

le mot du président

Le débat qui avait suivi la présentation de « L'état des lieux de l'exclusion en Rhône-Alpes » avait soulevé deux grands types de questions.

Tout d'abord celle qui concerne les territoires : le combat contre les inégalités entre territoires n'est-il pas de même nature que celui à mener contre les inégalités sociales ?

L'approche des territoires, à la fois espaces produisant et reproduisant l'exclusion, mais aussi réseaux de partenaires acteurs du développement social, est effectivement une des priorités de nos travaux et notre premier dossier sur « territoires et emploi » devrait permettre d'engager avec nos adhérents et partenaires un premier débat.

La seconde préoccupation concernait l'incrustation des phénomènes de pauvreté et de précarité. Nous avons commencé à présenter un certain nombre de données mais les échanges avaient montré aussi qu'il convenait certainement de repenser une partie de nos approches pour mieux connaître et comprendre les situations vécues et mobiliser sur des projets d'actions.

Ces questions sont inscrites dans le programme de travail de l'équipe de la MRIE mais notre dernier Conseil d'Administration a souhaité que le débat et la réflexion soient prolongés avec nos adhérents et partenaires. Cette orientation sera présentée et commentée lors de notre prochaine Assemblée Générale du 25 Juin 2007.

C'est l'occasion de vous inviter tous à participer à ce moment important de la vie associative mais également de vous inciter à nous faire part de toute contribution que vous jugerez utile au débat que nous ouvrons.

Robert Fiehrer

TERRITOIRES SOLIDAIRES, UN RENDEZ-VOUS À NE PAS MANQUER

Face au chômage de masse, l'annonce de grandes mesures nationales marquera toujours plus l'opinion publique que mille et une démarches territoriales patientes, discrètes et laborieuses. C'est pourtant bien de ce côté que le dernier dossier de la MRIE, ici présenté, nous entraîne.

Il ne s'agit pas de minimiser l'importance des dispositifs nationaux, notamment ceux qui allouent des moyens pour que des personnes très éloignées de l'emploi puissent trouver un chemin et des appuis. (De ce point de vue, les acquis de la loi contre les exclusions doivent être défendus.) Il s'agit encore moins d'aller vers un « laisser faire local » qui livrerait à lui-même chaque territoire quelles que soient ses difficultés.

Mais de même qu'« on ne change pas la société par décret », les dispositions législatives ne suffiront pas à enrayer les mécanismes d'exclusion. Le dossier de la MRIE cherche donc comment un territoire peut devenir un point d'appui pour lutter plus efficacement contre l'exclusion. Le « territoire », avec ses difficultés et ses opportunités, apparaît ici avant tout **comme un lieu de rendez-vous** pour divers acteurs appelés à entrer dans une dynamique de développement plus solidaire.

Au rang de ces « acteurs », on compte évidemment ceux qui sont porteurs de l'action publique : services des collectivités locales, services publics de l'emploi, Région Rhône-Alpes, qui accompagne aujourd'hui des « contrats territoriaux emploi formation », etc. Au-delà des « techniciens », l'implication d'élus locaux est incontournable.

Parmi les acteurs appelés au « rendez-vous du territoire solidaire », on compte aussi les associations et les professionnels de l'insertion ou de l'accompagnement. Ils sont souvent porteurs d'une histoire, d'une expérience et d'un savoir faire. Et on aurait tort de les cantonner à un rôle de simple « opérateur » ayant à répondre à un cahier des charges...

Fidèle à ses pratiques et ses convictions fondatrices, la MRIE a largement sollicité dans sa recherche un groupe de « demandeurs d'emploi ». Dans une démarche territoriale qui entend associer davantage les divers acteurs pour lutter contre le chômage de longue durée, le point de vue des personnes concernées peut-il être ignoré ?

Mais un des enjeux du territoire n'est-il pas l'ouverture vers des acteurs d'entreprise (salariés ou dirigeants d'entreprise) ? Plusieurs expériences montrent comment ils peuvent être au rendez-vous...

