

Employabilité



Equal II
Thème B

Agir sur les Territoires pour l'Égalité des Chances et Contre les Discriminations Ateccod

Objectif : Lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et l'accès au logement

• Publics visés

> les militants, les entreprises et les demandeurs d'emploi et les personnes en recherche de logement

• Contexte, problématique et démarche du projet

> Lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et l'accès au logement. Défis et solutions :

- travailler en partenariat avec des acteurs de la société civile (2 Medef- Medef Est Parisien et Medef Essonne et l'Espace Solidarité Habitat de la Fondation Abbé Pierre) afin de créer une culture commune autour du thème de la lutte contre les discriminations afin de mener des actions localement qui aient un sens commun pour les partenaires de développement, c'est-à-dire, une compréhension partagée des problématiques respectives à chaque partenaire, des enjeux afférant aux 3 partenaires et des moyens et des ressources respectifs pour apporter des solutions concrètes sur le territoire de l'Ile-de-France. (exemple : création d'une plaquette Ateccod : 3 mois de travail pour écrire le contenu et se mettre d'accord sur les mots et leurs sens)
- sensibiliser les équipes syndicales à la lutte contre les discriminations de façon à ce qu'elles intègrent ce thème comme une action syndicale comme une autre (au même titre par exemple que les revendications salariales) (exemple : sollicitation des équipes dans la construction des outils de sensibilisation tels que le jeu Mots d'action, la grille de décryptage des bilans sociaux et les questionnaires + diffusion d'outils de communication- 2 affiches , un site internet et un film : Je, Tu, Il, Nous discriminons...)
- développer le dialogue social territorial en Ile-de-France afin d'aboutir à des négociations d'accords sur la diversité avec la création de POTEC- Pôles territoriaux pour l'égalité des chances sur 3 départements en IDF- 91, 93 et 94). NB : ces départements ont été choisis de part le secteur des Medef partenaires (Est parisien et Essonne) et à la suite d'un diagnostic émis par l'organisme de formation de l'URI CFDT IDF- l'IREFE qui a mis en exergue les clivages existants sur ces 3 départements- un fort potentiel économique avec un fort taux de chômage)
- sécuriser les parcours professionnels dans l'entreprise en luttant contre les discriminations dans l'accès à la formation professionnelle via des questionnaires émis par les militants CFDT et qui questionnent les conditions d'évolution des salariés
- favoriser l'accès au logement des personnes en recherche de logement en établissant un état des conditions d'accès au logement en IDF en mettant en évidence les discriminations opérant dans ce secteur par un diagnostic sur 3 départements franciliens (91, 93 et 94) et en mettant en place un module de sensibilisation sur les discriminations dans l'accès au logement à destination des personnes siégeant dans les organismes paritaires du logement

Au niveau transnational, les défis et les solutions sont :

- développer des actions transnationales afin de produire des résultats à une échelle européenne (journal-vidéo anglais, une charte de la diversité européenne et un outil qualité de management de la diversité)
- créer des séminaires thématiques afin de mieux appréhender les réalités de chacun des partenaires européens (3 séminaires de 2006 à 2007)
- échanger les savoir-faire par des échanges de techniciens (3 au total sur 2006)

• Résultats de l'opération

> Les apports de notre démarche sont d'une part, de prendre en compte les discriminations dans leur globalité et pas seulement celles concernant les discriminations raciales (cela a été une demande des équipes syndicales d'avoir une action globalisante et non pas centrée sur la discrimination raciale afin de ne pas renforcer le cliché « la personne d'origine étrangère ne s'intéressant qu'aux discriminations à caractère racial ») et, d'autre part, de sensibiliser des militants CFDT.

> Le 1^{er} apport est venu du constat suivant : parmi les équipes syndicales, ce sont toujours les mêmes personnes qui parlent et non pas celles qui auraient besoin de s'exprimer ou qu'on souhaiterait toucher pour mener de l'action. D'où la création d'un jeu Mots d'action qui se compose de 252 questions et qui ressemble à un *trivial pursuit* et qui permet à tous de s'exprimer autour des discriminations dans l'entreprise. Cet outil sensibilise les équipes sur l'ensemble des discriminations en entreprise et permet de respecter l'autre dans sa différence et dans sa liberté de parole. Cet outil ludique débloque la parole sur un thème où pour beaucoup il est encore difficile de s'exprimer ouvertement par peur du jugement de l'autre. Cet outil permet ensuite de construire avec les équipes de l'action car il offre la possibilité de voir quels(les) sont les sujets/ les problématiques où il est important/ nécessaire d'apporter des réponses pour la section syndicale

> Le 2^{ème} apport en termes de sensibilisation est venu de la création d'outils d'études et de recherche (la grille de décryptage des bilans sociaux et les questionnaires). La grille de décryptage des bilans sociaux : le bilan social est l'un des éléments que tout élu du comité d'entreprise peut avoir . Le bilan social en tant que tel est un document peu « abordable », d'où l'idée de créer une grille pour en faciliter la lecture ; ensuite de créer une grille avec des indicateurs spécifiques à la lutte contre les discriminations tels que l'effectif global, la répartition hommes-femmes, la répartition par sexe suivant les catégories socio-professionnelles, le % de personnes handicapées, le % des personnes de 50 ans et +, le % de personnes dites « françaises » et dites « étrangères » et leur répartition par CSP.

