

Employabilité



Equal II
Thème B

ACTION ET VIGILANCE

Objectif : Lutter contre les discriminations liées à l'origine des individus, à l'embauche, tout au long de la carrière professionnelle et dans le respect du contrat de travail.

• Publics visés

- > Les salarié(e)s adhérent(e)s à la CFDT Paris
- > Les dirigeant(e)s et cadres dirigeant(e)s d'entreprises parisiennes adhérent(e)s au MEDEF Paris et à la CGPME Paris
- > Les cadres de la municipalité parisienne

• Contexte, problématique et démarche du projet

> La CFDT Paris, le MEDEF Paris, la CGPME Paris, la Ville de Paris et Algora « formation ouverte et réseaux », unissent leurs forces dans « Action et Vigilance » pour lutter ensemble contre les discriminations raciales à l'emploi dans la capitale. Ce projet a pour objectif de développer ensemble des actions de sensibilisation, de prévention et de formation en faveur de l'égalité de traitement dans l'emploi.

Ces partenaires ont déjà mené des actions de lutte contre les discriminations au sein de leur propre organisation. Un état des lieux/diagnostic de ces expériences a permis aux partenaires de mieux se connaître avant de construire, ensemble, de nouvelles actions pour lutter contre les discriminations raciales à l'emploi. Cette démarche partenariale est indispensable pour répondre à la dimension systémique de la discrimination. La mobilisation de tous les acteurs et les actrices de l'entreprise, salarié(e)s et employeurs, via la sensibilisation, la formation et l'accompagnement, permet de faire reculer les discriminations pour une réelle égalité dans l'emploi.

Des acteurs formés pour l'égalité des droits et contre les discriminations. Chacun des partenaires du projet développe des actions de formation spécifiques. Cependant, un axe commun a été défini portant sur la dimension juridique, psychosociologique (les stéréotypes et représentations) et pratique (études de cas). La CFDT Paris forme ses adhérent(e)s, le MEDEF Paris et la CGPME les dirigeant(e)s et cadres dirigeant(e)s et la Ville de Paris ses cadres intermédiaires. Les partenaires ont aussi fait le choix, inédit sur ce thème, de développer des modules de formation ouverte et à distance afin de démultiplier le nombre de personnes formées et leur permettre une plus grande liberté pour suivre la formation.

Un site Internet : www.actionetvigilance.org, portail du projet « Action et Vigilance », le site Internet est aussi une source d'informations sur le thème de la lutte contre les discriminations. À l'instar des actions de prévention et de formation, ses contenus sont le fruit d'un travail commun de tous les partenaires. Foire aux questions, fiches-repères, bibliographie, recueil de bonnes pratiques...donnent aux publics salariés et employeurs les premières réponses à leurs questions. Un quiz permet de tester, de façon ludique, ses connaissances sur le thème de la lutte contre les discriminations. Enfin, une rubrique « Actualités » permet à l'internaute de toujours se tenir informé sur ce thème. En réflexion continue sur le sujet, les partenaires s'attachent à faire évoluer ensemble le contenu du site afin que celui-ci reflète au mieux l'évolution de leurs pratiques.

• Résultats de l'opération

- > Les principaux résultats observables à ce stade sont :
 - le développement d'un réel engagement des partenaires sur le sujet ;
 - l'élaboration d'une culture et de pratiques communes sur le territoire parisien entre ces partenaires ;
 - la création en partenariat des supports de communication et en particulier du site Internet ;
 - le projet de pérenniser, au-delà du programme Equal, un dispositif de prévention territorial parisien ;
 - la mise en œuvre en 2007 de la formation des acteurs avec une partie commune.

• Apports de l'action transnationale

- > Echange concret sur les bonnes pratiques de chaque projet.