Alberto Lopez
Administrateur de la MRIE

DOSSIER

« On voudrait commencer par un rappel simple : les demandeurs d'emploi veulent travailler ! Mais il existe trop de freins sur lesquels la société dans son ensemble doit agir. Pour ne citer que les plus marquants : le niveau de formation générale et l'absence de qualification, l'insuffisance des structures de garde des enfants, notamment pour les familles monoparentales, les difficultés de mobilité, la sélection à l'embauche liée à l'âge et au sexe, et pour finir et ce ne sont pas les moindres, les discriminations ethniques et le racisme qui empêchent les Français d'origine étrangère et les étrangers installés en France de faire leur place dans notre société. »¹

Lorsque ces personnes évoquent ce « sentiment d'isolement » ressenti pendant leur trop longue recherche d'emploi mais également au cours de « cette période délicate de l'intégration dans l'entreprise », c'est pour rappeler que le chômage détruit : perte de confiance en soi, stress, dépression, maladie. Ces souffrances mais aussi cette volonté de participer à la recherche de solutions sont-elles réellement entendues et prises en compte par les acteurs en charge de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion ? Ces mêmes acteurs parviennent-ils à créer les coopérations nécessaires, localement, pour valoriser les capacités des personnes, lier le problème de la rareté des ressources humaines avec celui du « noyau dur » des chômeurs rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sécuriser les

parcours des personnes, depuis l'orientation et la qualification jusqu'à une réelle intégration dans l'emploi ?

Un paysage institutionnel complexe traversé de logiques différentes

Le dossier « Territoires et emploi », publié en avril 2007 par la MRIE, rend compte de réflexions et d'initiatives conduites par des acteurs locaux qui se sont interrogés sur la capacité du territoire à prévenir et à résorber le chômage, à agir pour le travail et l'emploi, notamment des personnes les plus en difficulté.

C'est en effet localement, dans un quartier, un bassin d'emploi, que les problématiques se repèrent et que des solutions sont recherchées. C'est

ce fameux « territoire », concept à la fois incontournable et introuvable qui semble déterminer aujourd'hui l'orientation des politiques publiques, les alliances entre acteurs et les choix politiques. Mais ce territoire, quel est-il vraiment ?

Même si le local est aujourd'hui placé au cœur de la politique d'emploi, le territoire reste très abstrait, constitué essentiellement par « des jeux d'acteurs placés en situation de coopération et de concurrence »². Définis comme des lieux de difficultés, les territoires sont en effet peu à peu devenus des espaces où se construisent des solutions, des lieux de projets, de concertation et d'action.

Cependant, si les logiques d'intervention ont évolué en fonction de ce changement de

perception, l'une n'a pas remplacé l'autre, elles se sont accumulées, complexifiant les politiques d'emploi. Aux mesures d'accompagnement des reconversions industrielles des années 60, se sont ajoutées, à partir du milieu des années 70, des interventions sur le marché du travail pour accompagner socialement la montée du chômage de masse ; les années 80 ont vu, quant à elles, la promotion de l'emploi et le développement local, avec notamment la création des services de proximité et des services à la personne.

A cette accumulation de logiques d'acteurs s'est ajouté un enchevêtrement des modes de gouvernance locale, un éclatement des responsabilités. Cette évolution est allée de pair avec l'effacement de l'Etat central qui a vu, peu à peu, ses moyens diminuer et sa légitimité remise en cause. Car si l'Etat continue d'intervenir en matière d'emploi, à un niveau macro-économique, ce sont les acteurs locaux qui sont aujourd'hui amenés à coordonner l'action collective en direction des publics en difficulté économique et sociale. La politique de la formation est désormais déléguée en totalité aux

méthodologie

La réflexion conduite par la MRIE autour de l'emploi, avec l'appui de Nathalie Lauriac, de Co-Cité, a réuni, entre octobre 2006 et février 2007, une cinquantaine de partenaires, au sein de deux groupes de travail et d'un comité de suivi : chercheurs, élus locaux, représentants de collectivités territoriales et du monde économique, acteurs de la formation et de l'insertion, mais aussi demandeurs d'emploi réunis dans le cadre de l'association lyonnaise ALIS.

