

Le Conseil National
de l'Insertion
par l'Activité Economique



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement



Fonds d'action et de soutien pour l'intégration
et la lutte contre les discriminations



Discriminations et égalité des chances : questions et enjeux pour l'Insertion par l'Activité Economique

Actes du séminaire

LUNDI 18 AVRIL 2005

*Un séminaire organisé à Paris,
dans le cadre du Protocole d'accord signé le 28 octobre 2004 entre :*

le Conseil national de l'insertion par l'activité économique,
la Direction des Populations et des Migrations,
la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
la Direction Générale de l'Action Sociale,
le Fonds d'Action et de Soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
et l'Agence de Valorisation des Initiatives Socio-économiques (AVISE),
avec le soutien du Fonds Social Européen.



Fonds social européen

SOMMAIRE

Ouverture du séminaire

par Claire Descreux (sous-directrice DGAS, vice-présidence du CNIAE),
Vincent Delpey (sous-directeur DGEFP, vice-présidence du CNIAE)
et Claude Alphanféry, président du CNIAE, **p. 4**

Les discriminations, apports conceptuels et juridiques

par Philippe Cormont, Copas, **p. 6**

Les premiers constats de la recherche-action

par Julien Viteau, IRFA Conseil, **p. 13**

Le FASILD : un désir de collaborer avec l'IAE

par Myriam Bernard, IRFA FASILD, **p. 18**

Distinguer la discrimination de l'exclusion

par Vincent DELPEY, DGEFP, **p. 20**

L'implication de la Fondation MACIF dans la lutte contre les discriminations

par Alain Philippe, Fondation MACIF, **p. 21**

Animation : Julien Viteau

Table-ronde 1, p. 22

Discriminations et égalité des chances, les spécificités et les réponses de l'IAE au travers de ses métiers ; la mise à disposition et la production de biens et de services.

Avec Marie Dalberto (DPM), Nathalie Hanet Kania (COORACE), Arnaud Gauci (Adecco),
Nadia Kaci (Aquitaine Intérim Insertion)

Table-ronde 2, p. 30

Comment améliorer l'action de l'IAE dans la lutte contre les discriminations ?

Quels liens avec le Service Public de l'Emploi et le Service Public de l'Accueil ?

Avec Pierrette Catel (DGANPE), Zin-Din Boukhenaïssi (CNLRQ), Brigitte Ogée (CNEI), Laétitia Courteix (CEF DDTEFP de Gironde), Hélène ALIDJRA (Chargée de Mission – SGAR Poitou-Charentes).

Table-ronde 3, p. 41

La formation, le transfert de savoir-faire, la parole des usagers : trois leviers pour construire l'action contre les discriminations et pour l'égalité des chances.

Avec Marie-Laure Meyer, Conseillère régionale, Présidente du PLIE de Nanterre (92), Philippe Louveau (Chantier-Ecole), Maria Cunha (FASILD), Martine Calvo (AVISE), Didier Piard (FNARS), Robert Combe (directeur d'IFAC 38, organisme de formation).

Intervention de Madame Nelly Olin, ministre déléguée à l'intégration, à l'égalité des chances et à la lutte contre l'exclusion, p. 49

Glossaire, p. 52

Document réalisé sous la responsabilité du CNIAE (<http://www.cniae.gouv.fr>),

à la suite du séminaire qui s'est tenu à Paris, le 18/04/05.

Les propos retranscrits sont de la responsabilité de leurs auteurs ; les intertitres sont de la responsabilité de la rédaction.

Conception rédactionnelle : Tugdual Ruellan

Précision : les sigles utilisés dans le document sont explicités dans un glossaire situé à la fin de document.

Ouverture du séminaire avec :

Claire Descieux, sous-directrice DGAS, vice-présidence du CNIAE,
Vincent Delpey, sous-directeur DGEFP, vice-président du CNIAE,
Claude Alphandéry, président du CNIAE.

Claude Alphandéry : Ce séminaire est l'aboutissement d'une double démarche, au niveau du CNIAE. Nous avons, avec l'appui de la DGEFP et du Fasild, initié une première étude sur le secteur de l'IAE et les discriminations raciales à l'emploi dès 2001. L'une des conclusions de cette étude était ainsi formulée : *« une sensibilisation large de l'ensemble des structures d'insertion par l'activité économique sur la question des discriminations raciales, portée par les têtes de réseau et le CNIAE et menée à partir des territoires, pourrait constituer la première étape d'une démarche de mobilisation »*. L'étude notait d'autre part : *« la question est posée de la sensibilisation des réseaux qu'il convient de renforcer par une impulsion du niveau central, du CNIAE. »* Il était donc évident que cette question devait être intégrée plus fortement au programme de travail du Conseil national. L'opportunité nous en a été donnée par une commande publique.

Au niveau de la politique publique, le plan de cohésion sociale, avec ses trois axes que sont l'emploi, le logement et l'égalité des chances, nous incitait à la poursuite de cette première démarche. Poursuite d'autant plus nécessaire que le champ de l'égalité des chances a beaucoup évolué depuis 2002 avec la création de la HALDE, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la mise en place du service public de l'accueil des primo-arrivants, la création du contrat d'accueil et d'intégration et les plates-formes d'accueil.

En octobre 2004, était signé, entre le CNIAE, la DGEFP, la DGAS, le Fasild, la DPM et l'Avise, un accord-cadre sur trois ans visant à travailler sur des actions concrètes de prévention et de lutte contre les discriminations à l'égard des personnes immigrées et issues de l'immigration, au sein du secteur de l'IAE. Ce secteur est important dans la lutte contre les exclusions et pour l'insertion professionnelle avec 4 000 entrepreneurs sociaux, recrutant environ 300 000 personnes chaque année, 20 000 salariés permanents et une forte proportion de sorties vers l'emploi. Certes, le sas d'insertion fonctionne plus ou moins bien selon la situation économique globale, les caractéristiques du bassin d'emploi et de vie, la situation initiale des personnes recrutées. Or, il est notoire que, parmi elles, les personnes immigrées et issues de l'immigration représentent une proportion élevée, dominante parfois, dans certaines structures d'insertion.

Mieux connaître ces publics et les conditions particulières de leurs parcours

Le premier problème est donc de connaître la nature de leur parcours, au sein de l'IAE, et leurs chances de succès. S'agissant de travailleurs étrangers ou d'origine étrangère, le secteur est actuellement dans l'incapacité statistique de préciser son apport à la lutte contre les discriminations. Eternel problème d'observation. Nous espérons que l'observatoire, récemment créé auprès du HCI, Haut conseil à l'immigration, nous aidera à le dépasser car, nous savons que ces salariés d'origine étrangère sont souvent ceux dont les parcours sont les plus chaotiques et dont l'insertion dans le milieu classique du travail est la plus difficile. Il convient donc de renforcer notre action pour effacer toutes les formes de discrimination et repérer les métiers les plus appropriés, les méthodes, les outils, les partenariats, les comportements professionnels les mieux adaptés à leur insertion. Telles sont les questions, et sans doute bien d'autres, que les trois tables-rondes devront aborder aujourd'hui.

Vers un programme d'actions concertées

Je remercie tout particulièrement Julien Viteau et l'IRFA Conseil pour leur préparation de ce séminaire et son animation. Je remercie aussi les financeurs de cette première phase de l'accord-cadre : la DPM, le FSE, la DGAS et l'Avise. Il s'agit effectivement aujourd'hui, d'un premier moment de mobilisation et d'échange pour écrire collectivement, un programme d'actions concertées. Il fait suite au questionnaire qui a été adressé aux structures d'insertion. Ce programme sera présenté par la suite au bureau du CNAIE et aux signataires de l'accord-cadre avant la fin du premier semestre. Nous aurons alors deux ans pour mettre en œuvre le plan d'actions. Bon travail donc...

Insertion par l'activité économique : carte d'identité

- Objectifs : agir dans la lutte et la prévention des exclusions et pour l'insertion professionnelle ;
- 4 000 entrepreneurs sociaux ;
- 20 000 salariés permanents
- 300 000 personnes recrutées chaque année ;
- une forte proportion de sorties vers l'emploi.

Les discriminations, apports conceptuels et juridiques

Philippe Cormont
consultant, Copas

Je vais essayer de vous donner quelques apports juridiques et conceptuels. D'où je parle ? Ce que je vais vous dire et qui concerne les processus et l'argumentation qui « légitime » les discriminations est issu de travaux réalisés lors des programmes européens Equal, Espere et Latitude, notamment d'une première étude que nous avons réalisée en 1999 pour le Groupe de travail temporaire Adecco sur l'état des lieux de l'impact interne et externe de la discrimination raciale. Je prendrai des exemples issus de ce terrain, celui des intermédiaires à l'emploi, notamment pour expliquer ce qui tourne autour de la coproduction de la discrimination. Je parlerai essentiellement de « discrimination raciale », relativement simple à analyser et à travailler ; elle est un bon exemple de mécanisme qui est ensuite applicable pour l'ensemble des discriminations (hommes – femmes, personnes handicapées...)

1970 : « Ils vont bien finir par s'intégrer ! »

La discrimination, les discriminations... C'est un sujet neuf qui se stabilise. Historiquement, il apparaît relativement récemment, une trentaine d'années, guère plus. Immigration, immigration et intégration, lutte contre le racisme, discrimination positive, égalité des chances... C'est cette segmentation, temporelle, qui nous conduit aujourd'hui à travailler sur les discriminations. On ne parlait pas de discrimination il y a trente ans, époque du regroupement familial, d'immigration, d'apport de main-d'œuvre nécessaire pour travailler en France, avec une vision de l'intégration alors très faible : « Ils ne vont pas rester et vont certainement rentrer chez eux ! » Deux signes intéressants marquent l'intégration des personnes que l'on a fait venir : la mixité des mariages et les lieux d'enterrement. Avec les années, l'on se rend compte que les gens sont restés vivre en France, se sont mariés avec des gens de nationalité française, sont morts et enterrés sur le sol français. On traite ces questions au début à partir des problématiques d'intégration avec un modèle égalitaire : « Ils vont bien finir par s'intégrer une fois passés par le système classique proposé par la société française. »

1990 : un rapport de l'IGAS démontre l'existence de la discrimination

Peu à peu, l'on se rend compte que ça ne marche pas. Les deux grands courants fondamentaux qui dominent le débat, dans les années 1980 – 1990, sont l'intégration des jeunes issus de l'immigration et la lutte contre le racisme. Le mot discrimination n'est utilisé que très rarement. 1990 : parution du rapport de Mme Lambert et M. Lemoine de l'IGAS, Inspection générale des affaires sociales. Pour la première fois, un document démontre l'existence de la discrimination. Immédiatement, un débat surgit : comment travailler sur un phénomène alors que l'on ne dispose pas d'indicateurs pour prouver l'existence de ce phénomène ? Une difficulté que l'on rencontre toujours aujourd'hui. Il suffit d'observer les débats récents autour des services publics France 2 – France 3 à la suite d'une étude menée il y a quelques années qui disait : « la télévision française ne représente pas les minorités visibles et n'est pas à l'image de la France. » Mais quelle est l'image de la France ? Le débat est

retombé car personne n'avait la réponse. Il faut donc rester très vigilant sur cette notion d'indicateurs.

Les préconisations vont ensuite descendre de l'ONU à l'Europe, puis à la France.

1958 : la Constitution française préconise l'égalité de traitement ;

1997 : l'article 13 du Traité d'Amsterdam impose à ses états-membres la mise en place d'une politique publique de lutte contre les discriminations ;

1998 : première conférence, organisée par le Fasild, sur le thème des discriminations raciales à l'embauche. Un événement précurseur dans le champ des politiques publiques... Le Fasild, en charge de l'intégration, pose la question de la discrimination.

21 octobre 1998 : l'existence des discriminations est clairement actée lors du Conseil des ministres et est un thème de débat interne. Les services publics vont ensuite s'emparer de la problématique des discriminations.

1999 : accords avec les partenaires sociaux, « déclaration » de Grenelle, création des Codac, du Geld, du numéro de téléphone 114, modification de l'article L 122-45 du Code du travail ;

9 mai 2001 : loi relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

16 novembre 2001 : parution de la loi.

On note actuellement, en **2005**, un effet boule de neige avec la création des Copec, du HCI, de la Halde. Vous y travaillez. A travers le programme Espere, c'est l'ensemble du service public qui a travaillé sur cette question. Les entreprises de travail temporaire, par le biais de leur syndicat le SETT, ont signé **fin 2004**, un accord de branche. Ce n'est certainement pas un hasard si l'ensemble des intermédiaires à l'emploi y travaillent. De par leur position, ils sont entre deux chaises, entre la demande discriminatoire d'un client et l'obligation de fournir du travail. Nous y reviendrons...

La loi 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Ce qui structure aujourd'hui le champ des réflexions sur la discrimination, en termes d'actions, c'est la loi du 16 novembre 2001. Je vous renvoie aux travaux de Gwenaëlle Calves, Université de Cergy-Pontoise, centrés sur la question purement juridique des discriminations.

La loi **2001 – 1066**, relative à la lutte contre les discriminations a modifié l'article **L 122 – 45** du Code du travail précise qu' :

« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage, à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation, renouvellement du contrat. »

Tout le champ des actes professionnels sont donc couverts par cette loi. Mais, il manque le plus important : en raison de quoi l'on discrimine ou pas ? L'interdit est posé :

« les discriminations en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de son appartenance ou de son non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. »

Tous ces critères sont donc considérés comme inopérants et discriminatoires.

La question de la preuve

Je me suis rendu compte, à plusieurs reprises, que l'on parlait comme si c'était pour tout le monde un fait établi que la discrimination existe, qu'elle était une problématique actuelle. Je propose de vous présenter une étude, réalisée récemment à la demande d'Adia par M. Jean-François Amadiou, professeur de gestion au Cergos de Paris¹, qui prouve de façon indéniable l'existence des discriminations. Il y pointe les problématiques que cela peut poser dans le cadre de gestion des ressources humaines.

Il envoie un CV d'un candidat de référence au profil relativement commun : un homme blanc, 30 ans, d'apparence banale, titulaire d'un BTS. A chaque fois, il ne change qu'une seule variable : l'âge (de 30, il passe à 50 ans) ; le prénom (de Philippe, il s'appelle Mohamed) ; d'un homme, il sera une femme ; de valide, il sera handicapé.

Les résultats de l'étude sont significatifs :

- le candidat de référence, sur l'envoi de 1800 CV, reçoit 260 réponses ;
- le candidat blanc obtient 75 réponses positives (on lui accorde un entretien d'embauche) ;
- la femme obtient 69 réponses ;
- celui qui habite au Val-Fourré, identifié comme quartier « sensible » en banlieue parisienne, obtient 45 réponses ;
- celui qui a une apparence disgracieuse (photo déformée) obtient 33 réponses ;
- celui qui a 50 ans obtient 20 réponses ;
- celui au nom et prénom maghrébin obtient 14 réponses ;
- le travailleur handicapé obtient 5 réponses.

On a là un argumentaire scientifique qui montre que le rapport de discrimination se situe de 1 à 6. La discrimination existe bel et bien, mais la notion même de discrimination est compliquée. Pour les différents chercheurs qui y travaillent, les groupes de pilotage, les professionnels en charge du projet, les responsables du Fasild impliqués, la discrimination renvoie à un objet technique de travail : elle est définie – c'est là un apport des projets Espere et Latitude. Lorsque vous travaillez avec des gens qui ne sont pas spécialistes de la question, la discrimination renvoie à un objet de débat dans l'espace public. Le mot n'est pas défini.

Pour chacun, la discrimination renvoie à des représentations, des idées, des stéréotypes. Mais, c'est un objet suffisamment flou pour que l'on évite de l'aborder directement. « Vous souhaitez que l'on travaille sur la discrimination ? Mais j'ai déjà ma charte de déontologie, les droits de l'homme, mes règlements internes ! J'ai tout ce qu'il faut... » Citer ces textes et références est, en général, un bon moyen d'évitement. La notion même du terme est importante : soit, il faut qu'elle soit un objet défini, délimité afin de pouvoir mettre derrière des actions ; soit, vous en faites un objet de débat public, un micro-trottoir... Tout le monde a une idée sur la discrimination. Mais l'avis ne sera pas le même selon que vous ayez abordé un peu la question ou si vous avez l'avis d'un quidam qui n'a pas travaillé la question. Ceci pose des problèmes, notamment lorsque vous engagez des actions auprès des hiérarchies intermédiaires, quelle que soit votre structure.

¹ Jean-François Amadiou, directeur de l'Observatoire des discriminations, sociologue, professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

On discrimine tous, tout le temps

Discriminer, dans le langage commun, c'est distinguer ; on discrimine tous, tout le temps et ce n'est pas un problème. C'est un processus neutre, une opération mentale, une distinction entre deux objets ou sujets à partir de traits distinctifs : grand, petit, blond, brun... Ce qui devient un problème, c'est lorsqu'on utilise ces traits distinctifs comme arguments ou compétences dans un recrutement. Ce qui est délictueux, c'est le traitement défavorable des personnes sur la base de cette distinction. En droit, discriminer, c'est « *traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre, dans une situation comparable et pour un motif prohibé.* » L'étude d'Amadiou est intéressante car il s'agit d'une étude conçue à partir des mêmes caractéristiques à chaque fois.

Les types de discrimination

Il y a de la discrimination légale et justifiée, il y a de la discrimination illégale, il y a de la discrimination directe ou indirecte.

Discrimination directe. La discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable, sur la base de critères discriminatoires. C'est utiliser ces critères pour fonder une rupture d'égalité de traitement. Par exemple, dans une annonce de recrutement, la présence de critères sur l'origine, le sexe, l'âge, sans que le poste ne le justifie. Dans certains endroits, plus de 37% des annonces d'emploi sont discriminatoires (il suffit de marquer : + de 25 ans ; recherche femme...) Sauf, dès lors que le poste de travail l'exige.

Discrimination indirecte. Elle est assez perverse, se produisant lorsqu'un critère, une disposition ou une pratique, apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes, par rapport à d'autres personnes. Par exemple, la taille minimum ; il faut faire 1,70 m pour tel type d'emploi ; une telle annonce exclue de fait bon nombre de femmes. Les causes de ce critère entraînent statistiquement une différence de traitement.

Discrimination légale. Ce type de discrimination n'est pas délictueux mais organisé et prévu par les textes de loi. C'est par exemple la nationalité pour accéder à tel ou tel type d'emploi (il est très compliqué de vouloir travailler pour la Défense nationale sans être de nationalité française). Ces discriminations ne sont pas très nombreuses d'autant que les juridictions travaillent à une évolution des textes dans les administrations françaises.

Discrimination justifiée. C'est la situation dans laquelle le métier, ou le poste de travail, nécessite de satisfaire à un critère particulier. C'est par exemple, la recherche d'un acteur noir pour jouer le rôle de Mendela au théâtre ou d'un serveur parlant l'alsacien pour intervenir dans un restaurant alsacien. Il ne s'agit pas là de pratiques discriminatoires.

Inversion de la charge de la preuve

Le grand bouleversement de la loi de 2001, c'est l'inversion de la charge de la preuve. Auparavant, c'était au salarié ou au futur embauché, ayant repéré une pratique discriminatoire chez l'employeur, d'en apporter la preuve. Aujourd'hui, c'est l'inverse : c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas discriminé. Comment construire cette preuve et à partir de quels faits ? Il y a là encore une fois, une subdivision entre le pénal et le Code du travail. Au pénal, ce qui vaut sont les

aveux, le témoignage, le flagrant délit ou une série d'indices concordants, sachant que le testing et les statistiques sont reconnus comme preuve. C'est le travail de SOS Racisme à l'entrée des discothèques. C'est le travail d'Amadiou. Au niveau du Code du travail, le salarié ou le candidat malheureux peut porter plainte ; les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document, les organisations syndicales et les associations de lutte contre les discriminations peuvent agir également en justice, à condition d'être constituées depuis au moins cinq ans.

Que risque un employeur qui discrimine ? Pour l'instant, pas grand chose. Le gendarme manque de bâton ! Il n'y a pas eu de procès ni de condamnation lourde. Sans doute faudrait-il des procès intéressants sachant qu'il y a eu l'an passé en France, quatre procès et huit cents en Angleterre... Même si le droit varie et rend les actions difficilement comparables, on peut malgré tout s'interroger, en termes de masse.