• Innovation dans les politiques et/ou les pratiques

- > Plusieurs innovations sont présentes dans ce projet :
 - la construction commune effective des outils utilisés ;
 - le nombre de personnes formées à la lutte pour l'égalité et contre les discriminations dans l'emploi ;
 - l'existence, après le fin du programme Equal, d'un dialogue social territorial sur le sujet, et à partir d'une organisation et/ou d'une structure définie entre les partenaires ;
 - l'extension du partenariat à d'autres organisations syndicales et patronales.

• Egalité des chances entre les hommes et les femmes

- > Au-delà de mettre en évidence les indicateurs de genre dans nos actions de formation, nous avons aussi pour projet que chaque partenaire travaille sur cette dimension. Il s'agirait pour la CFDT de faire un audit des formations : "racisme au travail" (depuis 1998), "discrimination" (depuis 2002), "acteurs du juridique" (depuis 2004) en tenant compte de la participation des hommes et des femmes. D'autre part la CFDT recueillera des cas de discrimination à/ou dans l'emploi soumis au conseil prud'homal et propose d'en faire une analyse en fonction du genre.

Pour les entreprises, le MEDEF et la CGPME pourraient s'appuyer les organisateurs de "Nos quartiers ont des talents" afin de voir avec eux si un bilan de leurs actions peut être réalisé en prenant en compte le genre. Un questionnaire peut aussi être rédigé et mis en ligne sur le site Action et Vigilance afin de recueillir les infos émanant des acteurs de ces initiatives.

Pour la Ville, à partir du Forum Diversité, une analyse sexuée du bilan pourrait aussi être réalisée, les actions de la Ville en tant qu'employeur, pourraient aussi être examinées sur l'égalité professionnelle.

• Description des pratiques et des produits transférables

Intitulé	Contenu	Utilisateur	Public bénéficiaire	Nature du support	Producteur
Actionetvigilance.org	Site Internet	Grand public			Action et vigilance
Formations	Modules juridique, sur les représentations, sur les pratiques syndicales ou managériales	Syndicalistes Dirigeant(e)s Cadre dirigeant(es)		Formation ouverte et à distance et module en présentiel	Action et Vigilance

- **Partenariats et gouvernance**

- > L'ensemble des partenaires du projet a participé à la réflexion. L'élaboration des formations s'est, dans un premier temps, faite chacun pour ses publics et dans un deuxième temps l'axe commun sera défini.

- **Facteurs de succès pour la transférabilité des pratiques**

- > Pour arriver à la construction d'une culture commune sur le sujet, il faut le temps du débat et l'instauration de la confiance entre les acteurs. Chacun doit être reconnu à sa place et dans son rôle. Il est aussi nécessaire qu'il y ait une certaine stabilité des partenaires et un travail d'ancrage des pratiques dans les organisations sur le sujet de la lutte pour l'égalité et contre les discriminations, afin que, lorsque les femmes et les hommes bougent, la pratique de l'organisation reste.

- **Contraintes de moyens**

- > Il faut un message politique clair et fort des organisations et des moyens techniques réels (permanent techniques en charge spécifiquement du sujet par exemple) pour que la lutte pour l'égalité et contre les discriminations soit effective et efficace.

- **Membres du partenariat national**

- > CFDT Paris
- > MEDEF Paris
- > CGPME Paris
- > Ville de Paris
- > Algora formation ouverte et réseaux.

- **Membres du partenariat transnational**

- > HM Prison service est l'agence britannique gérant les prisons, ici du Nord ouest de l'Angleterre – Royaume-Uni
- > L'Institut de Psychanalyse pour la Recherche Sociale (IPRS) - Italie
- > RPL est une association privée sans but lucratif – Slovaquie

- **Pour en savoir plus**

- > **Site internet** : www.cfdtparis.com
- > **Contact** : Sonia BUSCARINI- paris@cfdt.fr - ☎ 01 42 03 88 25
UD CFDT Paris – 7,rue Euryale dehaynin - 75019 Paris
- > **Référence du projet** : N°Olimpe 2004-IDF-43327
- > **Période de réalisation** : 2005 - 2007