« Comment agir ensemble, au niveau local et régional, pour créer ou consolider du travail et de l'emploi de qualité pour tous, notamment pour les personnes les plus en difficulté ? » Telle était la question centrale à partir de laquelle élus et professionnels ont identifié des leviers, des ressources mais aussi des freins pour l'émergence et la mise en œuvre de démarches territoriales. Le

groupe de demandeurs d'emploi, quant à lui, a souhaité travailler davantage sur l'accompagnement à l'emploi et l'intégration dans l'entreprise. Conduites d'abord séparément, les réflexions de ces deux groupes ont pu être croisées, à l'occasion d'une réunion conjointe ; c'est également au cours du débat qui a suivi la présentation régionale du Dossier Annuel de la MRIE le 28 février 2007, que les demandeurs d'emploi ont présenté leurs constats et leurs propositions.

L'ensemble de cette démarche qui s'appuie sur des expériences locales concrètes est restitué dans notre dossier « Territoires et emploi ». A la demande d'acteurs locaux, des présentations de ce dossier participent à l'animation de réflexions sur les territoires, avant la mise en débat régionale des questions qu'il soulève.

Régions, tandis que les Départements ont vu leurs compétences renforcées en matière d'insertion professionnelle. De plus, les collectivités locales investies depuis plusieurs années sur ce champ de l'emploi sont aujourd'hui chargées de mettre en place les Maisons de l'emploi et de mettre en œuvre le volet emploi-développement économique des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

A ce paysage institutionnel complexe aux règles encore instables, s'ajoute la fragilisation du secteur de l'insertion professionnelle et de l'accompagnement³ mais aussi l'emboîtement de trois conceptions radicalement distinctes de ce que doit être l'accompagnement des chômeurs : l'une faisant confiance au marché, l'autre s'appuyant sur le service public de l'emploi, la dernière responsabilisant avant tout le territoire et ses acteurs, notamment ses élus⁴.

Le local, lieu d'actions et d'expérimentations

Comment, dans ce contexte, agir efficacement, comment responsabiliser tous les acteurs, entreprises, syndicats, élus, pouvoirs publics, associations, chercheurs d'emploi, sans pour autant faire tout ramener au local et aux individus ?

Si le territoire a un rôle à jouer, c'est « en faisant de près ce qu'il n'est pas possible de faire de loin : accompagner les individus, entrepreneurs, demandeurs d'emploi et salariés. »⁵

L'accompagnement des transitions emploi-chômage et **la sécurisation des parcours**⁶ doivent en effet faire l'objet d'une attention et d'un engagement importants pour **situer les politiques d'emploi dans le champ de la prévention** et non pas seulement de la réparation. En ce sens, l'accueil, l'information, l'orientation et la formation doivent faire l'objet de politiques publiques clairement définies et soutenues politiquement. Et c'est localement, entre acteurs de terrain, que des actions et des expérimentations peuvent être conduites pour partager une vision commune de l'accompagnement, pour changer les logiques d'actions et **réussir cette difficile alliance entre l'économique et le social** : le développement économique doit intégrer l'économie d'insertion et être pensé en lien avec

les caractéristiques des territoires et des populations qui y vivent. Cela nécessite un engagement des entreprises (les groupements d'employeurs sont, dans cette perspective, un bon levier) et une ouverture des acteurs de la formation et de l'insertion sociale et professionnelle à ces collaborations.

De véritables stratégies locales pour l'emploi, soutenues politiquement, sont indispensables. Elles doivent permettre, notamment, la mise en lien des politiques d'emploi, de logement, de transports, d'éducation, de santé, de services à la personne, et la mise en œuvre de politiques locales de lutte contre les discriminations.

Cette démarche partenariale s'est engagée, dans le cadre des contrats territoriaux emploi formation mis en œuvre par la région Rhône-Alpes. Les Conseils généraux restent cependant majoritairement à l'écart de cette dynamique, alors même que leur rôle en matière d'accompagnement et d'insertion professionnelle des plus en difficulté s'est accru. De même, les personnes directement concernées par les difficultés d'emploi sont encore quasiment absentes des lieux de réflexion, de concertation et de décision. C'est pourtant un enjeu essentiel à relever si l'on souhaite changer les représentations et les modalités d'intervention.