Au pénal. Pénalement, l'employeur qui discrimine risque beaucoup : trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende par personne discriminée. Imaginons – je ne peux que me tromper – qu'une grande entreprise automobile française (au hasard) cherche 100 employés. Si jamais elle discrimine, c'est 4 500 000 €. Ca serait intéressant car toucher au portefeuille de l'entreprise fait mal.

Code du travail. Au niveau du Code du travail, c'est la réintégration du salarié dans l'entreprise s'il a été licencié pour cause discriminatoire ou versement d'une indemnité supérieure ou égale à six mois de salaire, plus indemnité de licenciement s'il n'est pas réintégré.

L'aspect de coproduction systémique de la discrimination

Il ne s'agit pas de dire : « *C'est un mauvais employeur, le mauvais enseignant, la mauvaise mission locale, la mauvaise organisation... Ils sont racistes, ils discriminent...* » C'est beaucoup plus compliqué. La discrimination est systémique car elle marche comme un système.

Prenons le marché du travail : des employeurs, des demandeurs d'emploi, au milieu, des intermédiaires à l'emploi, privés ou publics (ANPE, mission locale, entreprise de travail temporaire...) Le système est formidable et pratique car ce n'est jamais la faute de personne : « Ce n'est pas moi qui discrimine, c'est l'autre ! »

Un premier argument, légitimant la discrimination, est annoncé, en référence à la **clientèle**, généralement par le « front office » : vendeurs, artisans, métiers de contacts avec le client. « *Je prendrai bien Mohamed, mais mes clients ne voudront jamais.* » Entrez dans une parfumerie : vous y trouverez rarement de vendeurs hommes, noirs. Les réactions peuvent être parfois très violentes. Un plombier ayant embauché un apprenti noir s'est entendu dire par sa cliente, en présence du jeune : « *Vous pouvez entrer mais lui, il reste dehors !* » Cet argument est avancé sans aucune preuve que la présence de salariés de couleur fasse baisser la rentabilité ou le chiffre d'affaires. Adecco a refusé à ses clients des demandes discriminatoires et a donc subi un impact sur son chiffre d'affaires ; mais l'on constate que six mois plus tard, la situation est récupérée parce l'agent a su défendre une position.

Second argument : **le personnel**. Un employeur dit : « *Moi je le prendrai bien, mais les gars dans mon équipe, ça se passera mal !* » J'ai en mémoire ce fait qui s'est produit l'an passé : un salarié scotché à un poteau par ses collègues d'équipe parce que de couleur.

Troisième argument, pervers et présent dans nombre de grandes entreprises en France : **les seuils d'équilibre**. « *J'en ai déjà assez ! J'en ai déjà...* » Mais, il est vrai qu'il y a parfois un poids historique lourd et difficile à faire évoluer, lorsque par exemple, un chef d'entreprise a mis en place une gestion ethnicisée depuis vingt, trente ans de ses chaînes de production. Sur la chaîne A, ce sont des Maliens ; sur la chaîne B, des Sri Lankais ; chaîne C, des Tamouls. Et l'on évite de mettre les Tamouls avec les Sri Lankais pour éviter les conflits... Que faire ?

Comment discriminer ?

Les processus, conduisant à la coproduction systémique de la discrimination, sont simples.

L'ethnicisation des tâches. L'employeur gère ses métiers par ethnies et argumente : « *Le Malien est fort, l'Asiatique est minutieux, la femme est douce...* »

La préférence locale ou familiale. C'est la « proximité », le sentiment de connivence.

L'intériorisation et le non positionnement par les intermédiaires. Un conseiller de l'ANPE sait que cette entreprise de la pharmacie, implantée dans tel département, n'a jamais donné un entretien d'embauche à un « non blanc ». Que doit-il faire ? Doit-il envoyer Mohamed au « casse-pipe » (sic) ? Il ne l'envoie pas et protège ainsi l'intérimaire, mais en même temps, ne fait que renforcer la coproduction systémique de la discrimination. C'est un argument de bonne foi : « *Je ne veux pas que l'autre souffre* ». Il n'aura effectivement pas souffert mais le problème est qu'il n'aura pas d'emploi.

L'intériorisation et la non candidature par les personnes-cibles. « *Moi-même, Mohamed, je ne vais plus candidater dans telle entreprise car je sais que c'est sans issue.* »

On retrouve classiquement une connivence dans toutes les offres d'emploi, dans le milieu du commerce notamment : « *bonne présentation ; bien sous tous rapports* ». C'est inquiétant et de plus, impossible de savoir ce que signifie une « bonne présentation ». Là, on commence à entrer dans la connivence. Les notions de « savoir-être », très développées dans les écoles de commerce et les directions de ressources humaines, ont eu des effets très néfastes. A par la conformité à une norme sociale dans un milieu bien défini, qui peut définir ce qu'est le « savoir-être » ? Le principe de connivence repose toujours sur le « c'est pas moi, c'est l'autre ». En disant « bonne présentation », l'intermédiaire à l'emploi risque d'entendre, qu'il le veuille ou non : blanc, bien habillé. Il s'agit là d'un processus renforçant la discrimination.

Eléments de conclusions

Ethnicisation des rapports sociaux. Ce n'est sûrement pas un hasard si la discrimination apparaît comme un thème émergent aujourd'hui. Depuis une dizaine d'années, on lit et on regarde les rapports sociaux de production comme des rapports ethniques. Il y a seulement quarante ans, ce n'était pas le cas : vous étiez prolétaire, vous apparteniez aux classes dangereuses, vous étiez capitaliste... Prolétaires et capitalistes ont disparu. Aujourd'hui, l'on a des Arabes, des Noirs, des Blancs... Regardez le traitement de la manifestation des jeunes lycéens on lit que ce sont les Arabes et les Noirs qui ont tapé les Blancs. Cela ethnicise nos rapports sociaux et ça devient dangereux. Qu'on le veuille ou non, cela signifie que l'on attribue une identité à la couleur des gens. Ce qui fonde l'identité première, c'est la couleur de peau. C'est dramatique car on ne peut pas changer sa couleur de peau.

Au cœur des pratiques. La lutte contre les discriminations ne touche pas aux pratiques professionnelles : elle est au cœur des pratiques professionnelles. Ce n'est pas la cerise sur le gâteau mais bien au cœur du gâteau. C'est dans les pratiques professionnelles les plus fines que l'on trouve des pratiques discriminatoires qui sont incorporées, banalisées, routinisées. Ce qui derrière, interroge le management et forcément, les positions de structures. Il n'y a pas pire de laisser les agents de l'emploi seuls face à une situation discriminatoire. L'important est de s'interroger sur la posture de l'organisation : quelle position prend-elle par rapport à cette question ?

Débat nécessaire. C'est la nécessité d'un temps de débat, au sein des structures, avant de commencer à se situer sur les « bonnes pratiques ». Il est nécessaire et utile de consacrer un moment de « purge » pour exprimer son malaise, ses a priori, ses questionnements. Comment chacun perçoit la discrimination, comment il la vit, ce que ça impacte, ce que ça change, quelle « souffrance » cela peut-il créer ?

Je voudrai juste terminer par cette question (je n'attends pas de réponse) :

Si je vous dis : « ils sont inassimilables, ils se reproduisent comme des lapins, c'est un peuple de voleurs qui a un rapport fanatique à la religion... »

Vous imaginez tous des choses...

...mais peu d'entre vous, savent que je parle des Italiens en 1930 dans le bassin stéphanois...

Premier bilan de la recherche-action et des hypothèses de travail

Julien Viteau, IRFA Conseil

Je propose de vous présenter les premières hypothèses qui résultent du travail que j'ai conduit sur la rencontre des discriminations et de l'égalité des chances au sein de l'IAE. Ces hypothèses restent à valider : les questionnaires sont en effet en cours de traitement ; un certain nombre d'entretiens individuels restent à conduire. Ces hypothèses sont soumises à votre appréciation et doivent être discutées.

1. L'objectif de cette recherche-action est simple ; elle consiste à voir si les discriminations se rencontrent dans l'IAE. Où et comment ? Comment cette question des discriminations se traite, comment ça s'éprouve, comment ça se vit dans l'IAE ?
2. Quelles sont les réponses construites par les structures d'insertion par l'activité économique ?
3. Quelle appropriation du rapport LASAIRE SCOP, travail conduit en 2001, qui dresse un état des lieux et préconise un certain nombre d'actions, d'orientations ?
4. Quelles actions pertinentes pour progresser dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances et avec quels partenaires ?

Les moyens mis en œuvre pour répondre à ces questions consistent en :

- une recherche-action conduite en lien avec les réseaux de l'IAE et les institutions signataires de l'accord-cadre ;
- un travail plus spécifique sur quatre territoires : la Seine Saint-Denis, le Nord, la Savoie et Bordeaux au travers d'entretiens, avec les responsables de structures de l'IAE, les DDASS, directions du travail, les directions régionales du Fasild ;
- un questionnaire adressé par l'intermédiaire des réseaux de l'IAE

J'ai pu constater que cette question de lutte contre les discriminations est un implicite. « *Nous, dans notre réseau, l'antidiscriminatoire est au cœur de ce que nous faisons ; nous sommes des Monsieur et Madame Jourdain de l'anti-discrimination.* » La question qui se pose immédiatement est : « *Pourquoi venir investiguer sur cette question, nous qui mettons l'anti discrimination au cœur de nos pratiques ?* »

J'ai pu observer par ailleurs qu'aucun réseau n'a une doctrine antidiscriminatoire. Il y a des valeurs antidiscriminatoires mais pas d'ensemble de procédures face à une demande discriminatoire, d'actions de formation spécifiques. Par ailleurs, j'ai pu lire un étonnement chez mes interlocuteurs, alors qu'il se manifeste une volonté sincère de travailler sur ces questions : « *Pourquoi le terme de discrimination n'est-il jamais écrit dans nos chartes ? Pourquoi le rapport LASAIRE SCOP est-il dans un tiroir ?* »

Je suis parti ainsi, avec l'idée que les structures se situeraient à peu près dans une position semblable aux têtes de réseau. Mais en fait, autant la vocation antidiscriminatoire est affirmée au sein des têtes de réseau de l'IAE, mais avec peu de questionnement fin, autant pour les structures de l'IAE, la question des discriminations est massive, parfois bien au-delà de ce qu'imaginent les têtes de réseau.

Cette discrimination intervient à deux niveaux :

- dans des demandes discriminatoires, nombreuses et fréquentes, émanant de clients particuliers ou d'entreprises ; elles touchent les ETTI, les AI, les régies de quartier ;
- dans l'accompagnement de salariés vers l'emploi pérenne : la discrimination se pose alors comme étant un frein.

Variables annoncées par les SIAE

La première variable discriminatoire avancée par les structures de l'IAE (d'après les quelque 200 réponses au questionnaire obtenues à ce jour) est celle de l'origine raciale, réelle ou supposée, suivie du sexe et du statut social. Parfois, des difficultés sont pointées par les salariés, sur les discriminations en interne :

- elles touchent à la question de l'encadrement technique (des responsables estiment qu'un travail spécifique de formation serait à conduire) ;
- les discriminations sont avancées comme existant au sein des collectifs de travail eux-mêmes ;
- la question de l'agrément ou de la prescription revient fréquemment : de nombreuses structures se posent des questions quand à un agrément discriminatoire ; d'autres annoncent que l'agence a intériorisé que l'IAE était un bon sas pour des personnes victimes de discrimination et qu'il y a donc une surreprésentation des personnes discriminées ;
- la question de l'a-sexuation des tâches, proposée par l'IAE, pose question aux professionnels : beaucoup disent être en recherche de réponses et de moyens pour introduire de la mixité et éviter, par exemple, que les femmes ne soient systématiquement que sur des tâches d'entretien et les hommes, sur des activités de bâtiment.

Des difficultés sont également pointées par les salariés en insertion comme la nature des activités proposées par l'IAE : beaucoup ne tournent qu'autour de l'entretien, l'hygiène des locaux...

Les réponses apportées par l'IAE

Les niveaux de réponse sont très hétérogènes d'une SIAE à l'autre. La coproduction, si elle n'est pas massive, existe. Des responsables d'ETI m'ont dit : « *Lorsqu'une entreprise me demande un salarié Français d'origine, je le lui mets à disposition.* » La structure explique d'elle-même : « *J'ai besoin d'heures, je suis en difficulté financière, j'ai une charge de travail considérable, je n'ai pas le temps de discuter des heures avec l'entreprise et de plus, j'ai, dans mon stock, des salariés qui ont besoin de travailler et qui répondent à ce critère : Français d'origine...* »

Beaucoup de SIAE n'engagent pas la discussion avec l'employeur qui a des critères de ce type et coupent court, refusant d'entrer dans le débat. Ce qui n'est pas sans poser d'autres questions... Si la coproduction existe, sans qu'elle ne soit pour autant massive, le risque de coproduction lui, est toujours présent.

La loi du 16 novembre 2001 est très peu connue : sur les 200 réponses, près de 90% des responsables de SIAE avouent ne pas la connaître – certains demandent même à ce que nous leur envoyons le texte.

Les professionnels, dans leur grande majorité, estiment nécessaires des temps de formation, en particulier sur la loi, mais aussi sur l'accompagnement vers l'emploi pérenne, cristallisé autour de cette question : « *Comment parler*

l'origine ? » Par exemple, cette association intermédiaire qui fait travailler depuis deux ans un salarié, d'origine africaine, possédant des qualifications mais ne trouvant pas d'emploi. L'accompagnateur s'est étonné que cette personne n'ait jamais parlé en deux ans de cette question de l'origine : « *Je ne sais pas comment dire, parler du fait que la couleur de peau est peut-être un frein à l'emploi...* »

La discrimination, nous disent les professionnels de l'IAE, ne fait pas l'objet d'échange avec les clients et, plus rarement encore, avec les financeurs de l'IAE. Seulement deux structures sur les deux cents disent échanger sur cette question avec leurs financeurs (DDTEFP, DDASS...) Près de 90% des structures seraient prêtes à signer une charte « diversité » affirmant un engagement à travailler sur ces questions.

Partenariat. Autant le partenariat se structure d'une manière générale en France sur le champ des luttes contre les discriminations, autant il reste peu structuré au sein de l'IAE. Il y a par exemple, une très faible représentation des professionnels de l'IAE au sein des dispositifs institutionnels (Copec...) Les instances départementales, type CDIAE, évoquent très peu les questions de discrimination et d'égalité des chances.

Dynamiques locales. Des structures de l'IAE bénéficient parfois de dynamiques locales, issues de projet du SPE ou de projets Equal. On note une dynamique du service public de l'emploi, une offre de formation constituée à laquelle on associe des professionnels de l'IAE.

Entreprises. On note très peu d'attentes par rapport aux entreprises. Lorsque nous demandons : « *qui doit se mobiliser sur cette question des discriminations ?* », très peu répondent l'entreprise. Elles disent : le Fasild, la direction du travail, l'inspection du travail. Une nuance : il y a une grande homogénéité d'un réseau à l'autre sur ces questions hormis les questionnaires qui remontent des UREI et pointent davantage le besoin de travailler avec des entreprises et des branches professionnelles.

Fasild. Nous notons peu de relations avec le Fasild, sauf pour les régies de quartier mais une attente très forte s'exprime de liens territorialisés avec cet établissement.

Pourquoi cette difficulté à mobiliser ?

Quelques hypothèses :

- la fragilité économique de l'IAE et l'énergie qu'elle mobilise : ce qui entraîne une baisse de vigilance et renforce la dépendance au client ;
- le positionnement comme entreprise normalisée dans la communication des SIAE fait craindre de stigmatiser les publics en communiquant sur la vocation antidiscriminatoire de l'IAE. Beaucoup de professionnels, d'EI ou ETTI par exemple, disent qu'il leur est difficile de se positionner comme entreprise rendant un service d'entreprise, comme une structure fortement antidiscriminatoire pour cette raison que cela indiquerait ou semblerait indiquer que, massivement, l'on retrouve, parmi les salariés de ces structures, des populations exposées aux discriminations. Il y a donc une difficulté à affirmer une vocation antidiscriminatoire de crainte que cela ne stigmatise encore davantage les publics salariés.

Le paradigme d'action des professionnels de l'IAE est essentiellement la mobilisation autour d'un projet ; on a des individus et on cherche, au travers de parcours de mise à l'emploi, à les mobiliser autour d'un projet.

Travailler sur les discriminations, c'est travailler sur quelque chose qui n'est pas dépendant de la mobilisation des personnes elles-mêmes : c'est en effet un phénomène qui existe dans la société, qui postule que ces personnes sont intégrées mais qu'elles se voient discriminées. Travailler sur les discriminations, c'est presque contre-méthodologique avec une action de mobilisation. Lorsqu'on veut mobiliser quelqu'un, le mettre dans cette position de victime ou d'objet de discrimination, c'est compliqué de faire les deux en même temps.

La discrimination est partout et nulle part

L'insertion sociale recouvre les discriminations ethnique et raciale. J'ai souvent entendu : « *La discrimination est partout dans ce que l'on fait et les populations avec lesquelles nous travaillons cumulent de nombreuses variables : elles peuvent être d'origine étrangère, mais aussi être en mauvaise santé, être handicapées...* » De ce fait, comme la discrimination est partout, elle est nulle part. Comme tout le monde est discriminé... personne ne l'est. Un certain nombre de structures de l'IAE se pensent donc comme des sortes « *d'utopies réalisables* ». Manifestement, dans le recrutement des salariés en insertion par les structures de l'IAE, il n'y a pas de discrimination. Le fait d'être d'origine étrangère ne fait pas obstacle au fait d'être salarié en insertion. Certains professionnels vivent leur structure comme un espace non discriminatoire, où il n'y a pas de discrimination, comme une utopie qui se réalise. Mais, ils retrouvent cette discrimination, intacte, dans l'accompagnement vers l'emploi. On la met en suspens durant deux ans... On la retrouve dans l'accompagnement à l'emploi. Il me semble que c'est une donnée intégrée dans l'idée de parcours : beaucoup de personnes passent d'une structure de l'IAE à l'autre et ont même un refus d'aller travailler avec un emploi pérenne, un emploi où l'on discrimine, où l'on expérimente la violence parfois, dans la relation de travail.

La question des questions

On m'a dit au départ que la discrimination était une non question. « *Pourquoi venez-vous investiguer sur cette question ; c'est politique...* » Pour moi, c'est la question des questions, car elle touche à tous les segments de l'activité de l'IAE. Elle touche à :

- l'articulation du projet social et du projet d'entreprise ;
- la question de la professionnalisation des SIAE ; la réponse aux discriminations est souvent proportionnelle au degré de professionnalisation de la structure elle-même. Il y a par exemple des structures qui ont mis en place des procédures formalisées face à une demande discriminatoire ; comme par exemple, l'obligation de faire face à un propos discriminatoire par une rencontre en face-à-face et non par téléphone. Les structures ayant une procédure de ce type sont aussi celles dans lesquelles existent des temps de synthèse entre professionnels.

Un important travail reste à mener en matière de conceptualisation des pratiques. De nombreux professionnels interrogés manifestent une forme de refus à répondre aux questions de discrimination, comme si elles étaient trop « *cérébrales, intellectuelles* ». « *Nous, on est sur le terrain, on est des praticiens ; on n'est pas dans la parole, dans la conceptualisation.* » Il y a un travail à mener car beaucoup de professionnels disent par ailleurs qu'ils passent beaucoup de temps à défendre l'utilité, la légitimité de leur structure. Cette défense pourrait aussi passer par une conceptualisation.

Mieux répondre aux questions des discriminations parce que c'est aussi un enjeu économique. Cette solution qui consiste à dire : « *Je ne parle pas à*

l'employeur raciste » est sans doute très vertueuse mais n'est pas une réponse en termes économiques.

Les pistes d'action

La lutte contre les discriminations et l'égalité des chances est-elle une thématique inter-réseaux ? Je m'interroge aujourd'hui et il me semble que chaque réseau a à travailler sur cette question.

