



Pour ma ville

L'égalité des chances dans l'accès à l'emploi

Les Rencontres Territoriales de la Ville sont une contribution directe des acteurs de terrain au **Plan Respect et Egalité des Chances pour les Banlieues**, qu'élaborent la Ministre du Logement et de la Ville Christine BOUTIN et la Secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la Ville Fadela AMARA.

Ces rencontres commencent en Val de Marne à Champigny, au Centre Municipal d'Activités Youri Gagarine, dans le quartier des Mordacs, le 26 octobre 2007.

Les échanges doivent permettre de présenter et discuter des expériences positives, et des blocages à résoudre, pour proposer des mesures concrètes d'amélioration des démarches et des procédures à intégrer au Plan Banlieues.

Olivier DU CRAY, Sous-préfet de l'arrondissement de Nogent sur Marne, indique qu'il s'agit de parler concrètement pour agir concrètement, de façon à "co-produire" une politique publique. Les résultats seront clairement portés à connais-

sance. « *Nous partageons des convictions fortes* », et l'évocation des vécus permet de fonder un socle d'information pour contrer le frein majeur de la discrimination à l'embauche, par la diversité dans les recrutements. La diversité est considérée comme un atout, une nécessité publique et pratique.

Dominique ADENOT, Maire de Champigny-sur-Marne nous accueille chaleureusement dans le Centre social de ce quartier en restructuration. L'approfondissement d'un diagnostic sé-

rieux sur les causes de l'inégalité dans l'accès à l'emploi, qui concerne toute la collectivité et non seulement la relation entre un employeur et un demandeur d'emploi, permettra de tracer des pistes pour saisir chaque opportunité de faire reculer toutes les formes de discriminations, à l'embauche, à la formation. Le désenclavement des territoires, la question des transports en commun - cruciale pour Champigny - pour l'accès pour tous à l'ensemble des filières éducatives et des emplois sont prépondérants.

Ce qu'il faut entendre précisément par discriminations

Najat ZOUANE, Chargée d'animation territoriale à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle précise :

Les préjugés, le racisme, sont du registre de l'idéologie, et basés sur différents caractères. Lorsque l'on passe à l'acte, à l'inégalité de traitement, il s'agit d'acte de discrimination, ce qui est interdit par la loi.

La lutte contre les discriminations, distincte de la lutte contre l'exclusion, comporte quatre approches :

- l'approche interculturelle, qui consiste à lutter contre les préjugés, les stéréotypes,

les appréhensions... est un objectif à long terme

- l'égalité, qui combat les inégalités, par des mesures spécifiques par exemple en matière d'emploi des femmes, des jeunes...
- la diversité, qui s'attache aux compétences professionnelles, sans attacher d'importance à l'origine ou au statut de la personne
- la lutte contre les discriminations, c'est-à-dire contre les inégalités de traitement.

ESPERE, programme européen "Engagement du Service Public de l'Emploi pour Restaurer l'Egalité", est schématiquement un programme de formation

en différents modules :

- les aspects juridiques de la lutte contre les discriminations, le rappel précis des droits et devoirs
- l'accompagnement sur une action
- la mise en pratique : quel discours contre les discriminations
- la formation des managers.

« si je dis maintenant "toutes les personnes portant des lunettes sortent de la salle", il s'agit d'une discrimination. »

Les Rencontres Territoriales de la Ville

Freins et pistes d'améliorations proposés par la société civile, échanges avec la salle

Dorine ARBIB témoigne de l'action de la Compagnie de l'Embuscade, chantiers d'accès à l'emploi par les métiers du spectacle vivant. On pourra voir "Eclats de vie" les 22 et 23 novembre prochains à la salle Gérard Philippe de Champigny.

Les mots sont déterminants pour la pensée, et on ne peut parler pour une personne d'insertion. Catherine LAPOIX, Sous-préfète à la Ville pour le Val de Marne, souligne l'importance extrême des mots, et de l'image qu'ils induisent. L'Europe utilise le mot inclusion, mais pour une participante, « cela fait penser à un insecte dans de la résine ! »

*« insertion ?
on insère une pièce
dans une machine ;
inclusion ?
on inclut un insecte
dans la résine ;
intégration ? »*

Moncef JENDOUBI, Directeur de la Mission Locale des bords de Marne, présente ses objectifs basés sur la pédagogie en direction des entreprises plus que sur la répression, et cherche à établir une mobilisation collective et permanente des acteurs. La Mission locale a mis en place un plan d'action partagé avec l'ensemble de l'équipe afin que chaque membre ait la même réactivité et le même niveau de réponse face à une pratique discriminatoire.