1) Extrait de l'intervention des demandeurs d'emploi, le 28 février 2007, lors de la présentation régionale du Dossier Annuel de la MRIE.

2) Cf. l'article de Philippe Cunthig, chercheur à Bordeaux, dans notre dossier Territoires et emploi.

3) Incertitudes concernant les PLIE (Plans Locaux d'Insertion par l'activité Economique) en 2008, fonctionnement par appels d'offres et appels à projets annuels qui accroît la concurrence entre acteurs, multiplication des conventions à contracter pour les structures et donc des critères d'évaluation etc.

4) La loi de Cohésion sociale supprime le monopole de placement de l'ANPE et s'en remet aux cabinets privés pour l'accompagnement des chômeurs ; au contraire, la convention tripartite (entre l'Etat, l'ANPE et l'UNEDIC) dit clairement que l'accompagnement est du ressort prioritaire de l'ANPE et de l'UNEDIC ; enfin, les Maisons de l'emploi ont été créées pour que l'accompagnement se fasse dans ces nouvelles structures placées sous le contrôle des élus locaux. (Cf. Alternatives économiques, sept. 2006, n°250)

5) Philippe Cunthig, déjà cité.

6) Des outils existent mais nécessitent d'être mieux connus, expérimentés : par exemple, les actions de gestion des ressources humaines/entreprises qui mobilisent les dispositifs de l'Etat et « Sécurise'ra », dans le cadre des CTEF.

Paroles d'acteurs sur...

... l'accompagnement

« J'attendais un bilan et des perspectives à partir de mon CV retravaillé, or je me fais renvoyer comme un vulgaire chiffon (...) Ce genre d'entretien a pour effet de faire perdre toute motivation ; confronté à une attitude autoritaire et arbitraire, on se sent méprisé et soupçonné. » (chômeuse de trop longue durée)

... l'intégration dans l'entreprise

« Dans un contexte marqué par le chômage persistant pour les chômeurs de longue durée, il n'est pourtant pas rare de voir des personnes mettre fin à leur contrat de travail (...) Une partie de ce qui se joue dans les ruptures d'emploi renvoie aux conditions d'accueil et d'intégration dans et par l'équipe. (...) Ce qui est en jeu c'est l'appartenance au groupe. (...) Le rôle de l'encadrant est capital. » (consultant)

... des outils qui marchent

« Le groupement d'employeurs se veut un outil gagnant-gagnant pour les entreprises et les salariés. Il permet aux entreprises de répondre à leurs besoins en temps partiel, ce qui leur apporte une grande flexibilité. Il allège également la gestion administrative (...) Enfin, il leur permet de fidéliser des salariés. Pour eux, c'est une stabilité et une sécurité de l'emploi, une proximité du lieu de travail ainsi qu'une polyvalence des missions. » (acteur local)

La parole à... Christian Ville

Directeur Général Adjoint du Pôle
Formation-Emploi de la Région Rhône-Alpes

La question de la territorialisation des politiques d'emploi et de formation est présente dans l'action des pouvoirs publics depuis le début des années 80, au moment où ceux-ci ont pris conscience que le chômage de masse et l'exclusion, étaient des phénomènes durables et que la réponse à apporter devait tenir compte du contexte dans lequel ils se développaient. La déconcentration des moyens au sein des services de l'Etat, la décentralisation des politiques de formation vers les Régions ont répondu à cet impératif. Une analyse fine et chronologique de ce mouvement des politiques publiques vers les territoires, montrerait sans aucun doute, qu'il a revêtu des formes et des contenus divers mais que les constantes sont restées au fil des ans les mêmes : mieux identifier les enjeux, mieux adapter les réponses, mieux impliquer les acteurs locaux.

La démarche des CTEF adoptée par les élus régionaux dans le cadre du Plan régional pour l'emploi, s'inscrit dans cette veine. Elle entend dans un contexte d'élargissement de ses compétences, développer son intervention dans une double proximité : proximité à l'égard des publics en priorisant l'action en direction de ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi, proximité à l'égard des entreprises afin de les accompagner dans la création d'emploi, et la préparation des compétences dont elles ont besoin.