Il faut poursuivre le dévoilement des éventuelles coproductions de discrimination ; c'est une étape indispensable pour avancer. Il y a souvent tendance à vouloir mettre rapidement en avance les actions exemplaires ; elles existent mais il convient d'abord de travailler sur les coproductions. A communiquer tout de suite sur les actions exemplaires risque de culpabiliser toutes celles qui ne sont pas dans l'exemplarité. Il y a nécessité aussi de travailler au sein de l'IAE, une doctrine antidiscriminatoire et de la diffuser. Il est utile également d'opérer des rapprochements avec le Fasild et que les structures de l'IAE investissent plus massivement les instances existantes.

Pour conclure, je dirai qu'il faut passer d'une première position, celle de Woody Allen, qui disait dans *Dieu, Shakespeare et moi*, « *je connais la réponse, mais quelle est la question ?* » A l'IAE, nous avons la réponse, mais à propos de la discrimination, c'est quoi la question ?

« *Là où est le péril, croît aussi ce qui sauve* » : pour l'IAE, mais aussi comme cela l'a été pour l'ANPE, pour Adecco, il y a un vrai péril à travailler sur la question des discriminations, un risque sur l'image, un risque qu'entre un discours affiché et des pratiques, l'on relève un certain nombre d'ambiguïtés, d'ambivalences. Mais ce risque là peut aussi produire de la valeur, de la réflexion, du « mieux travailler » dans l'IAE.

Mais sans doute, est-ce le programme d'une vie...

Discriminations et égalité des chances :

Les spécificités et les réponses de l'IAE au travers de ses métiers

La mise à disposition et la production de biens et de services.

Myriam Bernard
Directrice générale adjointe du Fasild
en charge des interventions

Le Fasild est un établissement public, sous la tutelle de la Direction de la population et des migrations, que je salue, et sous le contrôle de laquelle je m'exprimerai. Si vous ne connaissez pas la loi du 16 novembre 2001, vous ne connaissez pas bien le Fasild, puisque ses missions ont été précisées par cette loi ainsi que par la loi de programmation pour la cohésion sociale. Je dois avouer que le Fasild ne connaît non pas non plus, très bien, le secteur de l'IAE et je me félicite de cette initiative qui nous permet de nous rapprocher. Il est vrai que nous travaillons avec des régies de quartiers, sur quelques chantiers en faveur de femmes, de jeunes particulièrement en difficulté mais nous n'avons pas vraiment de relations organisées avec le secteur de l'IAE. Cet accord-cadre nous en donne l'occasion et cette journée nous permet de concrétiser la façon dont peut-être, si vous le souhaitez, nous pourrions travailler ensemble. Il y a d'ailleurs dans cette salle, nombre de représentants des directions régionales du Fasild.

Quelles sont les missions du Fasild ?

- une mission d'intégration,
- une mission de prévention et lutte contre les discriminations.

Ces deux missions sont intimement liées puisque, dès lors que nous parlons d'intégration, nous parlons de soutenir les efforts individuels des personnes pour s'approprier leurs droits mais aussi, leurs devoirs. Cet effort, que les populations qui nous rejoignent font bien volontiers, est voué à l'échec quand la société française elle-même, commet des délits qui se nomment des discriminations, notamment celles en raison de la race ou de l'ethnie.

Nous nous occupons des populations immigrées qui arrivent ou qui sont arrivées depuis quelque temps sur notre territoire, de celles régulièrement installées sur le territoire, en termes d'intégration, pour soutenir leurs efforts. S'agissant de la discrimination, le champ est beaucoup plus large puisque nous retrouvons des populations issues de l'immigration (des personnes françaises, parfois nées en France, de nationalité française) mais il peut s'agir aussi des habitants originaires des DOM qui sont discriminés pour la couleur de leur peau ou pour leur mode de vie. Le champ qui s'ouvre au Fasild est ici, énorme en terme de lutte contre les discriminations, le champ final étant l'ensemble de notre belle société qui a des pratiques parfois, racistes ou des pratiques, plus subtiles, systémiques, qui s'assimilent à de la discrimination.

Comment travaillons-nous au Fasild ?

Nous travaillons sur le thème de la discrimination, de la prévention, de la lutte contre les discriminations de façon systémique, transversale. Nous sommes persuadés que tous les programmes que nous conduisons, quelle que soit la matière que nous traitons, n'auront pas d'effets si nous ne travaillons pas toujours sur la société elle-même. Dès que nous conduisons un programme,

qu'il s'agisse de l'emploi, du logement, de la culture, nous essayons depuis plusieurs années, d'avoir cette dimension discrimination à l'esprit. Par exemple, lorsque nous travaillons sur l'insertion professionnelle, l'insertion sociale des femmes, systématiquement, nous essayons d'enclencher avec les structures associatives une réflexion, une démarche de lutte contre la double discrimination, raciale et sexiste. Nous travaillons aussi par exemple, avec le secteur des HLM, l'Union sociale pour l'habitat... Je dois vous avouer qu'il s'agit là d'un sujet très difficile et que nous n'avons pas de résultats très tangibles. Mais, dès lors que nous essayons de promouvoir la mixité dans le peuplement, l'égalité d'accès dans le droit commun, au logement, nous n'oublions jamais la dimension discrimination. Dieu sait qu'elle est massive en France dans le domaine du logement.

Nous conduisons d'autres programmes, chers à mon cœur, et que je pense très utiles, ceux dans le domaine de la culture, comme l'audio-visuel. Nous finançons une cinquantaine de films par an, autant d'outils pédagogiques pour changer les représentations, le regard que nous portons sur l'immigration et montrer, de l'immigration, tous les aspects positifs en termes d'apports économiques à la société française, aux entreprises, mais aussi en termes de diversité dans la musique, les arts... L'audio-visuel est, je pense, la meilleure façon de toucher les Français. Un bon film, comme *Le Plafond de verre* de Yamina Benguigui que nous avons financé, présentant différents parcours, ne parle-t-il pas beaucoup plus que les 50.000 colloques que nous organisons sur le thème des discriminations ?

Lutter contre les discriminations, c'est aussi le programme de formation du Fasild, à votre disposition, présentant un certain nombre de modules : qu'est-ce qu'une discrimination ? Qu'est-ce qu'une discrimination indirecte ? Qu'est-ce qu'une discrimination systémique ? Nous disposons ainsi d'un catalogue de formations mis gratuitement à disposition des entreprises et intermédiaires de l'emploi.

Même au niveau des plus hauts fonctionnaires de l'Etat !

Pour le Fasild, nous essayons de mettre en place une dimension transversale dans tous nos programmes et de promouvoir auprès de nos différents partenaires. Nous ne sommes pas exemplaires et avons nous-mêmes, en interne, des marges de progression non négligeables pour former nos propres agents au sujet - à commencer par moi : je suis arrivée depuis deux ans et demi, j'ai beaucoup appris et n'ai pas encore fini d'apprendre sur le sujet - et pouvoir porter une parole claire, stricte, rigoureuse sur ce sujet difficile. Le Fasild est prêt à porter cette parole partout où il conviendra de la porter, à nouer tous les partenariats qui paraîtront utiles. Nous essayons de la porter actuellement dans les Copec - ce n'est pas très facile - Un directeur du Fasild, qui n'est pas dans cette salle s'est fait récemment rabroué par le corps préfectoral lui-même. Il s'est en effet entendu dire que les immigrés, c'était son affaire et que le Fasild n'avait qu'à s'occuper de ces populations et que la seule chose qui intéressait le préfet, c'était la prévention de la délinquance (et que ces immigrés étaient avant tout porteurs de délinquance !) Même au niveau des plus hauts fonctionnaires de l'Etat, il y a encore pas mal de travail à faire, le Fasild s'y emploie.

Le Fasild a ainsi beaucoup travaillé avec les entreprises Adecco, Adia. C'est leur expérience qui nous a permis d'avancer ensemble en direction des entreprises. Nous sommes prêts à travailler avec le secteur de l'insertion par l'activité économique. Nous avons à apprendre à mieux nous connaître et les directeurs régionaux et chargés de mission dans la salle sont là pour témoigner de notre volonté de nouer un partenariat. J'espère qu'il sera aussi fructueux que celui que nous avons noué avec quelques grandes entreprises par le passé.

Témoignages

Vincent Delpy

sous-directeur DGEFP, vice-président du CNIAE

Merci de cette initiative. Jean Gaeremynck, nouveau délégué général, m'a demandé de le représenter. Cette problématique d'ensemble des discriminations l'intéresse particulièrement puisqu'en temps qu'ancien directeur de la DPM, il était au sein d'une administration directement concernée. Son arrivée à la DGEFP permettra sans doute, d'approfondir cette problématique et d'apporter des idées et des solutions nouvelles à ces questions. Le ministre a apporté récemment des éléments de réponse et a surtout entendu marquer l'engagement très fort du Service public de l'emploi dans la lutte contre les discriminations – il y a un engagement du SPE avec la mise en œuvre et la continuation du programme Espere. J'ai été fasciné par les deux interventions de ce matin, très riches, concrètes et qui montrent combien le chemin est long pour nous à parcourir encore, avant d'avoir une pratique sociale cohérente contre les discriminations. Monsieur Cormont disait que la discrimination était « *au cœur des pratiques professionnelles* ». Je dirai que ça peut valider l'idée qui est la nôtre depuis toujours que, **le facteur premier de l'intégration, c'est le travail** et qu'il y a là, rencontre des deux éléments qui est à méditer et qui nous renforce dans l'idée que c'est par le travail que l'on peut résoudre les problèmes de discrimination et d'exclusion, que c'est bien au cœur de ces questions que se jouent beaucoup des enjeux sociaux de ces luttes.

Distinguer discrimination de l'exclusion

Le deuxième élément que je voudrai souligner est qu'il me semble indispensable pour nous, acteurs du service public de l'emploi, mais aussi, acteurs des structures d'insertion par l'activité économiques, de bien **distinguer la discrimination de l'exclusion proprement dite**. Il y a nécessité de se pencher sur la précision du vocabulaire. Est-ce que le statut social, notamment le RMI, est un élément d'exclusion ou un élément de discrimination ? L'exclusion est un projet de réinsertion dans la société du travail ; la discrimination dénote un aspect de délinquance par rapport à des normes établies et désormais, précises. On peut d'ailleurs cumuler les deux : être RMIste et être une personne discriminée. Il convient de bien distinguer les deux dimensions ; les structures d'insertion par l'activité économique sont les premières à être concernées par cette distinction indispensable.

Le troisième élément, il faut **se méfier également des réponses en termes de quotas**, de parité, des chartes de la diversité... autant d'éléments sans doute indispensables mais non suffisants. On a des pratiques, antidiscriminatoires, relatives aux personnes handicapées, anciennes avec par exemple la loi de 1987 qui prévoit l'embauche de 6% de personnes handicapées dans les entreprises. C'est une obligation légale mais ce type de politiques ne peut pas constituer la finalité de la lutte contre les discriminations. Il faut aller plus loin que ces seules politiques. S'agissant de l'insertion par l'activité économique, il y a me semble-t-il, une interrogation immédiate : en quoi la lutte contre la discrimination, l'intégration dans les structures de l'IAE peuvent conduire les personnes susceptibles d'être discriminées vers l'emploi durable. Cela pose la question du pontage vers l'emploi durable et celle, qui doit être plus approfondie, du partenariat entre les structures elles-mêmes, le Service public de l'emploi et les autres acteurs de l'économie. Il ne servirait à rien de réussir la politique de non discrimination dans le SIAE si elle n'était pas suivie d'effets dans le monde de l'emploi pour les personnes concernées. Ce qui pose la question du concept fondamental et intéressant de la coproduction des discriminations qui engagent un combat institutionnel global de l'Etat et de tous les acteurs.

**Alain Philippe,
Président de la Fondation MACIF**

Nous militons depuis quelques années, en toute humilité, pour lutter contre l'exclusion, en soutenant des initiatives d'acteurs de l'insertion par l'activité économique, notamment à travers la Fondation et les programmes qu'elle développe, à travers de grands partenariats avec des acteurs et têtes de réseaux, comme France active.

Nous avons depuis quelques années, engagé une action de lutte contre les discriminations, intitulée *Economie sociale et intégration des jeunes issus de l'immigration dans la société européenne*. Il était alors davantage question d'intégration dans différents pays, non pas de Français pour la France, d'origine étrangère, mais de primo-arrivants, qui, notamment en Italie et en Espagne, étaient confrontés à une immigration moins ancienne que l'immigration en France. Ce programme a donné lieu à un partenariat avec la DPM et le Fasild, a débouché sur un programme en cours, *Lutter contre les discriminations – les jeunes et l'emploi*. Il réunit quatre fondations de quatre pays (Espagne, Belgique, Italie, France). Dans un premier temps, nous avons constitué un groupe témoin de jeunes victimes de discriminations parce que, dans leur pays, d'origine étrangère. Nous allons, à partir de leurs témoignages et de l'émanation de bonnes pratiques, confronter leurs recommandations à des panels d'entreprises. Nous avons choisi pour la France un groupe de jeunes témoins, diplômés, d'origine étrangère avec des entreprises de l'économie sociale. Nous allons tenter de vérifier s'il y a une relation entre l'esprit et la lettre, le dire et le faire, les incantations et les pratiques. Nous allons vérifier si les entreprises de l'économie sociale sont aussi vertueuses qu'elles le devraient. Je pense que ça n'est pas forcément vrai.

Un autre programme est également en cours avec notre fondateur, la Macif, qui a pris le parti d'analyser ce qu'étaient ses pratiques en matière de discrimination ou de non discrimination s'agissant de ses propres embauches. La Macif est en effet un employeur dynamique puisqu'elle recrute près de 1500 personnes en deux ans et demi. Cette dynamique va se poursuivre puisque le terrain est porteur au plan social, économique et en termes d'emploi. Il faut donc que nous ayons ces bonnes pratiques s'agissant de la lutte contre les discriminations, comme nous commençons à les avoir en matière d'insertion de personnes handicapées et ce, par l'accès à l'emploi, à des stages, à des formations en entreprise, à des évolutions de carrière. L'étude nous le dira mais nous avons certainement beaucoup à progresser et dans un premier temps, à prendre conscience de ce qu'il faut faire.

TABLE-RONDE 1

Discriminations et égalité des chances, les spécificités et les réponses de l'IAE au travers de ses métiers ; la mise à disposition et la production de biens et de services.

Avec :

- **Nathalie Hanet Kania, secrétaire générale du Coorace,**
- **Marie Dalberto, chargée de mission à la DPM,**
- **Arnaud Gauci, responsable du pôle de lutte contre les discriminations, Adecco,**
- **Nadia Kaci, directrice d'Aquitaine Intérim Insertion à Bordeaux**

Julien Viteau : L'objet de cette première table-ronde est de s'interroger sur la discrimination, l'égalité des chances dans l'IAE, au travers de ses métiers qui sont la mise à disposition et la production de biens et de services puis, de croiser avec ce que pourrait être, dans le futur, l'expérience de l'IAE avec celle d'Adecco ; de s'interroger sur le chemin qui est à faire lorsqu'on est au départ d'un travail sur ce thème de discrimination.

Marie Dalberto , nous avons vu que le Fasild était méconnu des structures de l'IAE. La DPM étant la tutelle du Fasild, pouvez-vous nous dire ce qui a incité la DPM à s'inscrire, à porter cet accord-cadre qui réunit CNIAE, DGAS, DGEFP, Fasild, Avise et DPM ?

Marie Dalberto : Il apparaît tout à fait naturel que la DPM ait pris l'initiative de cet accord-cadre en raison de ses missions. La Direction de la population et des migrations est en effet une direction du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale qui pilote et coordonne la mise en œuvre des politiques en ces domaines. Plus précisément la DPM intervient tant auprès des personnes étrangères qui ont en projet de venir en France, au titre du regroupement familial ou de demandeur d'asile, qu'auprès des personnes issues de l'immigration qui sont confrontées, à deuxième ou troisième génération, à des problèmes de discrimination. Les missions de la DPM tournent autour des problèmes démographiques en veillant aux équilibres, à la maîtrise des flux migratoires (regroupements familiaux, main-d'œuvre étrangère), des demandeurs d'asile et des réfugiés. Enfin, la DPM est constituée de 3 sous directions, la Sous direction de la démographie, des mouvements de population et des questions internationales, la Sous direction des naturalisations (qui compte 150 personnes installées à Rezé), et celle qui est chargée de l'accueil, l'intégration et la lutte contre les discriminations au sein de laquelle je travaille aujourd'hui comme chargée de mission, ce qui m'a permis de prendre l'initiative de ce protocole.

En effet, je me trouve aujourd'hui à la DPM, à la suite d'un parcours qui m'a permis notamment d'intervenir sur ces sujets de l'insertion par l'économie au FAS , il ya longtemps déjà, puis à la DGEFP, où j'ai eu l'occasion en 2000 avec Vincent Delpy, sous-directeur, de proposer l'étude réalisée par le cabinet LASAIRE SCOP en lien avec le Fasild. C'était alors un défi de proposer, non sans risque, au secteur de l'IAE, de se pencher sur cette thématique, relativement nouvelle. C'est toujours une prise de risque de parler de la lutte contre les discriminations à des professionnels qui, naturellement, travaillent sur l'égalité des chances, l'intégration et qui permettent à des personnes rencontrant des difficultés, d'accéder à l'emploi. Cette étude a

permis de déclencher une prise de conscience mais elle n'a pas été exploitée. Lorsque je me suis retrouvée à la DPM, il m'a semblé naturel d'essayer de retourner vers la DGEFP, le Conseil national de l'IAE, la DGAS pour proposer un protocole d'accord sur ce sujet, d'autant que la politique de partenariat se développait, soutenue par la DPM et le Fasild, avec différents réseaux (missions locales, secteur économique, fondations, IMS...) Le protocole a été signé rapidement entre les différents partenaires aujourd'hui rassemblés et un premier plan d'actions a été défini. La réalisation aujourd'hui de ce premier séminaire de mobilisation, résulte d'un cheminement, constitue une première étape vers la mobilisation de l'ensemble du secteur qui a des attentes, des interrogations, des besoins.

Julien Viteau : Nathalie Hanet Kania, s'agissant du réseau que vous représentez, est-il évident de travailler sur cette question des discriminations ? J'ai repéré un étonnement des structures de l'IAE que l'on vienne travailler, très finement, diagnostiquer sur les questions de discrimination. Comment avez-vous réagi à cette commande publique ?

Nathalie Hanet Kania : Au sein de la fédération Coorace, ce n'est pas une question qui est traitée en tant que tel. Comme si le fait discriminatoire ou les comportements discriminants faisaient partie des mille et une difficultés que l'on traitait ; peut-être n'était-ce pas celle que l'on traitait en premier puisqu'il y en avait déjà de plus objectivables comme les compétences à acquérir, les difficultés sociales, les savoir-être, les compétences sociales...

Julien Viteau : Qualifications sociales ?

Nathalie Hanet Kania : Effectivement, où là nous essayons de travailler avec les personnes dites en difficulté que nous salarions dans nos structures. Des choses simples comme se présenter à l'heure, en étant bien habillé... Paradoxe parce nous avons à faire à des personnes qui, statistiquement sont confrontées de manière récurrente à des phénomènes discriminatoires et en même temps, nous ne travaillons pas avec ces personnes pour les accompagner dans leur statut de victime, de citoyen ayant été victime de ces violences. Comme si nous intervenions sur de la discrimination positive ; c'est parce que ces personnes ont des difficultés que nous allons les faire travailler, face au monde du travail où la discrimination s'exerce, où le choix se fait sur un critère de compétences, où l'efficace prime sur une notion de justice. Dans l'IAE, notre notion de l'efficacité est renversée : notre embauche sera juste et permettra de rétablir une justice en permettant à des personnes en difficulté qui n'ont pas pu être employées dans un cadre dit ordinaire, de retrouver un travail et de revenir vers ce cadre de travail ordinaire. Oui, c'est un paradoxe.

Depuis un an et demi que je suis en poste au Coorace, je n'ai jamais été interpellée par nos adhérents sur cette question alors que c'est une question à laquelle nous sommes confrontés et à laquelle nous cherchons à apporter des réponses. Mais comment aider nos salariés à réagir face à ce type de demande discriminatoire, face à ce phénomène de coproduction ? Il faut traiter cette question de manière non pas spécifique mais de manière transversale au travers des actions que nous menons. La fédération Coorace a une **démarche qualité** qui vise à développer tout ce qui est qualité de l'accompagnement social et professionnel et a développé une réflexion sur l'ensemble de l'organisation du travail, des procédures concernant le travail collectif et individuel. Pourquoi ne pas introduire dans ces procédures, des éléments, des clés pour aider les salariés à lutter contre ces phénomènes discriminatoires ?