Pour Dominique GUTTARD, Directeur du Centre Leclerc de Champigny, son métier repose sur le fait « d'aimer faire venir les gens. » Il faut tout de même un minimum de niveau, l'entreprise a une nécessité de rentabilité.

Deux principes d'actions sont mis en œuvre dans les recrutements : privilégier la proximité géographique ; et, avant tout entretien professionnel, s'assurer d'un minimum de connaissances par des tests de calcul permettant de mesurer le niveau des personnes. Puis le recrutement devient plus classique avec un entretien en face à face.

*« l'entreprise n'a
pas les moyens de
rattraper l'école »*

Robert VIGNE, Président de l'Office Municipal des Migrants accompagné de salariés et d'usagers de l'association, rappelle que la lutte contre les discriminations est du registre du respect des droits fondamentaux. « La possibilité d'obtenir des papiers est une mesure anti-discriminatoire. Il faudrait aussi que les institutions soient engagées lorsqu'elles promettent des crédits, pour une stabilité des emplois des acteurs et une pérennité des actions. »

L'Office des Migrants de Champigny n'a plus de crédits pour le groupe qui vient de débiter son cycle de formation en vue de l'accès à l'emploi. Concrètement, depuis de nombreuses années, les femmes stagiaires recevaient une indemnisation (30h/semaine), ce qui a été remis en cause en septembre 2007 et fait l'objet d'un courrier-pétition adressé au Premier Ministre.

*« Parler français ? le
simple fait pour une
mère de pouvoir parler
avec l'instituteur
de ses enfants, c'est un
élément considérable
d'intégration, de mieux
vivre dans notre société
et de lutte contre la délinquance et tout ce que
ça peut amener ! »*

José PERERA, Vice-président de l'association des portugais de Champigny, expose le cas d'une femme qui, après avoir travaillé 12 ans dans une grande surface, puis élevé ses enfants pendant quelques années, s'est vue indiquer qu'elle n'avait pas le profil du poste.

*« elle avait le profil du
poste pendant 12 ans,
mais à 38 ans elle ne
l'avait plus ? »*

Richard LOPEZ, Médecin généraliste et Directeur de la santé de la ville de Champigny, rappelle que la mauvaise santé est aussi un facteur de discrimination. La complexité des procédures d'accès à la santé et les franchises prévues sont des freins supplémentaires pour les plus vulnérables.

*« un petit rien fragilise
les processus, des années
d'efforts conjoints
sont ruinées »*

Djiby SY, Président de l'UTSE, Union Tremplin Socioculturel de France de Champigny évoque lui aussi la fin de contrat de son adulte relais permanent. Il est en attente de la réponse de la Préfecture. Par ailleurs le partenariat a permis l'ouverture du Cyber-base avec deux emplois aidés, adultes-relais.

*« son action est unanimement
appréciée, et on va
briser les énergies »*

Asma ASHRAF, Directrice de l'association des Femmes Relais, indique qu'il y a une liste d'attente de plus 100 personnes pour des cours de français à l'Office des migrants. Il y a aussi un manque énorme d'entreprises d'insertion, or les personnes commencent plus facilement à travailler par la pratique.

*« serait-il possible
de faire visiter le
centre Leclerc par
les stagiaires ? »*

Pour Najat ZOUANE, on peut encore monter des associations d'insertion, il y a une fiche d'information et elle peut transmettre la liste des associations existantes.

Alain LAMMERS, Directeur de la régie de quartier des Mordacs, souhaite de l'aide au montage des entreprises d'insertion, en particulier pour leur trouver des marchés. Les personnes du secteur du nettoyage coûtent

en Val-de-Marne - 26 Octobre 2007

moins cher dans le privé que dans les entreprises d'insertion, qui consacrent les aides à l'accompagnement et la formation. Si les cotisations sociales diminuaient, la baisse des coûts de production positionnerait de manière plus concurrentielle l'insertion vis à vis du marché.