La Région a souhaité faire des CTEF des instances de concertation mais aussi d'action, en globalisant auprès d'eux, une partie des instruments de sa politique de formation et d'emploi (30 M€ en 2007).

Cette démarche mise en place au cours de l'année 2006, commence à produire ses effets. Elle a d'ores et déjà permis de mieux cibler les objectifs des programmations et de mieux orienter les moyens financiers en fonction des difficultés réelles des territoires. Elle a permis en un mot de sortir des logiques de l'offre pour aller vers celle des besoins.

Il est bien sûr essentiel que les situations relevant de l'exclusion soient bien prises en compte. Les interventions et les publications de la MRIE dont chacun reconnaît la pertinence et la qualité, y aideront.

mrie
Mission Régionale Rhône-Alpes
d'Information sur l'Exclusion

14, rue Passet - 69007 Lyon
Tél. 04 37 65 01 93 - Fax 04 37 65 01 94
e.mail : mrrie@mrrie.org - site : www.mrrie.org
Directeur de la publication : Jean-Pierre Aldeguer
Secrétaire de rédaction : Laurence Potié
Maquette et Impression : *iml* - 69850 Saint-Martin-en-Haut - Tél. 04 78 19 16 16

la vie de la mr

Groupes de travail animés par la MRIE...

Décrochage scolaire

Des groupes de parents (ATD Quart Monde, collectif Paroles de femmes) ont travaillé durant cette année scolaire avec des enseignants et d'autres professionnels de l'éducation nationale sur le décrochage scolaire des élèves de milieu populaire. Cette action de réflexion partagée est animée par la MRIE en partenariat avec le rectorat de Lyon ; elle est accompagnée par Daniel Thin, sociologue à Lyon II. Une restitution-débat avec des responsables de l'académie de Lyon est prévue en Juin, un dossier sortira à l'automne.

Contact : vincent.plazy@mrrie.org, laurence.potie@mrrie.org

Hébergement

Hébergement d'urgence, hébergement temporaire, hébergement par défaut de logement... Comment préciser besoins et dispositifs, mettre en place de réelles coordinations, envisager de nouvelles pistes d'action afin d'apporter des réponses aux tensions de plus en plus fortes ? Première réunion 7 juin 2007.

Contact : jean-pierre.aldeguer@mrrie.org

Accès aux droits des populations migrantes

Dans le cadre du Pripri (programme régional d'intégration des populations immigrées), l'état a confié à la Mrie une veille sur l'accès aux droits des populations migrantes. La réflexion a démarré, en collaboration avec le Droit des femmes, sur la question du statut personnel des femmes immigrées. Elle se poursuivra à la rentrée sur des questions plus larges.

Contact : jean-pierre.aldeguer@mrrie.org, laurence.potie@mrrie.org

Territoires et emploi

Notre Dossier *Territoires et emploi* restitue les travaux conduits en 2006 et 2007 (voir dossier central), dont les problématiques sont mises en débat lors de présentations locales. La veille emploi se poursuit en 2007 et un débat régional aura lieu à l'automne. La MRIE s'implique plus spécifiquement sur trois territoires cette année : la Loire, l'Ain et l'est lyonnais.

nathalie.monnierbrabant@mrrie.org

Les dossiers 2007 de la MRIE

Ils sont téléchargeables sur notre site www.mrrie.org, et peuvent être commandés en version papier par mail à l'adresse mrrie@mrrie.org :

« *Etat des lieux de l'exclusion en Rhône-Alpes 2005-2006* » (15 € frais de port compris)

« *Territoires et emploi, quelles dynamiques locales pour le travail et l'emploi de tous ?* » (15 €, frais de port compris)

« *L'habitat des gens du voyage* » (à paraître en Juin).

« *Santé et insertion* », issu du séminaire organisé pour les cadres des Conseils généraux de Rhône-Alpes en Janvier 2007 (à paraître en Septembre)

« *Prévenir le décrochage scolaire* » (à paraître en Octobre)

Du côté de nos partenaires...