Nous avons un projet, **Vita**, qui vise à valoriser l'intégration sur les territoires et à mettre en relation les entreprises de l'économie sociale, de l'IAE, du SPE pour essayer de développer des dynamiques accélérant la mobilité

professionnelle. Nous allons y injecter cette dimension de discrimination pour que, consciemment, elle soit travaillée.

Julien Viteau : Nadia Kaci, vous dirigez une ETTI à Bordeaux nord. Nous nous sommes rencontrés dans le cadre de la recherche-action. Il m'a semblé que la discrimination est pour vous, une vraie question.

Nadia Kaci : Absolument. Je suis chargée entre autre, du développement commercial et ai été, en délégation de personnel, confrontée à ce problème. Je vais sur le terrain et nous sommes confrontés, de temps en temps, à des demandes discriminatoires. Ce qui me rassure, c'est qu'avec la publicité faite autour de ces textes, l'on se sent mieux. Il est vrai que jusqu'à présent, les demandes discriminatoires étaient difficiles à gérer. On a toujours tenu bon, refusant d'aller dans le sens du discriminant. Il y a deux postures de notre part : ou bien nous discutons et faisons changer ; alors nous intégrons nos personnels. Ou l'entreprise se borne à maintenir sa demande et il y a refus systématique de collaboration. Ces dernières années, nous nous sentions isolés. La directive européenne a favorisé cette communication et le retour de l'État sur cette question. Nous sommes désormais sur des positions plus sereines, agréables.

Julien Viteau : J'ai pu rencontrer qu'un certain nombre de vos collègues d'ETTI, parfois dans des positions plus ambiguës, étaient en souffrance sur cette question de la discrimination, le fait d'être sur des réponses insatisfaisantes, difficiles à trouver. Est-ce que cette souffrance à coproduire les discriminations, lorsqu'on dirige une ETTI, est quelque chose que vous comprenez ?

Nadia Kaci : J'ai toujours eu la même position. J'ai eu à faire face à des demandes discriminatoires et c'est vrai que c'est une véritable douleur. C'est une douleur d'être face à ce client qui veut vous imposer un recrutement ethnique. Il vaut mieux avoir au sein de son réseau un lieu de parole pour échanger et être renforcé dans l'idée que l'on est sur la préservation d'un patrimoine de valeurs collectives, de fraternité, de tolérance avec une production économique et sociale qui est une spécificité dans l'intérim. Nous sommes toujours en porte-à-faux. La discrimination, le racisme existent et chacun, jusqu'alors, le gérait à sa façon. Je fais le pendant de ces textes avec les directives et recommandations sur la sécurité ; je note, depuis trois ans, une évolution considérable : la peur du pénal fait que l'on parle plus aisément de la question de la sécurité au travail. Aujourd'hui, la question de la sécurité est, même dans les petites entreprises, un fait entendu. J'espère que nous aurons là, la même réaction sur la question de la discrimination.

Julien Viteau : Arnaud Gauci, la souffrance des agents qui ont à traiter des demandes discriminatoires est une question qui est ressortie de façon saillante de votre travail. Pouvez-vous nous dire comment, méthodologiquement, vous vous y êtes pris pour travailler sur ces questions ? Par quelles étapes êtes-vous passés ? Par où ça commence de lutter contre les discriminations ?

Arnaud Gauci : Philippe Cormont a déjà donné des éléments de réponse à partir de ce que le Copas a pu observer dans notre entreprise dès 1999, toutes les stratégies que l'on retrouve dans le secteur économique par rapport à cette question des discriminations et sa coproduction. Un des constats portait effectivement sur la souffrance des personnes qui coproduisent la discrimination, liée au fait que c'est contraire à leur éthique, à leur déontologie, à leur formation et à leur pratique professionnelle. Introduire des critères lorsqu'on est un intermédiaire qui recrute produit de la souffrance. Mais j'ai aussi l'impression que tout le monde ne souffrait pas de cette situation car il y avait une importante banalisation du phénomène discriminatoire en France.

J'ai particulièrement travaillé sur le secteur de l'IAE durant quelques années, notamment pour l'insertion de personnes placées sous mode justice. Dans le cadre des recherches de clients pour insérer ces personnes, je me souviens avoir démarché une entreprise dans le 93, en compagnie d'une responsable d'ETTI. Nous avons alors rencontré une directrice de ressources humaines avec son directeur de site et lui avons présenté notre intention de mettre à l'emploi des personnes sortant de prison, de bas niveau de qualification. A un moment, la DRH nous a dit : « *Nous avons des critères ! Nous aimons des gens bien de chez nous...* » Le patron s'est alors mis en colère contre sa DRH et a répliqué : « *Ici, chez moi, on recrute exclusivement sur la base des compétences.* » Nous avons alors placé un jeune, d'origine étrangère, en mission dans cette entreprise. Au bout d'une semaine, la DRH nous a appelé en nous disant : « *Plus jamais ça !* » Nous avons alors décidé d'interrompre la relation avec ce client non sans avoir envoyé au préalable au directeur une carte de vœux mentionnant : « *Nous espérons que cette année sera pour vous l'année de la tolérance et du respect des droits fondamentaux des êtres humains...* »

Dernière anecdote : en 1999, je travaillais aussi avec le Fasild sur l'insertion des sortants de prison. Nous avons alors étudié l'ensemble des dispositifs d'accès à l'emploi et nous avons sollicité un sociologue pour étudier ces dispositifs. Devant une dizaine de responsables d'ETTI, il a abordé la question des discriminations raciales. Les responsables ont dit alors : « *Nous ne savons pas comment faire mais c'est très dur. Nous avons des clients qui refusent, nous avons du mal à avoir des clients et nous sommes parfois obligés de répondre à ces demandes discriminatoires* ». Le sociologue s'est levé et s'est écrié : « *C'est un crime contre l'humanité !* » Les responsables étaient totalement tétanisés. Sans doute n'était-ce pas très pédagogique...

Concernant Adecco, le point de départ est vraiment **l'engagement des dirigeants**. S'il n'y a pas la prise de position d'un directeur ou d'un PDG, il ne faut pas espérer que derrière l'on puisse mettre en œuvre un processus. A la suite de l'étude conduite par le Copas, la prise de conscience de l'entreprise et la prise de décision des dirigeants, des actions multidirectionnelles ont été élaborées, en collaboration avec la DPM et le Fasild. Il s'agissait d'abord de faire **monter en compétence la hiérarchie intermédiaire**, celle qui insuffle les politiques d'entreprise ou de réseaux. Ont ainsi été formés quelque 400 personnes. Mais, nous avons vite réalisé que ces professionnels étaient mal en capacité de retourner vers les agents qui sont sur le terrain, directement confrontés à la situation. Nous avons donc mis en place **un processus qui vise à former** les personnes dans nos agences ; 1400 agents ont été jusqu'alors concernés en France. Tout en informant, sensibilisant et en permettant aux personnes que l'on emploie chaque jour, d'être en capacité d'identifier ce qu'est une discrimination et de réagir dès lors que l'on en est victime. C'est aussi **une action vers les entreprises**. Il faut un travail incisif vers le secteur économique. Dénoncer ne produirait pas autant qu'un accompagnement spécifique, pédagogique, continu, inscrit dans les processus mêmes.

Plus nous avançons sur ce champ, plus nous rendons compte que dans nos relations avec les entreprises, nous faisons tomber un certain nombre de représentations. Demain, l'avenir de la lutte contre les discriminations sera la professionnalisation des entreprises et des structures intermédiaires.

Julien Viteau : Adecco est parti sur l'idée d'un diagnostic ; il s'agissait d'aller regarder finement comment la question de la discrimination se jouait dans les agences. Ce diagnostic a par la suite, considérablement enrichi la suite de votre travail. Quelle a été la fonction de ce diagnostic ? En quoi est-ce utile pour regarder les pratiques ?

Arnaud Gauci : Le diagnostic a pour mérite de **produire du savoir**. Il permet aussi de **libérer la parole**. Il a aussi été fondamental pour **prouver** l'existence et la reconnaissance du phénomène. Sans la sollicitation du Fasild, nous n'aurions jamais pu travailler sur cette question à l'époque. Nous avons réalisé, toujours avec le Copas, un deuxième **diagnostic d'impact**. Nous avons alors vu progressivement notre entreprise être en capacité de refuser une discrimination, de suspendre une prestation et ne pas perdre pour autant les clients. En aucune façon, je ne généraliserai cette réussite. Il y a 1500 agences en France, dont 500 Adia. Au quotidien, je suis dans une entreprise qui **coproduit** de la discrimination. Mais en revanche, nul n'est sensé, grâce à ce diagnostic, ignorer la politique de prévention des discriminations dans l'entreprise. Et je pense que nous pouvons en être fiers, d'autant que notre directeur général et président ne cessent de **prendre position** sur cette question et motiver les salariés pour aller au front vis-à-vis des entreprises pour faire cesser ces pratiques très lourdes de conséquences au niveau pénal.

Julien Viteau : **Nathalie Hanet Kania, pensez-vous que la lutte contre les discriminations soit une thématique inter-réseaux ou doit-elle un travail mené par chacun des partenaires au sein de son propre réseau ?**

Nathalie Hanet Kania : Ce pourrait être un bon sujet d'accroche pour un travail inter-réseaux. Que l'on ne se saisisse pas de cette question ou pas assez au niveau des têtes de réseaux est un paradoxe. Pourquoi ne pas s'emparer de cette question ensemble ? Même si des différences apparaissent selon les collectifs de travail, le problème reste fondamentalement le même. Nous pourrions, je pense, développer ensemble des outils d'information, de formation. A chaque réseau ensuite de travailler avec ses adhérents sur les procédures, en s'appuyant sur les différentes démarches qualité et projets développés pour ensuite, **diffuser**. Le travail en amont doit pouvoir se faire en commun.

Julien Viteau : **J'ai imaginé, à un moment de la recherche-action, qu'il était possible qu'un certain nombre de réseaux et de structures soient confrontés à un risque d'image. Il y a les postures, les discours, les valeurs antidiscriminatoires et il y a des pratiques de terrain, beaucoup plus complexes car on peut être sur des territoires fortement stigmatisés, on peut avoir des inquiétudes sur la viabilité économique de sa structure. Travailler sur les discriminations révèle cet écart. Quelqu'un, dans l'espace libre du questionnaire, a écrit : « *ras le bol de parler de discrimination ; soyons dans l'action. Les réseaux disent que l'on est antidiscriminatoires mais, sur le terrain, c'est plus compliqué. Comment faire lorsque nous avons 90% d'employeurs qui sont racistes ? Comment faire lorsque 90% de notre population sont constitués de gens du voyage et que 90% des demandes qui nous sont faites excluent cette population ?* »**

Nathalie Hanet Kania : Julien Viteau est venu à la réunion que nous organisons tous les deux mois avec les salariés, l'ensemble des chargés de mission en région et au niveau national. Il nous a fait observer que nous étions l'un des réseaux les plus blancs... Nous-mêmes, n'aurions-nous pas des pratiques discriminatoires ? C'est tout le passage entre la discussion du café du commerce, où l'on est sur les valeurs, sur les a priori de chacun, à une phase où l'on est **informé, formé** sur la question et donc, en capacité de **développer un argumentaire et des procédures** qui permettent de travailler et de réagir. Mais, je n'ai pas peur d'un effet d'image sur l'insertion. Je pense qu'il y a plus de coproduction que de production. Et alors, nous serons plus forts pour travailler efficacement à l'intégration professionnelle des personnes salariées dans les SIAE. Peut être même y trouverons-nous une ressource

supplémentaire pour avoir de meilleurs résultats et être plus efficaces dans ce travail de réinsertion vers l'emploi dans un cadre ordinaire...

Julien Viteau : Nadia Kaci, de quels types d'outils a-t-on besoin, lorsqu'on dirige une ETTI, pour répondre de manière pertinente à ces questions de discrimination ? 90% de vos collègues reconnaissent ne pas avoir lu la loi (et ce sont les mêmes d'ailleurs qui disent ne pas croire à la vertu de la loi !)

Nadia Kaci : Nous avons besoin d'être sensibilisés, formés. Nous devons organiser des sessions de formation pour évacuer, purger ces questions. La non connaissance des dispositions réglementaires pêche un peu dans notre réseau mais nous allons y travailler pour réaffirmer des valeurs d'accompagnement de ces personnes accidentées, en majorité issues de l'immigration. Nous avons besoin de ce soutien de formation, de connaissance des recours pour être plus à l'aise et efficaces dans nos accompagnements. Mais la prospection en entreprise ou la gestion de la commande méritent aussi une action particulière. Le permanent qui est confronté à des demandes discriminatoires parce que nous avons un objectif économique à atteindre peut vaciller. Il faut accompagner fortement nos collègues dans cette prise de conscience.

Une participante : Comment va-t-on faire pour repérer ces discriminations ? A part refuser la collaboration, face à une demande discriminatoire, que fait-on ? Laisse-t-on cet employeur agir de cette sorte ? Est-ce que Adecco peut porter plainte ? Comment changer le regard de la société d'accueil ? Il ne s'agit pas de travailler uniquement auprès de la population d'origine étrangère mais aussi sur le regard qu'a la société sur les populations étrangères.

Arnaud Gauci : Porter plainte, personnellement, j'aimerais bien ! Mais ce ne serait pas sensé et pour Adecco, ce serait catastrophique. Imaginez, nous portons plainte contre une entreprise alors qu'il y en a des milliers qui discriminent en France... Nous n'avons plus qu'à fermer la porte. Le processus, c'est plus de résistance, de la pédagogie, l'arrêt de la prestation. Avec la sécurité au travail, il y a une possibilité : le droit de retrait. En matière de discrimination, on peut considérer que demain, le droit de retrait existera, soit de l'intérimaire ou de la personne accédant à l'emploi, celui de l'intermédiaire (ETTI, AI, EI). Même le repérage va devenir de plus en plus pernicieux. Dans un processus de recrutement, d'accompagnement, que signifient suivi social et professionnel ? Si l'on suit véritablement de manière professionnelle ces processus, on repère les stratégies de détournement du client et alors, on peut commencer à lutter.

Marie Dalberto : Il faut travailler à la fois sur les publics et la société. Le contexte institutionnel facilite l'engagement des responsables. L'existence de la Halde, créée le 30 décembre 2004, pourra tout à fait conforter les initiatives et la mobilisation du secteur de l'IAE puisqu'il ya une bonne concordance des temps, notre protocole d'accord avec le CNIAE ayant, en effet, été conclu en fin 2004. Existente aussi la charte de la diversité, la Conférence de l'égalité.

Nous sommes donc dans un contexte tout à fait porteur pour l'engagement des responsables et, des outils pour l'action commencent à exister. Il ne faut pas traiter la discrimination en opposition aux politiques d'intégration, de sociabilisation qui sont au cœur de l'IAE, secteur ayant vocation à faciliter l'insertion dans l'emploi des personnes en difficulté par l'emploi et l'activité. Il y a une réflexion à mener sur la conjugaison de ces deux objectifs et donc des choses à inventer. Toutes les expériences capitalisées dans le cadre de programmes Equal (notamment celles issues du programme Espere et Latitude) sont à disposition de l'IAE afin de vous permettre l'appropriation de cette démarche et construire vos propres réponses, au carrefour du social et de l'emploi. Par ailleurs, le secteur de l'IAE a été dynamisé et conforté par

la loi pour la programmation de la cohésion sociale du 18 janvier 2005 . Le moment apparaît tout à fait propice pour renforcer la prise en compte de ces problématiques d'égalité des chances au regard de l'emploi.

Patrick Aubert, chef du bureau emploi et formation à la DPM : Je souhaitais ajouter qu'il y a beaucoup de nouvelles choses qui sont arrivées dans le paysage français depuis ces dernières années, notamment la Halde. La loi n'est certes pas encore assez connue mais a déjà des effets palpables. Notons certaines condamnations récentes intéressantes – c'est au civil qu'il y aura des effets importants – Renault vient d'être condamné pour discrimination envers un cadre d'origine africaine pour une somme de 120.000 €. Il existe une affaire, qui date de quelques années, de discrimination syndicale avec Peugeot : l'entreprise a été obligée de reconstituer les carrières de tous les représentants syndicaux, dont certains depuis plus de trente ans ! Une affaire est arrivée chez Michelin : l'entreprise a préféré transiger avant. Regardez ce qui se passe aux Etats-Unis : de grandes entreprises comme Microsoft ont été condamnées à verser des millions de dollars en raison de discrimination, au civil. La Halde devrait permettre de faire émerger des contentieux et d'interférer sur l'image de marque des entreprises. A propos du risque juridique et du risque par rapport au profit, il est permis d'avoir de l'espoir. Espérons que les ETT et le réseau de l'IAE pourra mieux se défendre avec les nouveaux instruments mis en place. Nous avons par ailleurs entamé avec le Fasild, un important travail avec France Télévision (le regard des journalistes et leur professionnalisme vis-à-vis des personnes étrangères ou issues de l'immigration pour qu'elles ne soient pas continuellement stigmatisées) ; on ne pourra travailler que si l'ensemble de la société française a un autre regard. Il y a là un travail collectif à mener, global. L'IAE en est une pièce capitale.

Manuel Diaz, Fasild : à partir du moment où il y a une parole d'entreprise qui est une parole forte, crédible et en même temps, construite, cela a un impact fondamental. Et l'image de la France dans le monde : nous sommes dans une économie mondiale et c'est aussi le regard que le monde porte sur nous, l'image de notre entreprise dans le monde puisque nous sommes dans une logique de mondialisation de l'économie.

Kamel Benamra, Fasild : nous sommes dans une situation où il y a un travail qui a été fait et qui s'inscrit dans la durée. Ce n'est pas un hasard si les entreprises du travail temporaire ont été à l'avant-garde de ces processus. Elles sont en effet en avance sur les processus de variation du marché du travail, elles anticipent. Leur survie même tient à cette avance sur les changements dans les processus de recrutement. A l'évidence, ces processus d'anticipation, rajoutés à la question de la rupture démographique : lorsqu'on voit le départ à la retraite de personnes attendu d'ici les cinq à dix prochaines années, on sera en face de processus de recrutement très importants. Les modalités ne pourront plus être comme elles l'ont été dans un genre de recrutement qui existe depuis des lustres. Nous sommes donc en face d'un moment propice et l'Europe a joué un rôle de booster (processus de Maestricht, article 13...), tirant le droit français vers le haut. Ce qui n'empêche que l'effet bâton à côté demeure incontournable. C'est encore faible lorsqu'on compare au Royaume-Uni avec 800 procès en une année là où il y en a 10 en France ; l'impact sur le public et le pays en général n'a sûrement pas le même poids. La Halde arrive vraiment à un moment clé de notre histoire.

Julien Viteau : Si les agences d'intérim ont été à la pointe sur la lutte anti discriminatoire, elles ont été aussi à la pointe... du problème...

Arnaud Gauci : Comme Adecco est le plus grand réseau de travail temporaire, je peux dire que nous étions sans doute l'entreprise qui discriminait le plus en France. C'est évident.

Un participant, directeur d'une régie de quartier à Bordeaux : Je ne suis pas sûr que le travail temporaire soit une avancée sociale ! Je me demande si la discrimination n'est pas une bonne conscience que vous vous donnez de ce que vous avez fait par ailleurs sur les CDI... En tout cas, la discrimination est peut être là : fabriquer des travailleurs jetables. J'ai un peu de mal à écouter votre discours. Nous avons souvent les mêmes publics et nous nous rendons compte des dégâts qui sont faits. Mais je voulais aussi dire que nous travaillons beaucoup dans la prescription : nous sommes souvent dans le bout, dans une chaîne, dans une intégration et souvent, les SIAE sont au final le résultat de discriminations préalables ; de représentations par exemple qu'ont les travailleurs sociaux du travail que nous faisons. Dans les IRTS, le travail des SIAE n'est même pas envisagé – c'est un travail facultatif ! Il y a une chaîne de travail à faire préalablement sur l'ensemble de tous les prescripteurs, parmi lesquels j'inclus l'ANPE.