*« pas de permis
=> pas de boulot
=> pas d'argent
=> pas de permis... »*

Marc ZIMMERMAN pour la Mission Locale relève qu'avec de la bonne volonté, on parvient à des réussites. La RATP est pionnière dans les recrutements dans les quartiers pour constituer des équipes à l'image des clients qui prennent quotidiennement les transports en commun. Elle est très attendue des jeunes qui connaissent sa notoriété et

cet engagement citoyen. C'est le cas pour l'opération "Bus pour l'emploi" de la Mission Locale où le stand RATP connaît chaque année un vif succès.

RODRIGUE « *je suis le seul jeune de l'assemblée* » souligne que malgré son niveau bac pro il ne trouve pas de travail, et que les contrôles d'identité systématiques sont la règle.

*« la discrimination,
c'est mon quotidien;
dès qu'ils voient un
jeune, noir, ils sont
"obligés" de nous
contrôler! »*

Clarisse CHATELLIER, Chef de projet Politique de la Ville à Champigny, ajoute que s'il y a des mesures pour

aider les 16-25 ans à passer le permis de conduire, pour les adultes c'est encore plus difficile.

Saliou DIA, de l'association Agence Initiative Cité raconte qu'une comptable bénévole potentielle s'est entendu dire « *ne va pas au Bois l'Abbé, tu vas te faire massacrer.* » Il lance la question du casier judiciaire consultable par autrui. (C'est possible, mais illégal). Reste que les fichiers de la police sont parfois accessibles, en tout cas le fait d'être "défavorablement connu des services", et l'enquête de moralité étendue à la famille, si elle est parfois justifiée, est souvent un frein et ne peut être objective.

Le guide "la Caravane du casier judiciaire" explique ce à quoi l'on s'expose en cas de casier "chargé", et de quelle façon certaines peines sont effaçables au bout d'un certain temps, pour sensibiliser les plus jeunes.

Démarches et actions des institutions et des entreprises privées et d'insertion

Après ces échanges et témoignages de la salle, Patricia BÉRARD, de l'ANPE, explique le système de la "Méthode de Recrutement par Simulation" (MRS). Face à un manque de réponse à des offres d'emploi, un agent a proposé aux entreprises de tester les capacités de demandeurs à accomplir les fonctions proposées. Des vocations, des envies, d'autres compétences peuvent produire l'habileté d'une personne. L'ANPE étudie le poste, les gestes de travail nécessaires, et teste l'aptitude du candidat, et l'entreprise s'engage à recevoir les personnes sélectionnées ainsi pour leurs potentiels.

*« un gamin accro aux
jeux vidéos peut être
très doué pour devenir
opérateur sur machine
à commandes numériques,
poste qui demande
vigilance, rapidité
de réflexion et de réaction... »*

Elle explique d'autre part qu'en matière de lutte contre les discriminations le travail de l'agent de l'ANPE, au quotidien, c'est de déceler la réticence,

de bien comprendre la demande d'un employeur et de proposer des alternatives.

*« une femme de ménage
avec une voiture?
Nous avons des sportives
qui viendront en transports
en commun, à pied ou en patinette!
Elle doit savoir lire les
consignes que vous lui
laissez?
Vous pourriez lui téléphoner
quand elle prend son service?... »*

Jean-Yves OCCHIPINTI, Directeur du service économique de la ville de Champigny, expose les effets attendus des chartes ANRU (Agence Nationale du Renouvellement Urbain) qui obligent à consacrer 5% des heures de travail à des salariés issus du quartier en rénovation. Pour autant, le profil des postes à pourvoir correspond souvent très peu aux populations concernées.

D'autre part, la frontière du territoire d'un quartier concerné par le dispositif ANRU limite souvent les capacités d'action.

Pour une compétence particulière, l'on peut ne pas trouver un jeune sur le territoire concerné par l'ANRU.

Un autre jeune - habitant sur le trottoir d'à côté et avec les mêmes problématiques d'accès à l'emploi - ne pourra être retenu dans le calcul des 5% faute d'appartenir à la ZUS (Zone Urbaine Sensible).

Et le premier aurait pu aller travailler pour l'entreprise mais sur un chantier hors de la zone, donc hors calcul des 5%. Il convient de rendre plus souple ce dispositif.