« *Refuser la misère, un chemin vers la paix : une déclaration de solidarité* » Lancée par des associations et des syndicats du monde entier, des états et des agences des Nations Unies, cette déclaration sera transmise aux Nations Unies et rendue publique le 17 octobre 2007. Chacun peut se rendre sur le site : www.oct17.org pour la lire et la signer. Le secrétariat est assuré par ATD Quart Monde.

Un appel à projet de la Fondation de France « *Initiatives solidaires et création d'emplois* » est téléchargeable sur le site www.fdf.org.

Mouvements à la MRIE

Bienvenue à Nathalie Guiraud chargée de la mise à jour de la base de données et du site Internet de la MRIE. Merci à Anne-Laure Budin, stagiaire en formation continue, pour son travail sur la précarité en milieu rural.

Des actions collectives, construites avec les personnes

Eric FRANQUET, ALIS, co-rédigé avec Yannick HENAFF

Croix-Rousse Accueil/Emploi, structure d'accueil de proximité de l'association ALIS, accompagne les demandeurs d'emploi depuis 1994 dans le cadre du PLIE de Lyon.

Pour ce faire, elle a d'abord mis sur **l'individualisation des parcours et des suivis**, pour répondre au plus près des difficultés des personnes rencontrées. **Néanmoins, un besoin de collectif**, de partage autour de ces problématiques a rapidement suscité l'envie de développer d'autres formes d'intervention.

L'action « Mini-journal » s'est donc développée d'abord autour de la constitution d'un document commun de prospection des entreprises (le Mini-journal de curriculum vitae, intitulé Objectif Emploi), réalisé à travers trois temps de travail collectif, répartis sur six à huit rencontres :

- un premier temps est consacré au contenu, constitué d'échanges entre les bénéficiaires pour faire émerger leurs propositions : ce qu'ils veulent dire, montrer aux employeurs pour leur donner envie de mieux s'intéresser à leur candidature. A partir de ces échanges, les textes et les illustrations du Mini-journal sont élaborés, toujours accompagnés de CV synthétisés. L'aide d'un infographiste est également mobilisée.
- un deuxième temps est consacré à la mise en forme du document : initiation bureautique, frappe des CV, dans un souci d'apporter des compétences complémentaires.
- un troisième temps est centré sur la prospection des cibles (via internet notamment) et la diffusion du document. Ce temps est fort en **valorisation personnelle et collective**.

En 2005, suite à de nombreuses sollicitations des demandeurs d'emploi accompagnés, nous avons décliné, sur une durée plus longue (dix séances de trois heures), cet outil « mini-journal » pour former un collectif de neuf personnes intéressées par une action autour du droit du travail.

L'idée de base a été de s'appuyer sur les témoignages d'expériences professionnelles et personnelles et de valoriser ces témoignages, en y apportant les compétences juridiques nécessaires pour l'élaboration d'un livret du droit du travail, à travers un jeu de questions-réponses et de conseils sur les principales problématiques abordées.

Nous avons mis en place un partenariat avec le CIF du Rhône, en travaillant avec une juriste spécialisée dans le droit du travail, sur six séances de trois heures.

Ces six séances (18 heures de témoignages, de production et de co-rédaction) sur six semaines ont produit un matériel progressivement informé par la juriste du CIF, avec l'impératif de rendre le tout **précis et accessible** à toute personne non spécialiste.

L'objectif final résidait, en effet, dans la conception d'un outil facilement consultable sur les questions essentielles qui peuvent se poser à une personne en recherche d'emploi ou déjà en poste.

Chacun a apporté ses interrogations, ses expériences, ses appréhensions, sur différents sujets : les entretiens de recrutement (thème de la discrimination, du respect de la vie privée..), le contrat de travail et la

rémunération (Comment est déterminé un salaire ? Qu'est-ce qu'un contrat aidé ? A quoi sert la période d'essai ? Peut-on cumuler plusieurs emplois ? Dans quelles limites ?..), la fin de contrat (la démission, les droits à l'issue du contrat, les obligations administratives de l'employeur...). Certains échanges ont permis d'aborder des situations qui ont été vécues douloureusement par les personnes (situation de harcèlement, droit de grève...).

Ces temps d'échange, au-delà même des réponses juridiques apportées, ont été révélateur de ce que vivent les demandeurs d'emploi et de leur **besoin d'être informés pour se sentir moins vulnérables**.