Brigitte Charbonneau, retraitée, ancienne de la DIV et de l'ANPE, présente au titre de l'ADIE : le problème de l'isolement des gens qui travaillent dans l'IAE comme il est vrai, des agents de l'ANPE. Il me semble important d'essayer de créer des réseaux locaux pour parler de ça, pour s'entraider, pour se soutenir face à des choses tellement difficiles. A l'ANPE aussi, on perd un « client » quand on refuse un employeur. Partout on peut trouver un interlocuteur : quelqu'un d'une chambre de métiers, d'Adecco...Et peut-être aussi, construire des plans d'action locaux car il est important qu'il y ait des institutions, des notables qui continuent régulièrement à travers des actions, à réaffirmer, de manière publique, l'interdit. Il faut en effet que l'interdit soit socialement intégré. Merci l'IAE de venir appuyer cette possibilité de plans d'action. Là où il existe des programmes Equal, les SIAE sont déjà mobilisées.

Arnaud Gauci : Je suis sensible à ce que vous dites sur les plans d'action locaux ; c'est probablement une des meilleures méthodes qui soit. Nous sommes actuellement en train de réaliser avec le Fasild, un processus local sur Marseille avec, pour objectif, de mobiliser les leaders d'opinion (ANDCP, chambres de commerce, unions patronales, organisations syndicales...) et les faire travailler ensemble sur cette question. Nous savons que ces personnes ont un champ d'influence assez important. Autant les associations, les intermédiaires se mobilisent facilement, autant il est plus difficile de mobiliser les entreprises. Voilà pourquoi il faut passer par les leaders d'opinion, faire jouer les réseaux et relations interpersonnelles.

Je suis coordinateur du projet Latitude, dans le cadre d'un programme Equal, projet qui a produit des kits de formation, notamment des argumentaires, un certain nombre de savoirs, de diagnostics. Tout ce savoir a été cofinancé par le Fonds social européen et il est du domaine public. Nous nous ferons un bonheur de retirer nos logos qui sont sur ces outils de savoir et de changement et de les offrir, notamment à l'IAE. Il suffira de les adapter. Notre souci est bien d'élargir le cercle, de manière concentrique de façon à ce que la lutte contre la discrimination gagne de l'influence partout dans les réseaux.

Christine Salva, assemblée permanente des chambres de métiers : depuis 1999, l'APCM, avec la DPM et le Fasild, mène une démarche de prévention des discriminations. Il est important de mettre à disposition les enseignements de ce que nous avons déjà fait et vécu ainsi que les outils qui en sont sortis – notamment une plaquette de sensibilisation des entreprises. Il se peut que vous ayez en effet, parmi vos clients, des entreprises de l'artisanat qui représentent un potentiel d'insertion, de formation et d'emploi. Au titre de l'idée de partenariat et de territoire : dans les chambres de métiers, comme dans l'IAE ou dans l'intérim, il y a des intermédiaires de l'emploi qui sont en demande de sortir de l'isolement et qui attendent de mettre en place des outils départementaux, régionaux, des lieux d'échange ou des actions communes.

TABLE-RONDE N°2

Comment améliorer l'action de l'IAE dans la lutte contre les discriminations ? Quels liens avec le Service Public de l'Emploi et le Service Public de l'Accueil ?

Avec :

- Pierrette Catel, DGANPE, en charge de la lutte contre les discriminations,
- Zin-Din Boukhenaïssi, délégué général au CNLRQ,
- Brigitte Ogée, secrétaire générale CNEI,
- Laétitia Courteix, coordonnatrice emploi-formation à la DDTEFP de Gironde,
- Hélène Alidjra, chargée de mission SGAR Poitou-Charentes, a travaillé avec la DRASS à la mise en œuvre du Prip.

Julien Viteau : l'objectif est d'échanger sur les questions du partenariat et du lien avec le SPE et SPA. Zin-Din Boukhenaïssi, les régies de quartier sont fortement intéressées aux questions des discriminations et ont depuis longtemps entretenu, avec le Fasild et la DGAS des liens, institutionnels, ou financiers, sur une approche de type intégration. Ce champ de la discrimination est relativement nouveau pour les régies de quartier. Comment passe-t-on de cette approche intégration à une approche lutte contre les discriminations ?

Zin-Din Boukhenaïssi : A l'issue d'une assemblée générale du réseau en 2004, nous avons fait le constat que nous n'étions pas mieux lotis que les autres et bien confrontés à des pratiques discriminatoires dans les quartiers, ce qui génèrait de la souffrance au sein des équipes permanentes des régies, directeurs ou encadrants techniques. Nous avons décidé d'engager un chantier sur trois ans de lutte contre les discriminations et nous travaillons actuellement sur la manière dont le réseau pourrait accompagner les régies de quartier sur cette problématique. Nous nous demandons au départ comment mieux mobiliser les jeunes dans nos quartiers, dans la vie associative, en particulier, les jeunes issus de l'immigration. Nous avons ensuite orienté les choses différemment considérant que les problématiques se rejoignent et s'entrecroisent.

Nous mettons en œuvre depuis plusieurs années des formations pour les salariés ou les bénévoles du réseau, dans lesquelles s'inscrit la lutte contre les discriminations comme le *stage acteurs*, ouvert y compris aux habitants du quartier. Une sensibilisation y est faite sur la question des discriminations et la manière dont on peut se saisir des outils locaux pour faire ses droits. Dans notre plan de formation qui concerne les secrétaires d'accueil, chargés d'accompagnement social, encadrement technique, où nous engageons des logiques d'analyse des pratiques, nous faisons parler les salariés sur des situations discriminantes qu'ils ont vécues dans leur régie ou ailleurs et comment, collectivement, nous pouvons trouver de l'intelligence et arriver à dépasser ces situations, à trouver des solutions idoines localement. Nous avons considéré que ces diverses actions n'étaient pas suffisantes.

Lors d'un séminaire organisé il y a six mois, **regroupement des stages acteurs**, réunissant 120 personnes, nous avons engagé la discussion au cours de divers ateliers, entre salariés, salariés de production, salariés en insertion,

permanents, bénévoles, administrateurs de régie sur la question centrale de la discrimination.

Sont ressortis **quatre constats** :

- un affaiblissement du sentiment d'appartenance à la communauté, au sens large (quartier, ville, nation) ;
- une blessure narcissique profonde, indicible, multiple qui génère une perte de confiance en soi, une atteinte de l'estime de soi ;
- un repli sur soi, une attitude à l'isolement qui génèrent un sentiment de honte et de culpabilité ;
- des violences dirigées contre autrui ou contre soi-même (conduites addictives, toxicomanie, attitudes suicidaires).

Quatre **pistes de travail** ont émergé (mise en œuvre prévue sur 2005 2007) :

- former et informer les bénévoles des régies ; nous nous sommes rendus compte que, y compris les équipes dirigeantes, méconnaissaient tous les dispositifs locaux de lutte contre les discriminations et le cadre réglementaire ;
- mettre en place les outils pour libérer la parole (forums) ;
- aider ou inciter à une structuration en région, produire ensemble de l'intelligence collective avec le réseau du SPE, IAE, travailleurs sociaux : seuls, nous n'y arriverons pas ;
- faire remonter les expériences novatrices de manière à pouvoir les diffuser au sein du réseau.

Julien Viteau : Brigitte Ogée, une des spécificités des réponses au questionnaire, dont bon nombre provenant des UREI, est de dire que les entreprises et les collectivités locales devaient être absolument les partenaires de la lutte contre les discriminations, avant même les institutions, l'ANPE. Est-ce que cela vous surprend ?

Brigitte Ogée : Non ! Les entreprises doivent être complètement partie prenante car, dans leur perception, l'entreprise d'insertion est une passerelle. Il s'agit, à un moment donné, de reformater quelqu'un, l'aider à retrouver un espace qui lui permette de partir sur une pérennisation d'emploi, au sein de l'entreprise. Cela a toujours été le côté antinomique de l'entreprise d'insertion de dire : on veut à un moment donné, se saisir d'un problème, essayer de trouver les moyens de traiter ce problème mais en même temps, si le marché de l'emploi, et donc l'entreprise, ne s'est pas saisi aussi de ce problème, on ne pourra proposer qu'un retour en arrière ou qu'une mise en échec. Ca ne me surprend donc pas que la remontée des entreprises d'insertion soit de dire : notre visée est la pérennisation de l'emploi dans l'entreprise ; nous avons donc comme premier partenaire ce lieu qui doit se poser les mêmes questions que nous puisque nous-mêmes, sommes entreprise. Le premier travail qu'a à faire l'entreprise d'insertion serait d'échanger et de combattre avec l'entreprise, traditionnelle, les faux arguments.

Nous avons également les mêmes arguments dans la lutte contre l'exclusion. Depuis des années, j'ai toujours entendu l'argument des seuils d'équilibre pour les personnes sortant de prison : on ne peut pas recréer un atelier pour des sortants de prison dans une entreprise d'insertion ; de même avec les personnes en addiction... La difficulté, lorsqu'on parle de lutte contre les discriminations, est que l'on ne se sent jamais concerné. De manière objective et honnête, bon nombre de responsables sont persuadés qu'ils ne participent pas, ne coproduisent pas de la discrimination alors que nous en coproduisons tous les jours. Et certainement que nous continuerons à en produire et à en coproduire... Mais quels moyens se donne-t-on pour essayer de réduire cet espace de production de discrimination, pour se convaincre à l'interne et convaincre l'extérieur pour réduire ces espaces de discrimination ?

Lutte contre les exclusions et lutte contre les discriminations ont toutes deux pour visée de rendre égales des situations qui ne le sont pas au départ. Par définition, on est bien obligé de partir du postulat qu'il faut aller vers de la discrimination positive. Si on a cette visée dans la lutte contre l'exclusion, bien évidemment on l'a dans la lutte contre les discriminations. On ne maîtrise pas dans un collectif toutes les sommes individuelles qui génèrent ce collectif, on ne maîtrise pas tout ce qui va générer de la discrimination à l'intérieur du personnel permanent, du personnel en insertion. Les phénomènes de discrimination dans les entreprises d'insertion se situent aussi dans le rapport même qu'il peut y avoir entre salariés en insertion. On est dans une micro société qui n'a pas forcément de raison d'être fondamentalement différente ou fondamentalement mieux qu'ailleurs.

L'un des grands enjeux, que nous avons tous collectivement, est de **faire apparaître l'existant**, de nous faire prendre conscience que nous avons à nous saisir de cette difficulté, de ne pas se voiler la face et d'essayer peu à peu, de trouver quelques correctifs pour essayer de limiter les effets de discrimination interne et externe. Alors, partenaire de l'entreprise : oui, complètement ! Il nous faut convaincre les dirigeants des entreprises, clientes ou futurs employeurs des salariés en insertion et aussi, travailler avec les cadres intermédiaires de ces entreprises qui vont au quotidien, passer leur temps avec les salariés. C'est bien à ce niveau que risque de se trouver la plus grosse difficulté si on ne vient pas à **professionnaliser**, à faire s'interroger et peu à peu, à faire progresser cet échelon de cadre intermédiaire.

Concernant le travail temporaire et le travail temporaire d'insertion, il y a un enjeu important autour de cette profession. Je ne partage pas totalement la réflexion de Christian, faite sur le métier du travail temporaire. Le cœur même du métier du travail temporaire d'insertion est bien d'amener l'entreprise utilisatrice à s'interroger sur sa propre gestion des ressources humaines. Oui, c'est de la mise à disposition – c'est le volet économique. Mais il s'agit avant tout d'être acteur au cœur même des ressources humaines. C'est un secteur qui a beaucoup à faire dans la lutte contre les discriminations dans l'entreprise classique car elle entre dans toutes les entreprises.

Julien Viteau : Nous avons là, deux regards IAE sur cette table-ronde. Il nous a paru intéressant d'inviter à une même table, les partenaires possibles - ou obligés - de l'IAE. Laétitia Courteix, vous êtes coordonnatrice emploi-formation à la DDTEFP de Gironde. A partir d'une mobilisation du SPE, il y a sans doute possibilité de démultiplier. De quelle manière avez-vous travaillé sur le programme Espere et en quoi une mobilisation du service public de l'emploi peut avoir un effet domino sur la discrimination ?

Laétitia Courteix : Dans le cadre d'Espere, deux territoires urbains avaient été retenus pour l'expérimentation en Gironde : la rive droite de la Garonne (un territoire assez complexe) et la ville de Bordeaux, centre, avec un partenariat avec certaines agences. L'équipe locale que j'anime et celle de Bordeaux centre ont travaillé sur différents niveaux : une formation-action autour des discriminations. Un certain nombre d'agents de la DDTEFP, de l'ANPE, des missions locales et du Plie ont ainsi été formés. Cette formation-action a amené une réflexion sur ses pratiques, son fonctionnement, l'accueil du public, les sorties à l'emploi. A aussi été formée la ligne managériale, celle que l'on retrouve dans les équipes locales du SPE pour développer, autour des préfets, les politiques publiques de l'emploi et développer du projet. L'entrée territoriale était particulièrement intéressante : tout l'intérêt des équipes locales est de travailler sur un territoire. Nous avons ainsi pu travailler plus en proximité avec les agents qui étaient formés et cette ligne managériale. Un certain nombre d'acteurs se sont ainsi interrogés, en même temps, sur les mêmes notions, notamment sur la question de la coproduction. Nous avons beaucoup échangé

et avons pour mission de produire un plan d'action. C'était ambitieux et il est vrai que je ne sais pas comment aujourd'hui, pouvoir travailler cette question.

Que peut-on monter comme actions sur la question des discriminations et avec quels outils sur un territoire comme Bordeaux ? L'important était de travailler et réfléchir à une représentation commune, à un même niveau de conscience sur cette question de la discrimination. Dans le cadre de l'équipe locale, nous avons réfléchi aux modalités de mise en œuvre **d'un plan d'action**. La loi nous a donné un certain nombre d'outils et d'habitudes de travail en direction d'un public jeune, handicapé, senior... Nous souhaitons traiter la question de la discrimination différemment. Il existe sur Bordeaux, un réseau de structures de l'IAE (régies de quartier, associations intermédiaires, entreprises d'intérim d'insertion, entreprises d'insertion) qui avaient la volonté d'ancrer leur activité sur leur territoire. Avec l'équipe locale du SPE, nous avons pensé que c'était l'occasion de retravailler sur du micro territoire avec du microprojet pour essaimer ensuite vers l'ensemble de la ville et conduire une action plus ambitieuse sur la question des discriminations.

Julien Viteau : A partir d'un travail avec le SPE, vous avez suscité un nouveau désir. Cela a amené en effet vers vous des structures qui sont venues vous interroger. Pourquoi n'étaient-elles pas associées au projet Espere ? Votre réponse a été de dire : Espere, on travaille sur soi et on n'ouvre pas tout de suite à l'IAE...

Laétitia Courteix : Espere a effectivement essaimé puisque ce sont ces structures qui sont venues vers nous. Elles ont eu une démarche intéressante par rapport au partenariat du SPE puisqu'elles s'en sentent membres à part entière. C'était inhabituel : nous avons tendance à les considérer comme des opérateurs et non comme des partenaires. Nous travaillons donc aujourd'hui différemment et l'ensemble de l'équipe locale du SPE a le souhait d'accompagner les structures de l'insertion dans cette démarche.

Julien Viteau : Hélène Alidjra, vous êtes chargée de mission au SGAR Poitou-Charentes. Se montent, comme dans d'autres régions, des Pripri intégrant toutes les actions en faveur de l'intégration et dans lesquelles on trouve peu d'actions déclinées par l'IAE. Que sont les Pripri ? Comment ça marche ?

Hélène Alidjra : Le programme régional d'insertion des populations immigrées est le programme du préfet de région en matière d'intégration et de lutte contre les discriminations qui doit exister dans chaque région en France depuis le **décret du 14 février 1990**. Il y a eu, en Poitou-Charentes, convergence. La DPM a envoyé dans les services déconcentrés de l'Etat, une circulaire en novembre 2003, en priant les préfets de département et de région de remettre à jour ou de produire, lorsque ce n'était pas le cas, les plans départementaux d'accueil et les Pripri dans les régions. La DRASS s'en est saisie et est devenue chef de projet sur un Pripri, le premier en ce qui concerne notre région. Le Fasild a joué un rôle d'aiguillon et de qualification du premier rang d'acteurs chargés de mettre en œuvre le programme. Le premier cercle de travail, comité technique, qui s'est organisé a été constitué de la DRASS, du SGAR pour l'aspect inter ministériel et pour une grande proximité avec le préfet de région et du Fasild, immédiatement associé aux travaux pour nous conseiller, nous orienter et nous qualifier. La circulaire incitait une production en trois mois ; il nous a fallu un an pour mobiliser les services de l'Etat en région. Un programme interministériel nécessitait de constituer un comité de pilotage qui a été animé par la DRASS et d'élaborer un état des lieux.

Nous avons constaté que ces questions étaient un « **non sujet** » pour les services de l'Etat en région ; d'abord parce qu'ils sont peu en contact avec les publics ; ensuite parce que, dans une région où l'on a 2,5% d'immigrés, les

questions d'intégration et de lutte contre les discriminations ne venaient pas au premier rang de leurs préoccupations. Cela nécessitait aussi, pour que la politique publique déconcentrée soit cohérente, un important travail interministériel. C'est une lenteur nécessaire pour que chacun apprivoise les cultures ministérielles des autres directions. On s'est donné ce temps-là pour produire le Pripri, en prenant soin à sa mise en page graphique. Même si le nombre d'immigrés dans la région est faible, c'est une politique publique forte que nous avons souhaité valoriser, sur laquelle nous devons nous qualifier.

Il présente une vingtaine d'objectifs et trois thématiques transversales, que l'on retrouve aussi au niveau départemental dans les PDA :

- la **connaissance** des publics : nous connaissons mal les publics immigrés et issus de l'immigration ;
- l'**information** de ces publics : sans doute y-a-t-il une information particulière à élaborer sur la base de codes revus ;
- la **formation** des acteurs : nous avons besoin de nous former et de nous qualifier sur ces sujets.

Une des premières actions sera, en 2005, de former une trentaine de cadres des services de l'Etat en région sur ce sujet de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. Le bien-fondé est que les services sont des services avec des fonctions particulières de promotion des politiques publiques, des fonctions de mise en œuvre de plans de formation, de signature d'accords-cadres, d'animation de réseaux de services départementaux, d'organisation de partenariats au niveau régional. Et dans toutes ces fonctions, les thématiques de l'intégration et de la lutte contre les discriminations ne doivent pas être absentes.

Julien Viteau : Les populations d'origine immigrée représentent 2,5% de la population de Poitou-Charentes ; en revanche, 90, voire 100% des salariés en insertion dans les SIAE sont des personnes étrangères. Sous l'égide de la direction du travail, les actions conduites dans l'IAE n'auraient-elles pas vocation à entrer dans un Pripri ou dans l'ensemble des actions déclinées au sein d'un Pripri ?

Hélène Alidjra : A moyen terme, oui. Mais le premier travail est la qualification et le partage de la problématique au niveau interministériel des services de l'Etat. Tant que nous n'aurons pas fait ce travail et que nous ne serons pas plus nombreux à relayer cette politique publique sur les termes du droit et de la rigueur nécessaire pour aborder ces questions, il serait présomptueux de se lancer dans de tels partenariats. Nous constatons que dans certains dispositifs, comme dans des dispositifs d'appui et de lutte contre l'exclusion, on a une surreprésentation de ces publics. Ce qui est signifiant sur nos capacités à intégrer et à faire une place aux personnes étrangères ou issues de l'immigration. Le risque c'est qu'une petite région d'immigration devienne, sans que l'on s'en aperçoive, une grosse région de discrimination.