> Concernant les questionnaires : la démarche a fait suite à la grille de décryptage des bilans sociaux qui n'apportent pas suffisamment d'éléments pour mener des revendications auprès d'une direction en termes de lutte contre les discriminations. Pour pousser les données chiffrées et établir un véritable constat/ état des lieux des discriminations dans leurs entreprises, l'URI CFDT IDF avec les militants a construit des questionnaires spécifiques à chaque fois. Dans ces questionnaires sont toujours posées les questions de l'origine, le sentiment de vivre ou pas des discriminations sur son lieu de travail, qui discrimine dans l'entreprise, quels sont les motifs discriminatoires vécus (en reprenant ceux de la Halde) et quels sont les moyens d'amélioration pour mieux lutter contre les discriminations dans l'entreprise. Ce travail d'analyse aujourd'hui permet d'apporter le constat suivant : ce sont 1624 personnes sondées (syndiquées et non syndiquées) sur 3000 questionnaires diffusés. C'est une moyenne de 40% de personnes qui se sentent discriminées sur leur lieu de travail avec comme 1^{er} facteur discriminant : la hiérarchie et les 2 premiers motifs discriminatoires cités sont l'origine et l'apparence physique. Ce travail de questionnement et les taux de retours permettent aux militants de prendre confiance dans la légitimité de leurs actions menées en faveur de l'égalité des chances au sein de leurs entreprises et ils leur offrent également une base solide pour construire des revendications et partir en négociation d'accords sur la diversité avec leurs directions

> Le 3^{ème} apport vient du film réalisé par l'URI CFDT IDF avec le soutien du service audiovisuel de la Confédération CFDT : Je, Tu, Il, Nous discriminons... Ce film est un véritable support pédagogique pour faire de la lutte contre les discriminations une action inhérente à l'action syndicale ; où sont montrés les différents outils à disposition des militants désireux de mener des actions de lutte contre les discriminations et qui met en exergue la nécessité de travailler collégalement et en partenariat sur cette thématique.

> Sensibilisation des acteurs du logement. L'apport du diagnostic mené par l'Espace Solidarité Habitat de la Fondation Abbé Pierre a permis de prendre conscience du fonctionnement d'un ensemble de discriminations imbriquées dans un système et qui brouille de fait la visibilité des phénomènes discriminatoires dans l'accès au logement. A la suite de ce diagnostic a été créé un module de sensibilisation à la lutte contre les discriminations au logement à destination des acteurs du logement où sont repris l'ensemble des éléments du diagnostic avec des propositions d'action concrète en faveur des personnes en recherche de logement et susceptibles d'être discriminées

> Mener des actions avec les 2 Medef dont la création des POTEC. Nécessité de prendre en compte les réalités respectives de chacun des 3 partenaires (2 Medef et l'URI CFDT IDF) et de considérer avec objectivité nos divergences dans la façon d'aborder ce thème : les MEDEF sont dans la prévention des discriminations et non dans la lutte contre les discriminations et ils préfèrent parler de « diversité » plutôt que de « discriminations »

• Apports de l'action transnationale

> Les apports transnationaux :

- échanges de savoir-faire et partage des réalités européennes propres à chacun via les séminaires thématiques (en UK : sur le management de la diversité ; en Autriche sur l'égalité des chances pour les immigrés de 2^{ème} génération et en France sur la formation professionnelle : un outil pour l'égalité des chances)

- les échanges d'expériences avec les échanges de techniciens (1 au Portugal, 1 en UK et 1 en Autriche)

- sur les produits : il n'y a pas vraiment d'apport transnational car se sont des outils qui pour 2 ne sont aujourd'hui pas aboutis- la charte de la diversité européenne et le journal vidéo anglais. Concernant l'outil standard de qualité de management de la diversité : cet outil réalisé par les portugais est abouti mais il n'est pas exploitable à une échelle européenne car il est trop abstrait.

> Intéressant de mentionner l'outil ludique Mots d'action qui ne faisait pas partie d'une des activités transnationales et qui a été finalement UN produit transféré auprès de l'Autriche et du Portugal avec adaptation et traduction des questions et du concept. Des expérimentations portugaises et autrichiennes vont être menées d'ici fin de l'année 2007 avec un feedback prévu en décembre 07 afin d'alimenter la transférabilité des produits et les apports européens.