Ce travail n'en a été que plus porteur.

Trois points apparaissent essentiels pour expliquer la dynamique remarquable du groupe :

1. **la nature plutôt ardue et donc motivante des questions de droit : le besoin d'avoir des réponses concrètes à des situations souvent complexes** et d'être partie prenante du processus de construction de la réponse.
2. **la nécessité de se constituer comme salariés mieux informés et de se poser davantage en acteurs dans leur accès à l'emploi**. Ce travail s'est trouvé confronté à l'annonce de la mise en place du Contrat Nouvelle Embauche (CNE) puis des discussions autour du Contrat Première Embauche (CPE), qui venait apporter de nouvelles interrogations sur le droit de travail et fragiliser leurs nouvelles certitudes. Cela a d'ailleurs conduit le groupe à prolonger son travail. Il a même été difficile de mettre fin aux échanges pour donner une forme définitive au document, l'envie étant forte de toujours remettre à jour les questions (et les réponses) en fonction de l'actualité.
3. **l'intérêt évident de travailler à la fabrication d'un document pour une utilité collective** : le document constitué (un « Guide de Droit du travail » de 16 pages) devant être distribué aux autres bénéficiaires du PLIE de Lyon.

Cette démarche et le guide produit ont été présentés par le groupe lors de l'assemblée générale d'ALLIES (association qui porte le PLIE de Lyon), ce qui a permis également de valoriser la pertinence et la qualité de leur travail et d'y apporter une autre légitimité de par la présence d'élus et d'employeurs.

Une mise en ligne sur le Web de cet outil est prévue avec le PLIE de Lyon pour une diffusion élargie auprès des opérateurs.

Ceux-ci pourront ainsi travailler aux remaniements nécessaires en fonction de l'évolution du cadre légal, et développer à cet effet des actions collectives en interne, donnant suite au travail premier, pour une réflexion commune de plus en plus élargie, mais toujours centrée sur les préoccupations partagées avec les personnes.

Contact : emploi-alis@wanadoo.fr

A Villeurbanne, le projet Equal Accede : une approche territoriale pour lutter contre les discriminations ethniques à l'emploi

Marie-Christine CERRATO DEBENEDETTI, Chef de projet lutte contre les discriminations, Service insertion par l'économie, Ville de Villeurbanne

Discriminer sur une base ethnique, c'est traiter une personne de façon défavorable par rapport à une autre en situation comparable, en se basant sur un critère racial ou ethnique. Les discriminations sont produites par ceux qui ont le pouvoir de choisir dans la répartition des biens et des services. L'action contre les discriminations vise donc principalement ceux qui ont ce pouvoir et non les personnes discriminées.

En France, les discriminations sont un délit, passible de 45 000 euros d'amende et de trois ans de prison. Pourtant, la plupart du temps le droit ne joue pas son rôle régulateur. Les discriminations ethniques à l'emploi que l'on pourrait qualifier de racistes -produites par idéologie raciste- ne sont que la face apparente de l'iceberg. Le plus souvent, la discrimination est coproduite par une chaîne d'acteurs, de l'entreprise aux demandeurs d'emploi, en passant par les intermédiaires de l'emploi. Le déni de réalité constitue le véritable socle du système. Les discriminations rendues invisibles sont ainsi banalisées. Pour être efficace, la lutte contre les discriminations doit donc toucher chacun des acteurs de cette chaîne et viser avant tout à changer les pratiques et non pas tant ce que pensent les personnes.

Une chaîne territoriale de lutte contre les discriminations ethniques

A partir de 2002, la ville de Villeurbanne a mis en place une commission rassemblant des élus et des militants associatifs pour chercher des solutions au problème de la discrimination ethnique. Le Projet d'Initiative Européenne Equal Accede, *Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi des jeunes* est né des propositions de cette commission.