Julien Viteau : Pierrette Catel, vous avez en charge la lutte contre les discriminations au sein de la direction générale de l'ANPE. Très régulièrement, les SIAE font mention de l'Agence, sous la forme d'interrogations (agrément, prescriptions), sous la forme de partenariats, forts, construits sur cette question des discriminations. Par exemple, cette régie de quartier qui a créé, avec l'Agence et la mission locale de son territoire, une commission de recrutement. L'Agence, au-delà du recrutement, est aussi dans le conseil, l'expertise. Tous les professionnels observent que, sur ces questions des discriminations, l'Agence progresse, qu'un travail est en cours, est visible. Pouvez-vous nous dire par où est passé ce travail de l'Agence sur les discriminations, par quelles étapes et où cela va-t-il ?

Pierrette Catel : L'historique n'est pas tellement différent de tout ce que nous entendons depuis ce matin. L'Agence a fait, par exemple, en 1998, une note qui interdisait à l'ensemble des agents de prendre des offres à caractère discriminatoire. C'était inscrit sur le marbre par une note distribuée au réseau. Et fin 1999, la Direction générale a voulu savoir ce qu'il en était et a voulu faire un état des lieux sur cette question précise de la lutte contre les discriminations sur le terrain. Comment était-elle rencontrée par les agents sur le terrain ? Une commande a donc été passée au cabinet Geste qui a fait une étude fin 1999, début 2000, dont les résultats étaient absolument alarmants.

Il y avait urgence à faire quelque chose, d'abord en interne. Immédiatement, nous nous sommes emparés des préconisations de cette étude. Les résultats montraient que les agents se sentaient **désespérément seuls** face à ces questions, que le cas de discrimination le plus fréquent – quasi quotidien – était un employeur disant au téléphone : « *Je ne veux pas... enfin, vous voyez ce que je veux dire...* » ou disait plus précisément ce dont il ne voulait pas, en laissant au bout du fil, un conseiller sans voix et sans réponse parce que n'ayant pas été outillé, formé à négocier, renégocier avec cet employeur. De plus, les conseillers avaient l'impression que leur hiérarchie, y compris leur hiérarchie locale (directeurs d'agence), était dans une contrainte forte; nous avons en effet des indicateurs, notamment liés au nombre d'offres d'emplois recueillies et ils pensaient que le risque de perte de parts de marché empêchait toute action; que si l'on disait « non » à une entreprise, on allait la perdre comme cliente et donc réduire le nombre d'offres recueillies et finalement couler le travail de l'agence. En même temps, à cette époque, il y avait encore très peu d'extériorisation de la difficulté par les demandeurs eux-mêmes, si ce n'est une extériorisation passant par la violence. Très peu de questions posées en direct. On a parlé de souffrance des agents. Il était clairement mis en relief que ces agents étaient dans la souffrance car sans solutions.

La première solution que nous avons trouvée a été de les **former**, d'abord à la connaissance de la loi – nous étions avant la loi de novembre 2001 – et à mettre un module spécifique dans la formation initiale des agents. Une période où nous avons alors d'importants recrutements, plusieurs milliers de personnes qui ont pu toutes avoir, au moins deux jours de formation sur ces questions. Dans les préconisations, il était aussi question **de mobiliser la ligne managériale** et faire un meilleur **affichage** de ces questions. Nous avons alors décidé d'entrer dans le programme Espere avec le partenariat DPM, DGEFP, Fasild et l'ensemble des membres du SPE (AFPA, missions locales, services déconcentrés du travail, ANPE). Parallèlement, d'autres actions ont été menées parce que, localement, il y avait des acteurs, des directeurs d'agence, des directeurs délégués, des directeurs régionaux, particulièrement sensibilisés sur ces questions ou ayant été mobilisés par d'autres partenaires et qui montaient des actions locales suite à de la mobilisation souvent extérieure. Espere nous a donné un certain nombre de moyens et de résultats.

Aujourd'hui, à la sortie d'Espere, nous pourrions donner quelques préconisations à d'autres réseaux qui souhaiteraient entrer dans la même logique. Espere nous a permis d'abord de se doter d'outils de **communication**, vers l'interne et vers l'externe, vers les entreprises et les personnes discriminées ; des outils de **positionnement** professionnels en entretien : comment réagir face à une demande discriminatoire d'un employeur, comment renégocier avec lui ? En raccrochant le téléphone, on ne fait rien avancer. En coproduisant la discrimination, en protégeant le demandeur d'emploi qui est une victime supposée de discrimination, en ne l'envoyant pas dans une entreprise pour ne pas l'envoyer au « casse-pipe », on continue à coproduire. Nous avons donc décortiqué une quinzaine de cas de discrimination directe, indirecte, venant de l'entreprise, discrimination de publics qui à force d'être discriminés vont avoir un comportement auto-discriminatoire... Ceci afin de produire des trames d'argumentaires.

A l'orée du chemin, il y a la nécessité de mobiliser les acteurs pour avoir des volontés fortes et qui s'affichent. C'est bien au niveau **régional** que nous souhaitons que l'ensemble des acteurs puissent s'asseoir en tour de table avec une volonté d'adresser ces questions et de les adresser spécifiquement, non pas de manière transversale au risque de diluer, mais bien de partager un diagnostic local sur les questions de discrimination (nous savons au sein du SPE que nous avons aussi d'autres questions à traiter comme la lutte contre les exclusions) pour avoir une politique cohérente.

Commencer peut-être par ne plus avoir de discrimination entre nous, se reconnaître entre professionnels et partenaires potentiels sur ces questions. Nous avons du chemin, du travail à faire car même entre nous, professionnels, nous ne nous reconnaissons pas forcément, nous ne nous faisons pas confiance. Comment aborder ces questions si l'on ne se fait pas **confiance** au départ ? Un **diagnostic partagé** pour avoir, sur un territoire donné, une mise en cohérence de nos actions pour des plans d'action cohérents et non ce que l'on fait souvent actuellement, qui est une politique de guichet, entraînant un empilement d'actions sans lien entre elles, qui ne seront souvent pas évaluées et que l'on va répéter chaque année faute de mieux. C'est de cette spirale que l'on aimerait sortir, ce qui passe forcément par une formation de l'ensemble des acteurs, par une forte mobilisation de la ligne managériale. On ne sait pas ce qu'est réellement la discrimination tant qu'on ne s'est pas posé la question et tant qu'on n'a pas eu d'apports conceptuels théoriques et pratiques de la part d'experts sur ces questions. A l'occasion d'un questionnaire adressé à la ligne managériale, on s'est rendu compte qu'il y avait beaucoup d'ignorance des concepts, de la loi, sur la façon de la mobiliser. En revanche, pas d'ignorance sur le fait que la loi n'a, jusqu'à présent, pas beaucoup porté ce qui permet de penser que si l'on discrimine, on ne risque finalement pas grand-chose !

Julien Viteau : Dans la rencontre avec les professionnels, j'ai pu observer qu'avant la reconnaissance, il fallait la connaissance. Beaucoup de conseillers ont été intégrés en peu de temps à l'Agence ; il leur est difficile d'identifier ce qu'est la mission d'une régie de quartier, ce qu'on fait dans une EI, une ETTI. Ils en ont une connaissance rapportée, parfois stéréotypée. On ne peut pas généraliser mais parfois, certaines agences de l'ANPE se posent avec une volonté de moralisation de l'IAE, d'autres dans une volonté de partenariat... Beaucoup de SIAE intériorisent ou ont intériorisé que, pour l'Agence, elles ne seraient pas utiles. Comment faire pour favoriser au sein de l'Agence une meilleure connaissance de l'IAE et réciproquement ? Comment est-on dans du co-suivi de publics ? Loin des yeux, loin du cœur... Beaucoup de salariés en insertion dans les SIAE disent n'être plus du tout en relation avec l'Agence durant les deux ans de leur contrat ; certains professionnels de l'IAE disent : on insère, ne pourrait-on pas avoir un accès facilité pour nos salariés à des prestations

ANPE, des formations ? Comment donc mieux travailler, mieux se connaître ?

Pierrette Catel : Au niveau local, comme sur toutes les actions partenariales de niveau local, il y a d'abord un effet de personnes. Nous avons un échantillonnage très vaste de la façon possible de travailler ensemble en fonction des personnes. Nous avons tous les cas de figure, depuis un directeur d'agence qui pense que c'est absolument fondamental pour son collectif de travail de pouvoir travailler en partenariat avec des Saeid va chercher à les rencontrer, va organiser des réunions dans son agence pour que les professionnels se connaissent. Comment envoyer un demandeur d'emploi vers une structure si soi-même, on ne sait pas quel chemin il faut prendre pour y aller, comment est fait l'accueil dans cette structure, comment ça s'organise ? On a toutes les chances que le demandeur d'emploi n'y arrive jamais si l'on ne connaît pas le processus. Nous avons aussi le responsable d'une agence importante, dans un contexte difficile,, confronté à des pénuries de personnel, qui va déléguer le suivi des SIAE à l'un de ses agents ; c'est l'expert, unique et, s'il est muté, s'il est en congé maladie, il n'y a plus personne ! Entre ces deux exemples, il y a tous les cas de figure possibles et les SIAE devraient pouvoir proposer aux directeurs d'agences locales d'intervenir en réunion d'équipe pour se faire connaître des agents de l'ANPE.

Avant l'agrément ANPE, lorsque j'étais directrice d'Espace Liberté Emploi en Ile de France, les SIAE et ce collectif de travail spécifique étaient des partenaires de très grande proximité. Nous avons alors cherché à faire des parcours où les demandeurs d'emploi pouvaient, lorsque c'était nécessaire, revenir vers l'agence pour bénéficier de la prestation dont ils avaient besoin, pour repartir ensuite vers un parcours d'insertion en SIAE avec un co-accompagnement. Nous suivions alors un public très particulier de détenus sortant de prison et, pour aboutir, à une insertion durable, il fallait coproduire ce type d'accompagnement. Le problème, dans la plupart des agences locales, est que le travail est fort segmenté : un conseiller qui va proposer à un demandeur d'emploi de s'orienter vers l'IAE ne sera vraisemblablement pas celui qui va le suivre. Dans la plupart des agences, nous ne sommes plus en situation de le faire. Le PAREPAP a provoqué des afflux massifs dans les agences et le « front-office », c'est d'abord la réception des demandeurs d'emploi en entretien. C'est donc au détriment d'un suivi personnalisé généralisé. Les agents ont un petit portefeuille de suivis individualisés. D'autres accompagnements sont confiés à des prestataires externes., cela représente plusieurs milliers de personnes mais tous les demandeurs d'emploi ne peuvent être accompagnés individuellement faute de temps et de moyens, pour cette même raison la relation professionnelle avec les autres acteurs de l'accompagnement –dont les SIAE- est problématique à mettre en place, on le sait : tenir un fil rouge tout au long de l'accompagnement entre les différents acteurs est très difficile à réaliser.

Julien Viteau : **Une des hypothèses est peut-être de dire que l'Agence a beaucoup sous-traité ses prestations. Beaucoup de SIAE disent : « ils nous prennent pour des sous-traitants ou pour leurs prestataires, pas comme des partenaires ! Et en plus, ils ne nous payent pas comme prestataires... »** Brigitte Ogée, l'UREI Ile-de-France et le CNEI ont signé une convention avec l'ANPE. **Qu'attendez-vous de ce lien avec l'Agence ? Comment mieux travailler ensemble ?**

Pierrette Catel : Parlons tout de même de la lutte contre les discriminations. Nous n'en sommes qu'au tout début. Nous avons en effet soulevé un couvercle en 1998. Avec Espere, nous avons sensibilisé mille personnes. Or, il y a 23.000 agents à l'Agence : vous imaginez le travail qu'il nous reste à faire... Lorsqu'un conseiller sera en situation d'adresser quelqu'un, victime réelle ou supposée d'une discrimination, ou une victime potentielle, et qu'il l'adresse comme tel à

une SIAE, on aura déjà fait un énorme progrès. Parce que des choses seront nommées et l'on pourra travailler en partenariat autour de ces questions.

Un participant : Pour revenir à votre question, sur l'axe discrimination, je ne sais pas ce que l'on attend de l'Agence. Par contre, ce dont je suis sûr, c'est qu'il va falloir lever trois écueils si l'on veut commencer à travailler avec l'Agence. Le premier, c'est de considérer l'entreprise comme une **cliente** de l'ANPE ; nous n'avons jamais été « client » de l'ANPE, l'entreprise d'insertion n'a jamais été considérée au même titre que n'importe quelle entreprise. La loi de 1998 et l'agrément qui y était associé y sont pour beaucoup. On peut revenir sur des cas isolés de personnes, de relationnel, mais l'entreprise et les structures d'insertion par l'activité économique n'ont jamais été considérées par les agences, comme des employeurs au même titre que n'importe quelle entreprise. Nous sommes donc sur un **faux rapport** sur les débats, dont celui de la discrimination, que nous devrions avoir en qualité d'employeur avec les agences locales. Il n'y a de plus, aucun **partenariat** avec l'Agence, sauf quelques exceptions, qui permette de mettre en adéquation un parcours de personne et des acteurs au cœur des dispositifs d'emploi. Que ce soit au début comme à la fin. Si on ne lève pas ces freins, il n'y aura pas d'espace de carrefour, de discussion sur la problématique des discriminations à l'embauche et les employeurs que nous sommes...

Zin-Din Boukhenaiïssi : Je rejoins la position de Brigitte avec des singularités concernant notre réseau : les relations avec l'ANPE ont été régulées de fait par un accord-cadre signé en 1997, dès lors que notre dispositif est territorialisé et que les régies ont vocation à recruter en priorité les habitants de leur quartier, dans une logique de « cercle vertueux pédagogique ». La relation se fait donc a posteriori et non, a priori. Par ailleurs, nous ne sommes pas, comme les entreprises d'insertion, sur la même logique de sas. Dans les régies, 20% seulement des emplois sont des postes d'insertion, un peu plus de 60% étant des contrats pérennes et CDI.

Concernant les raisons pour lesquelles notre réseau a réorienté son action, je dirai d'abord que la sociologie des quartiers a beaucoup changé. Entre le moment où notre réseau a démarré ses activités dans les quartiers et aujourd'hui, nous faisons tous le constat que la population s'est beaucoup ethnicié. Cette question est donc devenue plus prégnante qu'il y a une dizaine d'années. Par ailleurs, nous observons une évolution dans la composition des équipes dirigeantes : de plus en plus de présidents ou de directeurs sont issus de l'immigration. Ils sont donc peut être plus sensibles à cette question des discriminations et ont souhaité aborder la question en assemblée générale. Enfin, lors d'un débat l'an dernier, au cours de notre assemblée générale, où il s'agissait davantage de mobiliser les jeunes dans la vie associative d'une manière générale, nous nous sommes rendus compte que nous n'étions pas tous centrés sur les mêmes aspects de discrimination, certains étant sur la discrimination raciale, ethnique, d'autres, sur la discrimination territoriale (relation entre quartier et centre-ville). Toutes ces questions s'entrecroisent au sein de notre réseau et il n'est pas question de se recentrer uniquement sur un des aspects vécus par les salariés, les administrateurs, les bénévoles.

Julien Viteau : Vous dites que l'on trouve beaucoup de personnes dans les équipes dirigeantes des régies de quartier – des réseaux en général – Françaises issues de l'immigration, ce qui expliquerait que l'on avance sur cette question... J'ai pu constater que, paradoxalement, leurs origines peuvent constituer un frein pour avancer sur ces questions de discrimination. Certains disent en effet : du fait de mon origine, si je porte ce combat, on va me renvoyer à mon origine...

Zin-Din Boukhenaiïssi : Je n'ai pas dit que c'était un confort. Ce sont deux choses différentes de travailler cette question localement lorsqu'on est issu de

l'immigration et considéré comme, a priori, victime de la discrimination. On peut en effet être sur des stratégies d'évitement de la question de peur que l'on nous renvoie à nos origines (la question vous intéresse parce que vous êtes vous-même victime de la discrimination). En revanche, aborder cette question en assemblée générale au sein de son propre réseau dont on fait l'hypothèse que le propos sera entendu semble plus simple. On constate d'ailleurs que cette parole s'est d'ailleurs davantage exprimée en atelier au sein du réseau national que localement, ni de la même manière.

Jean Cholet, association Neptune (structure de l'insertion occupant 90 postes en CES-CEC) : Il est vrai que je suis plus souvent sur le terrain qu'en réunion ! Lorsque vous parlez, s'il vous plaît, employez un peu moins de sigles car on ne les connaît pas tous et c'est très difficile de suivre les compétences de chacun.

Manuel Diaz, Fasild : Deux remarques : je souhaiterais d'abord remercier la région Poitou-Charentes pour la qualité du Pripri, qui me semble un outil indispensable et pertinent. Mais quelle articulation entre ce Pripri et le Paser ? Dans la perception que l'on peut avoir à l'extérieur, il y a une hiérarchisation des faits. Ce sont là des questions stratégiques pour la société et il faut à un moment donné, les poser là où elles doivent être posées. Pas dans une logique de marge d'un programme spécifique, pour des populations spécifiques. Je pose cette question tout en étant convaincu que le Pripri est très utile et qu'il peut être en amorçage d'un processus d'appropriation.

Il y a une question également, peu présente dans le débat d'aujourd'hui : c'est l'enjeu fondamental des personnes qui sont **victimes**. Nous devons, et c'est fondamental, qualifier des agents, mobiliser la ligne managériale, à condition de ne pas oublier que ceux qui sont en première ligne sont des personnes victimes de discrimination. Il ne faudrait pas que tout ce que nous mettons en route nous fasse oublier l'essentiel de l'essentiel : les personnes victimes, qui souffrent profondément de cette discrimination qui les mine, les détruit, les déstabilise totalement. Vu la lourdeur des systèmes, il faut peser les enjeux et ne pas oublier les usagers. A force de construire des réponses, de se qualifier, on risque d'être de plus en plus **performants** mais de moins en moins **efficaces** dans la réponse aux personnes qui en sont victimes. Mon propos n'est évidemment pas de remettre en cause la démarche de construction de méthodes mais bien de dire qu'il ne faut pas confondre vitesse et précipitation ! Aujourd'hui, s'il y a une urgence, c'est bien la réponse aux questions. Il en est une autre, c'est d'appliquer la loi et en même temps, de faire de cette application un phénomène exemplaire. Il ne faut pas renvoyer uniquement vers des professionnels ce qui relève de la compétence de la loi et d'un état de droit.

Pierrette Catel, DGANPE : Je suis passée très rapidement sur les outils qu'Espere a permis de développer. Bien sûr, cet enjeu a été pris en compte de façon fondamentale. Nous avons mené six **formations-actions** sur des sites très différents, depuis un petit bassin d'emploi jusqu'à l'ensemble d'un département. Nous nous sommes rendu compte que la première difficulté était de disposer d'un état des lieux, d'une photographie de ce qu'est localement, la discrimination. On n'a que très peu de choses puisque notre système légal français nous l'interdit. Peu de statistiques. Il faut donc des chargés d'étude, spécialisés, compétents pour aller rechercher les informations là où elles se trouvent et essayer de les collationner pour tenter d'avoir une vue de ce qui se passe sur un territoire. Il y a eu, sur deux sites, une tentative de disposer d'une photographie : le bassin d'emploi de Dreux en 2003 et la Seine-Saint-Denis en 2004. A Dreux, nous avons conçu une **fiche nominative** sur laquelle nous décrivons une discrimination à partir du témoignage de la victime pour faire remonter cette discrimination à l'inspection du travail afin de déclencher une enquête sur place et étudier s'il y avait lieu de faire suite, et faire remonter au Procureur de la République. En fait, nous n'avons pas réussi à remplir de fiche

nominative ; il y a en effet une très grosse crainte des victimes à faire une déclaration, surtout sur un petit bassin d'emploi, sur un secteur d'activité donné. Les personnes ont peur d'être « grillées » vis-à-vis d'une profession, d'être connues localement pour avoir porté devant les tribunaux une affaire et de ne plus pouvoir ensuite retrouver de travail.

Sur la Seine-Saint-Denis, nous avons construit une **fiche de description** d'une discrimination, cette fois, anonyme. Elle pouvait être remplie par les agents de l'ANPE, les services d'accueil, les missions locales. Nous avons réussi à remplir là, une cinquantaine de fiches. En les étudiant, nous avons pu faire trois signalements au Procureur de la République. Donc, en passant par une voie différente et en accompagnant les victimes, en leur disant que nous avions besoin de connaître leur témoignage, y compris de manière anonyme pour mieux savoir ce qu'elles subissaient.