Anne DELACQUIS, Directrice générale adjointe à la Mairie de Champigny, évoque trois projets de la ville: créer un lieu ressources d'information; réaliser une plaquette des outils et des acteurs de la lutte contre les discriminations; proposer une "Charte contre les discriminations".

Najat ZOUANE, de la DDTEFP, propose une coordination avec la ville, pour le guide pratique qu'elle souhaite élaborer.

Jean-Claude EMORINE, Maire adjoint de Champigny au Développement économique, au commerce et à l'emploi : *« la plate-forme de vocation de la MRS est un concept déroutant, une excellente idée. La Ville de Champigny-sur-Marne demande aux représentants de l'Etat si la réalisation d'une seconde structure dans le Val-de-Marne et dédiée aux métiers du BTP est envisageable, d'autant qu'elle entrerait en résonance avec la Maison de l'emploi et des entreprises et son action spécifique en direction du BTP »*

Catherine LAPOIX, Sous-préfète à la Ville, enregistre la proposition.

Dominique REGNIER, de Bernard Brune Consultants, expose avec Christian VEDRENNE, Adjoint au Maire de Le Perreux-sur-Marne et Président délégué de la Maison de l'Emploi et des Entreprises des Bords de Marne, le plan d'action de celle-ci, et la proposition d'intégration d'une clause sur

la diversité dans les conventions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) pilotées par la DDTEFP. L'orientation de la Maison de l'emploi et des entreprises est de promouvoir la rencontre entre les entreprises et les demandeurs d'emplois, en quelque sorte faire de la discrimination positive par des actions de proximité et à petites échelles.

C'est la distance, l'incompréhension, la méfiance réciproque qui sont à vaincre :

« on se dit : l'employeur va m'exploiter, je vais devoir faire des kilomètres et je ne gagnerai rien par rapport à ce que j'ai sans travailler »

« mais dès que je commence à leur demander quelque chose ils me disent : "oh tu me parles pas comme ça" et le lendemain matin je ne les vois plus, c'est décourageant ».

La rencontre s'est achevée avec l'intervention de Jacques ROY Secrétaire général du Conseil Départemental d'Accès au Droit, au sujet de la Halde, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité, qui indique qu'en 2006, seulement 6 faits de discrimination ont été poursuivis. Il manque une fiche de signalement, simplifiée et dématérialisée (à déposer sur Internet), pour faciliter l'accès des personnes à leurs droits. Il insiste aussi sur la nécessité de développer la formation des acteurs locaux qui sont des interlocuteurs privilégiés.

Réflexions issues de la rencontre, qui pourraient faire l'objet de propositions pour le plan "Respect et égalité des chances pour les banlieues"

Par la formation / sensibilisation

- Répertoire les "critères de discriminations" que l'on oublie souvent (maladie, problèmes de transport, illettrisme...) pour lister les propositions d'amélioration ; travailler sur les mots et les images ; élaborer des chartes de droits, devoirs et engagements.
- Contre les inégalités d'accès à l'emploi : développer en quantité les stages d'apprentissage du français, de lecture et d'écriture ; faciliter les créations d'entreprises d'insertion et leurs marchés ; développer les aides au permis de conduire, et l'adaptation des transports en commun aux conditions locales d'un bassin d'emploi.

Par l'amélioration des connexions

- Des acteurs sociaux des différentes collectivités publiques, associations... entre eux. Soutenir une mobilisation collective et permanente : un centre de ressources (comme il en existe pour le développement urbain), des rencontres régulières, des guides pratiques => des moyens : de rencontre, d'information, de formation...
- Des services juridiques avec les acteurs de terrain : MJD (Maison de la Justice et du Droit), HALDE... par des fiches, des formations, des services de renseignements.
- Faire davantage connaître la MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) aux employeurs, et la développer dans la ville ou le département par une deuxième plate-forme, par exemple pour le BTP.

Sur les blocages

- Pérenniser les postes efficaces des associations, par des engagements à long terme.
- Décloisonner les territoires, ouvrir les territoires de compétence des mesures de discrimination positive - de l'ANRU par exemple - assouplir ces dispositifs au-delà des limites administratives des Zones Urbaines Sensibles.
- Faciliter et simplifier les recours contre les discriminations par la mise en ligne d'une fiche de signalement pour la Halde sur Internet.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFECTURE
DU
VAL-DE-MARNE