• Innovation dans les politiques et/ou les pratiques

> Mesures pour valider l'avancée du projet

- Construction de tableaux de bord par activités et par public visé avec une mise à jour tous les mois
- CR régulier après chaque réunion/ rencontre afin d'avoir une trace des décisions et de l'avancée et engagement de chacun
- Evaluation nationale et transnationale soumise à une sociologue qui fait un état des lieux réguliers en comité d'orientation (tous les 2 mois)

> Résultats observables :

- Groupe ACCOR : signature d'un accord sur la diversité en février 07 à la suite du travail mené avec la section depuis 2005

- APHP- Assistance publique des Hôpitaux de Paris : impression d'un 4 pages restituant les résultats du questionnaire et négociation en cours d'un accord avec la direction pour que dans chaque établissement hospitalier, il y ait un observatoire de l'égalité des chances

> Une montée en puissance depuis quelques mois de la mobilisation des équipes syndicales autour du thème de la lutte contre les discriminations

• Egalité des chances entre les hommes et les femmes

> Indicateurs :

- les questionnaires qui posent la question du genre
- la grille de décryptage des bilans sociaux qui permet de voir la répartition H/F par CSP
- dans le jeu Mots d'action : les questions liées à l'égalité professionnelle

• Partenariats et gouvernance

> Partenaires impliqués autres que le PDD

- sensibilisation des militants :

Construction des outils d'étude et de recherche et du jeu Mots d'action : militants et syndicats CFDT, l'URI CFDT Nord Pas de Calais, prestataires externes : Valorémis et le CLP

Construction des outils de communication :

Prestataires externes : une dessinatrice, un webmaster, le service audiovisuel de la confédération CFDT et une réalisatrice

- sensibilisation des acteurs du logement :

Les administrateurs des CIL et des ESH, les administrateurs CFDT du logement, le cabinet FORS

- sensibilisation des entreprises :

L'ODEC du 93- l'observatoire pour l'égalité des chances, l'OPCAREG et les Unions départementales CFDT sur l'IDF et les Unions régionales CFDT (Nord Pas de Calais, Languedoc Roussillon, Pays de Loire)

• Facteurs de succès pour la transférabilité des pratiques

> *Mots d'action* : nécessité de former les personnes qui animent le jeu car ce n'est pas un outil qui peut être amené sans construction au préalable d'une démarche. Transféré auprès de syndicats et de militants qui ensuite le développe auprès de leurs sections

> Transfert à l'OPCAREG avec intégration de l'outil dans une formation commanditée par l'OPCAREG à destination des RH sur le management de la diversité

Pour la partie transnationale et le transfert à un niveau européen : nécessité d'adapter l'outil à la réalité de chacun de partenaires européens et traduire dans les langues respectives.

Adapter également la formation des animateurs au contexte des pays européens

> *DVD : Je, Tu, Il, Nous discriminons* : même chose, nécessité d'accompagner le visionnage du film par des militants ayant déjà une maîtrise du support et d'inscrire la projection dans une démarche.

> *Questionnaire* : réunion préalable pour définir le contexte du questionnaire, les thèmes, la cible et l'objectif après questionnaire. Temps de diffusion puis temps d'analyse des résultats et enfin de restitution des résultats

> *Grille de décryptage* : comprendre son fonctionnement et l'objectif. Reste à développer une meilleure présentation de l'outil en tant que tel

> *Module de sensibilisation sur la les discriminations dans l'accès au logement* :

Transférer auprès des CIL et des ESH en formant bien les personnes qui vont animer le module de formation. Les écueils : le peu de mobilisation ce jour en termes de public : ceci reste à développer : mieux impliquer les acteurs du logement en leur faisant prendre conscience qu'ils peuvent avoir besoin de ce module pour mieux travailler ensuite.

• **Contraintes de moyens**

> *Mots d'action* : contrainte de temps (minimum 3 heures) avoir besoin d'une personne en capacité d'animer la séance et de récupérer les informations qui ressortent de la séance et de transformer le tout en action

> *Questionnaire* : beaucoup de temps pour construire le questionnaire, ensuite disposer de temps pour la diffusion ; planifier l'analyse car à ce jour seule une personne à l'URI CFDT IDF à la charge de l'analyse et de l'encodage des questionnaires

Module de sensibilisation sur la les discriminations dans l'accès au logement : temps de module (3h) + disponibilité de la personne de l'ESH de la FAP en charge de ce module

• **Membres du partenariat national**

- > URI CFDT IDF
- > Medef EST Parisien
- > Medef ESSONNE
- > Espace Solidarité Habitat de la Fondation Abbé Pierre

• **Membres du partenariat transnational**

- > Tees Valley Housing group (UK)
- > Volskilfe (Autriche)
- > Municipio da Amadora (Portugal)

• **Pour en savoir plus**

> **Site internet** : www.ateccod.fr

> **Contact** : Vincent Pigache - vpigache@cfdt-iledefrance.fr - ☎ 01 42038900
URI CFDT IDF – 78 rue de Crimée - 75019 Paris

> **Référence du projet** : 2004-IDF-43557

> **Période de réalisation** : 2005-2007