Nous sommes en train de construire, sur Bordeaux, un **atelier** qui devrait, à terme, pouvoir être animé dans toutes les agences, spécifique pour les victimes, réelles ou supposées (au niveau psychologique, les effets d'une discrimination avérée ou ressentie, au niveau d'une recherche d'emploi, sont à peu près identiques ; la personne a tendance à se replier sur elle-même, à ressentir honte, culpabilité, à s'auto discriminer). Nous voulons aussi afficher dans toutes les agences une **charte**, indiquant aux personnes que nous sommes sensibilisés sur ces questions et prêts à les mettre en relation avec des associations pouvant les accompagner. Ca passe par de petites choses, de petits outils du quotidien, par un affichage qui est fondamental.

TABLE RONDE 3

La formation, le transfert de savoir-faire, la parole des usagers : trois leviers pour construire l'action contre les discriminations et pour l'égalité des chances

Avec :

- Marie-Laure Meyer, Conseillère régionale, Présidente du PLIE de Nanterre (92), maire-adjointe à Nanterre en charge des affaires économiques, représente Alliance Ville emploi,
- Philippe Louveau, représentant des chantiers-école,
- Maria Cunha, chargée de mission à la direction formation et emploi au FASILD,
- Martine Calvo, Avise,
- Didier Piard, directeur des activités FNARS,
- Robert Combe, directeur d'IFAC 38, organisme de formation à Grenoble.

Julien Viteau : Cette table-ronde porte sur la question des outils et des leviers possibles, dans l'IAE, pour agir sur les discriminations. Nous avons identifié trois types de leviers : un qui touche à la formation, un second à la parole des usagers, un troisième au transfert de savoir-faire. Didier Piard, la question de la parole des usagers est au cœur des valeurs de la FNARS, levier puissant dans la lutte contre les discriminations. Qu'entendez-vous par « parole des usagers » et en quoi cette parole des usagers pourrait-elle traiter ou travailler cette question des discriminations ?

Didier Piard : Parole des usagers, c'est d'abord la **prise en compte** de cette parole des usagers. Quand on accueille, quand on met au travail, quand on héberge, il est important d'abord de savoir ce que pensent les personnes accueillies et leur laisser une place à l'intérieur de nos structures, nos services et nos établissements. Pas facile car nous sommes encore, dans nos services, sur la notion **d'assistance**. Dès que l'on donne le gîte, le couvert, quelques soins, nous estimons que nous avons déjà fait notre travail. Notre action a été de dire que les personnes qui travaillent dans nos structures, celles qui ne peuvent pas travailler peuvent aussi participer à la vie de l'établissement et de la structure. Il y a une dizaine d'années, avec le soutien renforcé de la DGAS, nous avons mis en place des actions innovantes pour développer la participation des usagers. Nous avons vu foisonner des initiatives qui dépassaient le cadre de l'hébergement, de la mise au travail, où l'on donnait une place importante aux usagers, leur permettant de se rapprocher du droit commun et, dans la cité ou le lieu où ils étaient, l'occasion de participer aux activités culturelles, sportives, de pouvoir développer au sein du CHRS autre chose qu'une recherche d'emploi ou de logement.

Peu à peu, ces expériences ont fait place à une montée en puissance de la fédération qui a souhaité inscrire la place des usagers comme un axe fondamental. La fédération a été aidée par la loi 2002-2 sur l'action sociale et le médico-social qui a inscrit une place privilégiée pour les usagers de nos structures en terme de participation adaptée, de participation à la vie de nos associations à travers le projet d'établissement, le livret d'accueil. Notre souci, c'est **d'accueillir tout public**, en détresse, sans discrimination (même si aujourd'hui, on nous demande de plus en plus de discriminer nos publics : on ne peut plus accueillir de personnes handicapées). On ne peut pas imaginer les règlements de nos structures sans que les usagers en soient partie prenante. Enfin, au niveau du **conseil de la vie sociale**, les usagers ont la possibilité de participer pleinement à la vie de nos associations. Tout ceci n'est pas simple : qu'un usager puisse revendiquer les mêmes droits qu'un salarié, sur un pied

d'égalité, cela pose des questions et ceci n'est pas sans percuter nos équipes, les travailleurs sociaux, les équipes d'encadrement. Mais c'est aussi la volonté de notre fédération de ne pas lâcher. Le projet fédéral l'a porté fortement et il va l'évaluer.

Concrètement, nous avons institué au sein de notre fédération un membre du bureau qui suit ces affaires. Nous avons aussi mis en place des **rencontres d'usagers** ; la dernière a eu lieu à Lille. Plus de 500 personnes y participaient dont 350 usagers et ont réfléchi aux effets et aux apports de la loi 2002-2. Il est vrai que c'est lent mais s'il n'y a pas une volonté importante des élus de la fédération, un soutien continu de la direction générale de l'action sociale, ça tombe rapidement en désuétude. Les équipes ont aussi des réalités budgétaires, économiques extrêmement tendues et elles ne jugent pas toujours prioritaire la place des usagers même si cette question les bouscule. Le fait que les usagers participent à la vie de l'association, à l'agir collectif contribue aussi à leur insertion sociale et professionnelle. Si on leur donne une place, au-delà d'une place démagogique, ils peuvent faire confiance et mettre en œuvre dès lors qu'ils savent que leur parole porte et que leurs actes sont respectés. Cela fait partie d'un travail long et fastidieux mais que nous avons choisi d'entreprendre, parfois contre vents et marées, vis-à-vis de nos adhérents mais nous poursuivrons dans cette orientation si le soutien fort de l'Etat et le soutien politique de la fédération se poursuivent.

Julien Viteau : Le travail qui est devant la FNARS comme celui des autres réseaux qui sont sur le champ des discriminations passera vraisemblablement par cet outil de la parole des usagers ?

Didier Piard : Elle passera par la parole des usagers mais elle passera surtout par une **volonté politique forte** et un **pilotage de l'Etat**. Il y a les administrations qui peuvent piloter mais il faut aussi qu'elles soient soutenues, financièrement, et qu'il y ait une **évaluation** de ce que l'on fait. Si on n'évalue pas, on ne voit plus rien.

Julien Viteau : Le levier formation. Madame Meyer : lorsqu'on interroge les SIAE sur les acteurs qui ont à se mobiliser dans la lutte contre les discriminations, elles pointent le Fasild mais aussi les collectivités locales. De leur point de vue, la réponse aux discriminations doit être à la fois nationale et en même temps très territorialisée. Cette réponse vous étonne-t-elle ?

Marie-Laure Meyer : Non, les élus locaux sont les seuls avec lesquels on peut avoir un rendez-vous rapidement ! Quand on a tapé à d'autres portes et que l'on n'a pas réussi à obtenir de réponses, on va voir l'élu le plus proche. Je pense que ce sont les Plie qui, in fine, ramassent tout ce que les discriminations ont laissé. Tous ceux que plus personne ne suit ailleurs se retrouvent dans les Plie. Il y a un côté «tamis à petits trous » très compliqué car il y a une responsabilité totale et en même temps, il n'y a pas plus de solution que pour les autres. Quand il y a une pénurie d'emploi, il y a nécessairement discrimination, car il y a une concurrence forcée pour occuper les emplois disponibles. L'exercice se trouve un peu perverti à la base.

L'échelle du Plie est-elle pertinente ou pas ? Par certains aspects, oui, parce que l'échelle locale est normalement une échelle de citoyenneté. Je suis, en tant qu'élue, certainement légitime mais ne suis certainement pas une professionnelle. L'approche que j'ai est, par définition, sur un rapport à des citoyens, des gens qui n'ont pas de place, dans des situations généralement en spirale d'exclusion de plus en plus forte. Le Plie est en même temps, une usine à gaz, juridico -financière : on passe plus de temps à faire de l'administratif au fur et à mesure des différentes circulaires, du ministère du travail ou de l'Europe et on passe moins de temps à accompagner les gens. Et l'intérêt du Plie, c'est

pouvoir recevoir quelqu'un sous tous ses problèmes : il entre par l'aspect emploi mais en fait, le principe du Plie, c'est d'écouter la personne. Le référent a en responsabilité d'essayer de trouver des solutions, faire en sorte que ça puisse être fait dans de bonnes conditions de suivi. En observant les statistiques du Plie de Nanterre, je suis frappée par le nombre de gens dont on découvre les situations, après x années de chômage. Des parcours où le nombre d'intervenants a été important, où nous devons monter des dossiers Cotorep, des demandes pour un certain nombre de droits qui n'avaient pas été prévus ou des problèmes de licenciement abusif qui n'avaient jamais été traités.

Un des premiers problèmes de discrimination est lorsque l'on perd son emploi pour pouvoir bénéficier d'aides ; regardez les délibérés d'un tribunal de prudhommes : 80% des licenciements sont des licenciements individuels de type abusif ! Les plans sociaux ne sont qu'une toute partie du problème. Les personnes que nous suivons dans ma commune ont souvent travaillé dans de petites entreprises, parfois dans de grandes entreprises qui savent parfaitement **détourner** la loi. Je pense à certains secteurs d'activité comme le commerce, le nettoyage, la restauration où l'on sait faire du licenciement pour faute très aisément.

Le premier problème de discrimination est tout simplement de **bénéficier** de tous ses droits. Accessoirement, l'un des premiers champs de discrimination n'est pas simplement l'origine mais le sexe. Avant l'origine, il y a la problématique hommes-femmes et de surcroît, pour les personnes que nous accueillons, femme seule avec enfant. La problématique de difficulté d'accès à l'emploi se **double d'une complexité inextricable** de gestion d'organisation familiale, d'horaires décalés, d'accueil pour enfants, de solitude...

L'échelon du Plie est intéressant car il mobilise et travaille sur des réseaux de personnes. Des outils comme le parrainage permettent de s'appuyer sur un certain nombre de gens pour lesquels les mots ont envie de devenir des actes et de créer des passerelles avec des gens qui travaillent et des gens qui ne travaillent pas.

De quoi bénéficions-nous comme moyens pour mener une action ? Quels **moyens juridiques** ? Il n'est pas simple d'essayer de mettre en place des clauses d'insertion dans une commune et de vous affronter entre le directeur des achats, le directeur des services techniques et le responsable du dossier pour étudier les problèmes financiers. Nous montons des budgets d'aide à la personne ce qui signifie que nous devons savoir à l'avance combien nous allons avoir de bénéficiaires du RMI, d'allocataires de l'ASS ou de l'AAH, par action, dans un budget prévisionnel pour pouvoir obtenir les autorisations de dépenser le budget sur des gens pour lesquels nous montons des parcours personnalisés ! Je vous laisse imaginer tout l'intérêt de l'exercice... Nous ne fonctionnons pas sur des enveloppes sur lesquelles nous rendons compte après coup mais sur des dispositifs que nous devons définir a priori alors que notre mission est de construire des parcours individualisés complètement adaptés aux besoins de la personne et d'aller plus loin.

De la même manière, nous ne pouvons mobiliser que des fonds en rapport avec l'emploi et la formation. Est-ce que quelqu'un qui doit se présenter à un entretien et qui n'a plus de dents devant a un problème d'insertion professionnelle ? Ce sont des crédits santé pas des crédits emploi-formation...

Julien Viteau : Philippe Louveau, beaucoup de vos collègues ont sorti de leur bureau, un document intitulé « guide repère méthodologique illettrisme ». J'ai pu mesurer combien ce document était pertinent dans le fond et dans la méthode de son élaboration. Pouvez-vous expliquer ce qu'est un chantier-école ? Un guide tel que le vôtre, comment ça se

construit ? La lutte contre les discriminations constituerait-elle une bonne thématique pour un guide de ce type ?

Philippe Louveau : Oui, bien sûr ! Les guides ont été conçus à partir du constat qu'il fallait travailler ensemble à partir des pratiques des gens qui sont sur le terrain pour essayer d'élaborer un certain nombre de réponses adaptées. Nous avons des thématiques sur lesquelles les acteurs dans les chantiers d'insertion, les ateliers, les chantiers formation se retrouvent confrontés à des problématiques face auxquelles ils n'ont pas forcément les réponses, sur lesquelles ils ne répondront pas forcément de manière individuelle et sur lesquelles il est important qu'ils échangent ensemble, qu'ils essaient de problématiser puis, de trouver des éléments sur lesquels ils peuvent amener des réponses, soit directes, soit en termes de partenariat.

Par exemple, le travail sur l'illettrisme qui a réuni encadrants techniques, responsables de structures, accompagnateurs de chantiers et formateurs, des personnes ressources extérieures comme des centres de ressources de lutte contre l'illettrisme, un centre de formation spécialisé, le tout avec une animatrice qui a permis d'amener à l'objectif visé : la création d'une production. On fait un travail d'accompagnement dans le cadre d'une mise au travail pour une production comme on le fait pour les personnes que nous accueillons comme salariés dans les ateliers et chantiers d'insertion. Ce sont des sujets où l'on a tendance, en France, à travailler sur l'injonction : ça ne marche pas très bien sur des problèmes aussi difficiles à aborder que la lutte contre l'illettrisme ou que la lutte contre les discriminations. Il faut en fait travailler à construire des réponses sur lesquelles les gens vont réellement se mettre à travailler **ensemble**, au quotidien.

Notre idée est, à partir d'un groupe de volontaires dans le réseau, de **produire**. Cette production fait l'objet d'un compte-rendu national pour être ensuite déclinée sur le territoire – avant le guide sur l'illettrisme, nous avons réalisé un guide sur l'accompagnement. La lutte contre les discriminations est dans le droit fil du suivi du travail sur l'accompagnement puisque nous **accompagnons des changements**. L'objectif, dans l'IAE, est bien d'accompagner les changements liés aux personnes, de favoriser ces changements. Ce travail sur l'accompagnement a été décliné au niveau national avec deux autres réseaux ; depuis deux ans, nous le déclinons au cours de journées départementales où sont invités tous les acteurs, adhérents ou pas de nos réseaux. C'est ainsi que nous pourrions créer un véritable mouvement qui permette de sensibiliser, à partir de leurs pratiques les opérateurs.

Il est intéressant de travailler d'abord au niveau de chaque réseau car il y a des **cultures à créer** et ensuite, il faut partager tous ces acquis. Cette journée intervient un peu tôt ; il aurait été intéressant de faire d'abord un vrai travail de fond – travail qui commence à peine à se faire. Ce sera intéressant de partager ultérieurement tout ce qui commence à se faire sur le terrain.

Julien Viteau : **Robert Combe, l'IFAC est un organisme national de formation, porté sur chaque territoire par des élus locaux. A Grenoble, vous avez développé une action, reconnue par la Région, de formation de formateurs auprès de publics en difficulté. Pouvez-vous nous présenter cette action de formation ? Nous sommes en effet en recherche d'outils et de réponses sur ces questions de discrimination ?**

Robert Combe : Nous ne sommes ni des spécialistes de l'IAE, ni de la discrimination. En revanche l'IFAC 38 intervient depuis une quinzaine d'années sur l'insertion des publics en difficulté d'accès à l'emploi. Notre organisme s'intègre dans les différents dispositifs (région, Etat) comme partenaire ou prestataire des stratégies locales. Et, depuis une dizaine d'années, nous mettons en œuvre une formation de formateurs pour des publics en difficulté.

Cette formation agit sur l'encadrant et prépare de futurs professionnels de l'insertion à intervenir dans l'ensemble des dispositifs ; ce futur professionnel doit donc pouvoir identifier ce qui l'a amené à se positionner au niveau de l'insertion. Que vient-il chercher au fond de lui pour agir auprès de personnes en insertion ? Après, c'est de **l'outillage sur des techniques**, des méthodes, des pratiques d'accueil, d'orientation, de formation, techniques d'écoute active, relations d'aide qui vont permettre de prendre en charge de façon efficace les publics qui lui sont orientés ou prescrits. Ensuite, nous agissons sur la connaissance des publics ; nous amenons ce futur professionnel à agir avec les publics : qu'est-ce que la difficulté, que sont les publics migrants, qu'est-ce qu'un groupe interculturel ? Une connaissance des publics, malheureusement aussi, par catégorisation : qu'est-ce que ça signifie, quelle répercussion sur la psychologie des individus ?

Et enfin, nous amenons ces futurs professionnels à agir avec les entreprises avec un premier travail qui est de démythifier l'entreprise – ce n'est pas forcément la structure qui discrimine de façon volontaire, froide, logique dans sa réflexion. Ce sont aussi des acteurs des PME, TPE, artisans qui ont leurs propres **représentations**, celles que le monde leur donne, qui ont leurs propres craintes, leurs **peurs**. Former de futurs professionnels, c'est aussi leur donner les moyens, un argumentaire pour agir avec l'entreprise et ne pas avoir peur, en tant que travailleur social, de prendre contact avec l'entreprise pour placer les gens, valoriser des compétences, des savoir-faire comportementaux, plus que des savoir-être.

Nous avons été amenés à rencontrer un comité de pilotage sur un territoire du département pour expliquer une action permettant à des salariés de se pérenniser dans des situations d'emploi classiques ; ces personnes nous ont demandé d'être vigilants et d'avoir **un comportement équidistant** entre le salarié et l'entreprise. C'est effectivement important que, dans le travail d'insertion professionnelle, on puisse prendre en compte les difficultés du public, travailler avec mais que l'on puisse aussi, prendre en compte, les difficultés de ceux qui accueillent ce nouveau salarié, qui ne savent pas forcément ce que cela signifie de mettre en place une fonction de tuteur, quelles sont les bonnes pratiques d'intégration, les méthodologies d'accompagnement d'un salarié dans l'entreprise...

Nous constatons que cette formation participe de la mise à disposition du terrain de professionnels qui sont opérationnels, là, où les réseaux étaient en difficulté pour trouver des gens opérationnels dans une globalité et une compréhension globale du système, du contexte. Ce sont des professionnels qui durent dans le métier. Nous avons constaté que des formateurs ou des encadrants en insertion qui arrivaient dans le métier, provenant de l'économique ou du travail social, et qui n'y étaient pas préparés, rapidement, se trouvent en difficulté parce qu'ils n'ont pas tous les éléments de compréhension et ne restent pas dans le ou les métiers de l'insertion. Nous avons ainsi un ensemble d'anciens stagiaires qui sont formateurs dans des organismes de formation, des conseillers à l'Agence, des encadrants de SIAE, des conseillers en mission locale...

Julien Viteau : Ce qui est particulièrement intéressant dans la formation que vous développez, c'est que bon nombre de stagiaires qui participent à cette formation, entrent comme demandeurs d'emploi, sortent comme salariés et trouvent un emploi dans le secteur de l'IAE. Cette formation joue une fonction de sas : ces personnes réussissent, par la qualification, à stabiliser un élément de leur propre insertion. Il y a un processus fin qui se joue. J'ai entendu des encadrants techniques me dire : j'ai été salarié en insertion de cette structure pendant deux ans, aujourd'hui ; on passe d'un niveau à l'autre sans que cela ne soit vraiment accompagné parce que nous n'avons pas le temps de formation... Maria Cunha, vous êtes

chargée de mission à la direction formation et emploi au FASILD. Vous avez en charge le pilotage, avec les partenaires d'Espere, le pilotage de ce dispositif de formation-action. La formation-action est-elle une bonne modalité plutôt qu'une formation descendante pour se former sur la question des discriminations ?

Maria Cunha : Oui, pour plusieurs raisons :

- d'abord parce qu'il y a un vrai enjeu de **connaissance**. Le projet ESPERE a concerné les agents qui sont dans le face à face avec le public et leurs responsables hiérarchiques dans six sites pilotes. Platon nous dit que « *la connaissance des mots conduit à la connaissance des choses* ». Durant le temps de la formation-action, beaucoup de mots sont échangés entre les agents et entre les agents et leurs responsables. Les discriminations, jusqu'alors tues, sont nommées, identifiées, on échange sur la manière dont elles se présentent dans les pratiques professionnelles quotidiennes. Et donc, la formation-action permet de construire et de s'approprier des connaissances autour de cette problématique, qui était relativement nouvelle au moment du démarrage du programme ;

Dès lors que l'on a passé trois ou quatre jours en formation-action, on partage en sortant, un nouveau paradigme. C'est un peu comme si l'on avait chaussé des nouvelles « lunettes sociales ». Quand on change les mots, ne change-t-on pas aussi les choses ? On regarde les choses autrement. Les compétences deviennent le seul critère qui compte vraiment pour accéder à l'emploi et à la formation. Et au centre de tout, se trouve la nécessité de l'égalité de traitement, la nécessité d'être en conformité avec la loi, qui interdit de discriminer selon un ensemble de critères prohibés.

