spécifiques

L'engagement : « La discrimination ne passera pas par nous »

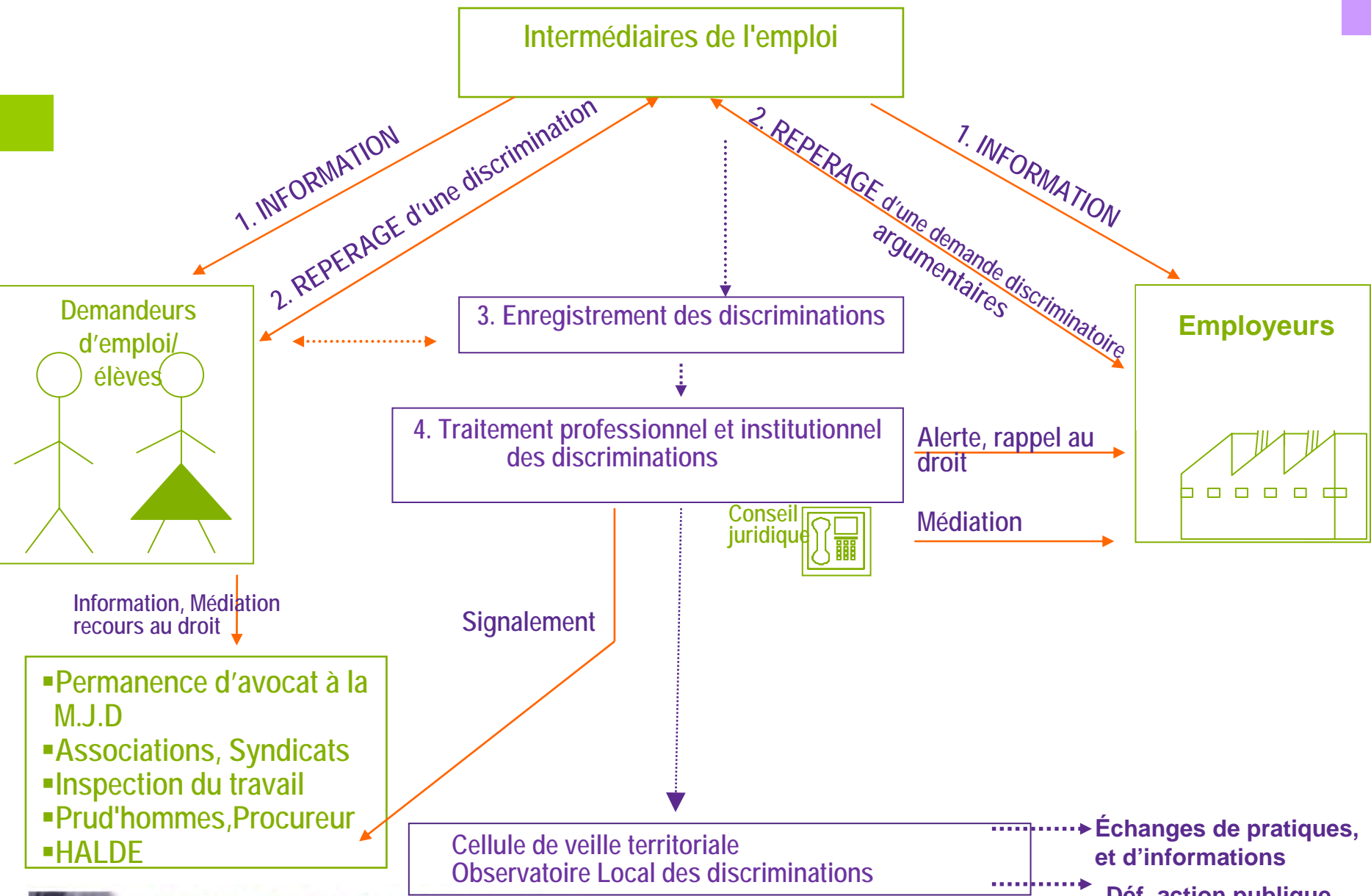
Les discriminations ethniques à l'emploi sont illégales en France.

Les intermédiaires de l'emploi tant publics que privés sont confrontés quotidiennement à cette question. En ce sens la lutte contre les discriminations doit se placer au cœur des pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi.

Les organismes signataires s'engagent à :

- **Former l'ensemble de leurs agents**, et notamment l'encadrement, à la problématique de la lutte contre les discriminations.
- **Participer au groupe territorial de production d'outils** et de procédures de lutte contre les discriminations dans le cadre du projet Accede.
- **Faire évoluer les pratiques professionnelles des agents** pour garantir les exigences de l'égalité de traitement et de la lutte contre les discriminations et à travers la mise en place :
 - **d'outils et de procédures internes**
 - **de procédures d'information mutuelles à l'échelle du territoire villeurbannais** afin d'enrayer durablement un phénomène qui s'est glissé dans les pratiques professionnelles.

Intégrer la prévention des discriminations dans la pratique professionnelle des intermédiaires



Quels effets sur les demandeurs d'emploi ?

- Information sur leur droit et les recours possibles
- Redonne confiance dans les institutions
- Meilleures relations avec leur conseiller emploi :
- Ecoute active (peuvent en parler, être écoutés et aidés pour qualifier la situation)
- Soutien pour une prise en compte de la discrimination comme un frein à l'emploi : médiation, réaction
- (Re)Mobilisation vers la recherche d'emploi

Quels effets sur les intermédiaires de l'emploi ?

- **Meilleure connaissance du droit (norme de travail)**
- **Meilleure expertise professionnelle (analyse des situations)**
- **Changement de pratiques professionnelles : intégration de la lutte contre les discriminations dans les modes de travail (vis-à-vis des demandeurs d'emploi/ élèves et pédagogie vis-à-vis des employeurs)**
- **Meilleures relations avec les demandeurs d'emploi**
- **Donne un cadre de travail clair**
- **Redonne du sens au travail : réduit l'écart entre norme et pratique**

Quels effets sur les recruteurs ?

- **Les entreprises sont informées sur le droit à respecter**
- **Elles sont ainsi mieux protégées contre le risque juridique de discrimination**
- **Elles peuvent être accompagnées pour changer leur pratique**
- **Meilleure intégration du droit de l'égalité et de la non discrimination dans les pratiques de recrutement**