Accede se développe sur Villeurbanne depuis 2005, porté par PAVIE (Plan d'Action Villeurbannais d'Insertion par l'Economie) puis par la ville de Villeurbanne depuis janvier 2007 ; il associe formellement autour d'un plan d'action, la Mission Locale, l'ANPE, Adecco, les Unions locales CGT et CFDT et l'Académie de Lyon. **Pour lutter contre les discriminations ethniques à l'embauche, au stage ou à la formation en entreprise, Accede s'est donné un objectif clair : faire évoluer les pratiques des acteurs de l'emploi vers l'égalité de traitement.**

La première action menée de juin à décembre 2005 a été un diagnostic local autour de trois volets : employeurs, intermédiaires de l'emploi et jeunes demandeurs d'emploi. L'objectif était de mobiliser les acteurs, mais aussi de mettre en évidence les mécanismes de coproduction de la discrimination. 60 employeurs villeurbannais ont été rencontrés et sensibilisés. Une formation action des intermédiaires de l'emploi publics et associatifs a mis en évidence une certaine impuissance professionnelle faute de connaissances, de cadre et de moyens d'action. Enfin des demandeurs d'emploi et des lycéens ont fait part de leurs expériences discriminatoires et de l'absence d'accompagnement et d'écoute sur cette question. Autre constat de poids : le droit de la non-discrimination, qui fonde la lutte contre les discriminations, était inconnu ou presque de tous.

Mettre le droit de la non-discrimination au cœur des pratiques professionnelles

Début 2006, ces constats ont été partagés et deux principaux axes d'action définis : un « Club Ressources Humaine pour l'égalité »

regroupant quinze employeurs publics et privés et une démarche territoriale menée par les intermédiaires de l'emploi.

Tant pour les intermédiaires de l'emploi que pour les employeurs, deux étapes de la démarche vers le changement effectif de pratique sont apparues incontournables :

- L'engagement formel des structures qui donne un cadre d'intervention aux professionnels et aux dirigeants.
- La formation de tout le collectif de travail.

L'engagement et la formation ne sont que des étapes préalables pour faire de la norme juridique - l'égalité de traitement - une norme sociale.

Pour progresser en ce sens, le projet Accede a travaillé avec les acteurs au plus près de leurs pratiques.

Accompagner au changement des pratiques

Quinze employeurs sont engagés dans une démarche collective pour revoir leurs procédures de recrutement. Ils ont réexaminé à l'aune de l'égalité de traitement toutes les phases du recrutement, de la définition du poste à l'accueil dans l'entreprise. Ce travail a permis de repérer très concrètement les pratiques à risques et de construire de nouvelles façons de procéder. Des changements de pratiques sont en cours, chacun progresse à son rythme. Les employeurs sont accompagnés au fil de ce processus par des formations internes, du conseil, des diagnostics... Ce travail sera capitalisé par un guide du recrutement non discriminatoire.

Les intermédiaires de l'emploi villeurbannais publics, associatifs et privés (Adia et Adecco) se sont engagés dans une ambitieuse démarche collective. L'académie de Lyon, par le biais du Lycée Magenta participe à ce travail sur l'accès au stage.

Un groupe de professionnels de toutes les structures engagées a élaboré une procédure globale qui vise à rompre la chaîne de production des discriminations en redonnant au droit son pouvoir de régulation. Ces procédures vont être expérimentées sur 6 à 8 mois à partir de juin 2007. Elles consistent en une information systématique des employeurs et des demandeurs d'emploi par des fiches simples mais explicites. Afin de prendre en compte les discriminations comme un frein à l'emploi, la procédure instaure un repérage systématique par un questionnaire des demandeurs d'emploi et une vigilance des professionnels. Les discriminations repérées sont enregistrées et donnent lieu à une réponse définie par la structure : information, argumentaires, rappel au droit, signalement... Enfin, ces procédures viennent alimenter un observatoire des discriminations qui permet à la fois l'évaluation du dispositif et l'adaptation de l'action publique locale.

L'action de lutte contre les discriminations par l'égalité de traitement exige un changement en profondeur. Tous les acteurs du projet le disent, ce processus nécessite du temps. Les acteurs engagés dans l'action ont besoin d'être soutenus et accompagnés, c'est le sens du travail mené par le service insertion de la ville de Villeurbanne qui pilote ce projet.

Contact : poleemploi@mairie-villeurbanne.fr