- Nous avons parié sur le fait que les agents, notamment ceux qui sont en face-à-face avec le public ainsi que leurs responsables locaux **ont des savoirs**. Dans la formation-action, ils vont les dire, les formaliser et vont ainsi se construire des nouveaux savoirs, fins, liés aux situations professionnelles, dont nous avons besoin pour agir. C'est dans cette démarche active que les agents vont s'approprier la nécessité de changement. Certes, il y a des informations extérieures, par exemple sur la loi. Mais une chose est d'avoir un juriste qui fait un cours sur la loi ; une autre chose est d'avoir un agent de l'Afpa, de l'ANPE, un coordonnateur d'emploi-formation discutant dans un territoire sur la manière de mobiliser la loi pour qu'elle soit efficace et opérationnelle. Cette manière de faire rend les personnes responsables. Henri Mendel disait que *quand on a du pouvoir sur ses actes de travail, on n'a pas besoin d'avoir de pouvoir sur les autres*. Dans les formations-actions on apprend à avoir du pouvoir sur ses actes de travail et on n'a ensuite moins besoin de dire que le responsable des discriminations, c'est l'autre ! Les agents sortent de l'impuissance et agissent.

La formation-action est aussi une démarche qui aide à créer dans **un territoire un partenariat pertinent d'action**. Parfois, il existe déjà autour des responsables, qui ont les réunions du SPEL pour échanger. Mais avec Espere, il y a quelque chose de nouveau qui a vu le jour. On a aussi créé des réseaux de relations entre agents « de base » de diverses structures, qui se découvrent et deviennent prêts à travailler ensemble sur les questions de discrimination, à les aborder de manière cohérente.

- Le SPE a fait cet énorme effort de mettre en formation durant l'année 2004 800 agents, dont 400 pendant quatre ou cinq jours dans six territoires pilotes de Espere. Ces six territoires qui ont travaillé pour eux-mêmes, ont aussi travaillé pour le **niveau national**. Pierrette Catel a parlé de l'ensemble des outils qui vont être partagés au sein des institutions de service public de l'emploi. Nous avons travaillé selon une démarche ascendante : les « trouvailles », les outils, propositions de chaque site ont été capitalisés et sont « montés » vers les responsables hiérarchiques nationaux. Maintenant, il faut qu'ils redescendent. Ces outils sont à partager au sein du SPE.

Tout cela, tout ce mouvement, cette action et cette construction de pensée autour des discriminations, il nous faut être conscient que nous la devons (aussi) à l'Europe. C'est parce que l'Europe a financé un certain nombre de programmes Equal que nous en sommes là aujourd'hui. Ces produits sont libres de droit et partageables entre tous. Nous tenons, dans le cadre du Fasild et de la DGEFP, qui est désormais le tête de liste de l'action 3 du programme Espere, à votre disposition, tous les produits que nous avons pu réaliser. Car ce n'est pas la peine de toujours tout recommencer !

Julien Viteau : Martine Calvo, vous travaillez à l'Avise. Pouvez-vous nous dire ce qu'est le transfert des savoir-faire à l'Avise ?

Martine Calvo : L'Avise est l'Agence de valorisation des initiatives socio-économiques. Il s'agit donc de valoriser ces initiatives au travers de notre association qui rassemble des acteurs de la vie associative et de l'économie sociale et solidaire. **Il s'agit de valoriser, d'informer, de qualifier, de décroïsonner et de capitaliser.** Nous avons créé notre outil *transfert de savoir-faire* en 1993 destiné à l'ensemble des promoteurs ou développeurs des SIAE ; il a été mis en place pour les professionnels, principalement les dirigeants des SIAE qui avaient des savoir-faire et avaient décidé de les faire partager. Nous avons ainsi capitalisé beaucoup de compétences. Beaucoup de dirigeants de SIAE sont inscrits comme personnes-ressources, ainsi nommés dès lors qu'elles interviennent dans le transfert de savoir-faire. Malheureusement, nous n'avons pas capitalisé jusqu'à présent, de compétences en matière de lutte contre les discriminations. Ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas de savoir-faire mais aucun promoteur ou développeur n'a demandé ce type de compétences.

L'Avise **écoute** le demandeur, l'aide à **formaliser** son besoin et le met en présence d'un ou plusieurs personnes-ressources ; au promoteur de choisir la personne-ressource avec laquelle il pourra effectuer au moins, une journée de transfert du savoir-faire. Cette personne pourra alors bénéficier de une à cinq journées dans l'année en fonction de l'évolution de son projet et de sa demande.

Ce dispositif a été ouvert aux entreprises classiques ; il y a en effet cette fonction de **passerelle** entre les SIAE et les entreprises classiques. Nous avons souhaité ouvrir ce dispositif aux entrepreneurs en imaginant des échanges de savoir-faire entre les entrepreneurs des deux secteurs. Très honnêtement, il faut dire que les passerelles sont difficiles et les savoir-faire ne s'échangent pas facilement. Arnaud Gauci nous a proposé ce matin de mettre à disposition ces savoir-faire et de le l'utiliser comme personne-ressource dans le dispositif – le séminaire a déjà produit un effet !

Julien Viteau : Marie-Laure Meyer, nous venons de voir combien le besoin de professionnalisation de l'IAE sur ces questions de discrimination est central. Je m'adresse là à la conseillère régionale : chacun des acteurs a à prendre sa place sur cette question. Beaucoup de régions, dont celle d'Ile-de-France, associent à leur offre de formation de professionnalisation, des acteurs de la formation, les professionnels de l'IAE puisqu'on est là à

la frontière de la formation du travail social de l'entreprise. Pourtant, sur la question des discriminations, il y a de très fortes attentes, y compris en Ile-de-France, et peu d'actions encore, de professionnalisation. On est sur la différence culturelle, sur la gestion de la diversité au sein d'un organisme de formation. Pensez-vous que ce travail sera possible ? A quelles conditions et comment s'y prendre ?

Marie-Laure Meyer : Oui, ce travail est possible et le sujet est très important. Mais comment le prendre dans toute sa globalité ? La problématique de lutte contre les discriminations couvre de nombreux champs. Je citais une personne sans dents, j'aurai pu aussi citer la question de l'obésité devenue un problème de discrimination sur un certain nombre d'offres d'emploi. Il y a une série de sélections sur des critères – j'aime la formule de savoir-faire comportementaux plutôt que de savoir-être. La personne, dans son identité la plus profonde, se trouve rejetée, et pas simplement ce qu'elle sait faire. Nous essayons de travailler sur les discriminations, pas sous l'angle de la formation des intervenants mais davantage avec l'intention de mettre en place nos outils de formation et d'insertion pour les publics avec le principe de mélanger les publics. C'est-à-dire de ne pas faire d'actions spécialisées pour un type de public, mais de permettre à des gens de sortir de leur isolement et d'être en publics mélangés, de favoriser les actions collectives. La discrimination est une réalité, c'est aussi, une perception qui s'accroît d'autant plus que l'on n'a pas la possibilité de discuter avec d'autres personnes. Le troisième angle est de faire en sorte que les gens soient jugés sur ce qu'ils font et non pas sur l'idée que l'on s'en fait à partir d'un CV par exemple. Il y a un travail à faire sur des formations avec des stages où c'est bien l'organisme qui va négocier et donner à la personne, la possibilité de montrer ce qu'elle sait faire.

Concernant le besoin des professionnels, un travail est mené par le CARIF autour des personnes des missions locales en particulier. Nous réfléchissons à son extension. Mais sincèrement, ce sur quoi nous avons été le plus sollicités concerne les fonds de roulement et le soutien économique puisque nous sommes en train de mettre l'IAE dans le droit commun de l'aide aux entreprises de façon à leur permettre d'avoir accès à tous les dispositifs plus que sous l'angle de la formation des personnels. Mais je vais me faire une joie de le remonter à la commission formation, à l'issue de cette réunion...

Intervention de Madame Nelly Olin Ministre déléguée à l'intégration, à l'égalité des chances et à la lutte contre l'exclusion.

Claude Alphanféry, président CNIAE : Madame la Ministre, nous sommes très touchés de votre présence. Nous connaissons bien sûr votre attachement, votre ferveur dans l'action aux côtés de M. Borloo, pour la cohésion sociale et, dans ce cadre, contre les discriminations. Ce n'est pas un hasard si le plan de cohésion sociale a trois axes : le logement, mais aussi, l'emploi et l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations. Nous avons, au CNIAE, de bonnes raisons pour, avec la DGEFP, la DGAS, le Fasild et l'Avise, de préparer ce séminaire. Nous avons parlé à la fois des lois et des dispositifs qui préviennent et qui punissent les discriminations dans notre pays mais, nous aussi malheureusement vu aussi combien des comportements discriminatoires étaient encore prégnants, pas seulement de la discrimination violente, totalement inacceptable, mais aussi des comportements beaucoup plus indirects, sortes de connivences : *« ce n'est pas moi, c'est l'autre ! Je ne suis pas raciste mais je ne peux pas faire autrement... »* Or, l'IAE devrait, a priori, ne pas être dans de tels comportements. On a l'impression que, comme M. Jourdain fait de la prose, nous faisons de la lutte contre la discrimination et pourtant, les choses sont plus complexes que ce qui a été dit. Nous n'échappons pas toujours à des discriminations indirectes, notamment dans ce que l'on nomme le rapport à la clientèle, le seuil d'équilibre des personnels d'une structure d'insertion. Des problèmes qui rappellent le *« ce n'est pas moi, c'est l'autre ! »*

Nous avons vu aussi comment nous voulions lutter contre de tels comportements. Il y a des plans d'actions qui sont mis en place. Je n'ai qu'un regret : c'est que n'ayons pas été plus nombreux du côté des SIAE... Bien sûr, c'est un démarrage et les structures ont beaucoup de choses à faire face à d'innombrables problèmes. Peut-être aussi parce que la lutte contre les discriminations n'est pas un intérêt prioritaire ni tout à fait explicite. Une raison de plus que ce premier séminaire est bien un démarrage... C'est une action sur deux ans à partir du moment où, avant l'été, de façon partagée et concertée, va s'établir un plan d'action. Madame la Ministre, merci d'être avec nous.

Bonjour à vous toutes et tous,

Je vous remercie, Monsieur le Président, d'avoir souligné que je suis heureuse d'être là, de vous retrouver, partenaires que je côtoie régulièrement, avec qui nous avons des discussions qui permettent d'avancer, même difficilement. Mais il y a cette volonté de la part du gouvernement et du ministre que je suis, de faire avancer les choses dans ce domaine. J'ai toujours déclaré que c'était un monde dans lequel je croyais. Vous êtes présents sur le terrain, à même d'apprécier les difficultés. Vous connaissez particulièrement les gens que vous accueillez dans vos structures et aujourd'hui, le travail que vous avez déployé fait que vous avez fait les preuves de vos qualités, de vos compétences. Les résultats sont très encourageants et au travers de toutes nos discussions, elles sont nombreuses maintenant Monsieur le Président, vous avez compris que le gouvernement était là aussi à vos côtés pour vous encourager, non pas seulement en paroles mais aussi, en actes.

Les discriminations existent, au quotidien. Elles sont prégnantes et, c'est plus grave, sournoises. Elles ne s'adressent pas à un milieu ou à un autre mais elles sont particulièrement présentes dans les zones sensibles, dans les quartiers difficiles. Et, nous voyons que l'on a le plus grand mal, en ce qui concerne les populations issues des quartiers sensibles, et sans parler des personnes de l'immigration, issues de l'immigration, à les faire entrer dans le monde du travail.

En tant que maire d'une ville dite sensible, je l'étais encore il y a quelques mois, j'ai dû moi-même, créer la maison de l'emploi pour les jeunes en 1996, sachant qu'issus des quartiers sensibles avec une ville qui avait fait l'objet de nombreuses coupures de presse, pas forcément toujours d'une manière positive, ces jeunes qui n'avaient pour la plupart, hélas, pas de formation, avaient le plus grand mal à trouver du travail. Ca n'était pas non plus parce que l'ANPE ne faisait pas son boulot mais c'est parce qu'il leur fallait un suivi personnalisé, individualisé. C'est ainsi que nous avons réussi à avoir des contacts étroits avec les entreprises mais il a fallu que la Ville cautionne et parraine les candidats que nous présentions pour qu'ils puissent avoir ces emplois. A l'époque où nous vivons, c'est quelque chose d'inacceptable ! La seule discrimination que nous puissions accepter est celle qui porte sur les compétences et rien d'autre ! Dans ce chantier, Monsieur le Président et vous tous, Mesdames et Messieurs, que vous ouvrez aujourd'hui et qui va durer deux ans, je compte sur vous, et vous aurez mon appui pour faire en sorte que les choses évoluent. Vous êtes vraiment au cœur des préoccupations des gens les plus en difficulté et c'est là, encore moins qu'ailleurs, que nous devons trouver de discriminations. Je vous encourage donc vivement mais je sais que mon encouragement est vain car je connais votre volonté d'avancer.

Nous avançons. Le Premier ministre a présidé la Conférence pour l'égalité des chances récemment et des accords ont été passés avec des partenaires sociaux ; nous nous sommes donné rendez-vous dans un an. Un certain nombre d'entreprises ont marqué leur volonté d'avancer dans ce domaine ; beaucoup de chartes de la diversité sont signées à ce jour. Sans pour autant citer les noms de ces entreprises, je suis là pour reconnaître quelles ont fait un travail sérieux et que l'on avance bien. C'est tous ensemble que nous avancerons et lutterons contre toutes ces discriminations, qu'elles soient dans le domaine du travail comme dans celui du logement, où la discrimination se rencontre au quotidien.

Je souhaiterais vous remercier Madame Cunha : je vous ai vue intervenir avec passion. Mais quand on vous connaît, on sait que vous êtes quelqu'un de passionnée et d'efficace. Je sais pour vous, comme pour toutes les personnes ici présentes que la discrimination est un monde dans lequel vous ne voulez pas entrer et que vous allez œuvrer pour que les choses avancent.

Sur les entreprises d'insertion, ce monde auquel je reste très attachée, je crois que nous avons, Monsieur le Président, depuis un an que nous nous connaissons maintenant, fait un parcours. Nous n'avons pas encore tout à fait abouti sur la réunion du 8 mars mais je crois que nous n'en sommes pas loin – c'étaient les derniers obstacles à lever. Je vous informe que nous avons enfin réussi à mettre en place les méthodes et les moyens de la mensualisation via le CNASEA. Je ne vous dis pas que cela a été simple ! C'était un appel très fort de votre part ; cela va désormais simplifier vos modes de gestion compte-tenu des difficultés dans lesquelles vous évoluez chaque jour. J'espère que l'on va pouvoir mettre ça en place avant l'été.

Continuez les uns et les autres à travailler comme vous le faites car la meilleure façon de pouvoir retrouver sa place dans la société est bien par le retour vers l'emploi. Le monde aujourd'hui est difficile, fait parfois preuve d'indifférence mais aussi de beaucoup de solidarité – vous en êtes la preuve vivante, vous qui ramenez à l'emploi des gens qui, pendant des années se sont trouvés éloignés. Vous êtes le monde dans lequel ces gens se trouvent bien, dans lequel ils peuvent reprendre confiance en eux-mêmes, en l'avenir, en la société, dans le monde du travail. J'ai vu au travers de mes visites sur les chantiers et dans les associations des choses remarquables. C'est une compétition permanente, des challenges au quotidien. Vous développez des trésors d'ingéniosité – je pense à cette entreprise d'insertion qui a obtenu récemment un marché important avec Airbus pour ces cartes magnétiques de haute performance. On a à faire donc à une reconnaissance du travail produit par les gens que vous prenez en charge et qui prouvent que ce qui a été dénié pendant longtemps, est aujourd'hui pris en compte, reconnu par des sociétés avec des critères de qualification pointus. Dans une autre entreprise, j'ai été heureuse de voir cette personne styliste, avec une véritable joie de vivre devant les tissus, réussir à inventer des tissus merveilleux qui ont fait qu'elle a été reconnue par Lacroix et Jean-Paul Gautier... Cela revalorise les personnes qui travaillent dans ces secteurs à qui l'on peut dire qu'elles travaillent pour des marques. La directrice me disait, quand elle voit passer les défilés de mode, la joie qu'elle avait de voir passer « ses tissus ». Vous continuez à progresser, à élever vos compétences et vos qualités, vos qualifications. Vous êtes le monde qui a prouvé que, sur le retour à l'emploi, vous êtes les mieux qualifiés.

Pour cela, je vous remercie sincèrement. Sachez qu'au-delà des difficultés que vous rencontrez et vous empêchent d'avancer plus vite que nous le voudrions et que vous le souhaiteriez, je crois que l'on a trouvé une véritable entente, un partenariat solide. Nous n'avons pas la langue de bois ni les uns, ni les autres. Je pense que c'est ainsi que l'on avance et que l'on donne à ces gens, exclus de la société pour diverses raisons, et surtout que l'on n'a pas à juger, la possibilité de revenir au milieu de nous tous. Bon courage pour les deux années à venir. C'est un vrai chantier. Je vous rappelle qu'en matière de discrimination, vient de se mettre en place la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Le président a été nommé, le collège va s'installer. Elle permettra aussi à des gens en grande difficulté de pouvoir s'adresser directement à cette instance, sans démarche compliquée. A la Halde ensuite de faire la preuve de la discrimination, ce qui en droit français, est la chose la plus difficile. Ces gens ne verront donc pas leurs difficultés augmenter à aller chercher les preuves. Ce monde est en marche. Nous n'avons pas, ni le droit de baisser les bras, ni de dire que nous ne savons pas, parce qu'en fait, sur le terrain, c'est au quotidien que l'on se rend compte que les difficultés sont là. Bon courage.

GLOSSAIRE

AAH	Allocation adulte handicapé
ADIE	Association pour le droit à l'initiative économique
AI	Association intermédiaire
APCM	Assemblée permanente des chambres de métiers
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ASS	Allocation de solidarité spécifique
AVISE	Agence de valorisation des initiatives socio-économiques
CARIF	Centre d'accueil régional d'information sur la formation
CDIAE	Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
CHRS	Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
CNASEA	Centre national pour l'aménagement des structures d'exploitations agricoles
CNEI	Comité national des entreprises d'insertion
CNIAE	Conseil national de l'insertion par l'activité économique
CNLRQ	Comité national des régies de quartier
CODAC	Commission départementale d'accès à la citoyenneté
COPAS	Conseil en pratiques et analyses sociales
COPEC	Commission pour l'égalité des chances
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGAS	Direction générale de l'action sociale
DPM	Direction de la population et des migrations
DOM	Département d'Outre-mer
DRASS	Direction régionale de l'action sanitaire et sociale
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
ESPERE	Engagement du service public pour restaurer l'égalité (PIC Equal)
ETTI	Entreprise temporaire de travail d'insertion
FASILD	Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
FNARS	Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale
FSE	Fonds social européen
GELD	Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations
HALDE	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
HCI	Haut conseil à l'immigration
HLM	Habitation à loyer modéré
IAE	Insertion par l'activité économique
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IMS	Institut du Mécénat de la solidarité Entreprendre pour la cité
IRTS	Institut régional du travail social
MACIF	Mutuelle assurance des commerçants et industriels de France et des cadres et des salariés de l'industrie et du commerce
PASER	Plan d'action stratégique de l'Etat en région
PDA	Plan départemental d'accueil
PLIE	Plan local d'insertion par l'emploi
PME	Petite et moyenne entreprise
PRIP	Programme régional d'insertion des populations immigrées
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
SETT	Syndicat des entreprises de travail temporaire
SGAR	Secrétariat général des affaires régionales
SPA	Service public de l'accueil
SPE	Service public de l'emploi
TPE	Très petite entreprise
UREI	Union régionale des entreprises d'insertion

Le Conseil National
de l'Insertion
par l'Activité Economique

<http://www.cniae.gouv.fr>