



Le plafond de verre

Objectif : Produire des outils d'information permettant la sensibilisation et la formation aux phénomènes discriminatoires, en particulier dans le cadre de l'accès à l'emploi des jeunes français issus de l'immigration

• **Publics visés**

> Les opérateurs économiques du secteur privé et public que ce soit des managers, des intermédiaires de l'emploi, des agents de services de collectivités territoriales.

• **Contexte, problématique et démarche du projet**

> Le projet « le plafond de verre » a été conçu dans un contexte où les discriminations raciales ont tendance à se structurer durablement, écartant de manière plus ou moins définitive des populations entières du marché de l'emploi. Ce sont de plus en plus des phénomènes complexes, difficilement appréhendables et peu quantifiables. Elles s'expriment dans l'emploi à travers des discours et des pratiques de traitement inégaux des populations en raison de leur origine réelle ou supposée, mais aussi de leur culture, de leur religion, de leur âge, de leur sexe...

> Il est très difficile d'en faire un diagnostic précis et sectorisé selon les territoires ou les différentes branches économiques.

La persistance de stéréotypes et autres représentations, l'absence, jusqu'en 2001, d'un cadre juridique spécifique sur ces questions de discriminations, ont fragilisé la position des français issus de l'immigration face à l'emploi. A diplôme ou compétence égale, décrocher un entretien d'embauche est pour cette catégorie de population anormalement difficile.

Par ailleurs, les entreprises et les acteurs du marché de l'emploi sont peu sensibilisés et peu formés aux questions d'inégalités. Ils ne mesurent pas le bénéfice économique à tirer d'une meilleure gestion de la diversité, pourtant incontournable dans une société déjà métissée.

Un phénomène sociologique se dessine en creux, celui que les sociologues américains ont défini sous l'expression « le plafond de verre ». Ce plafond de verre, qui constitue une frontière invisible en ce qui concerne les emplois et les fonctions, une ségrégation verticale dans le déroulement des carrières, pèse lourd sur la tête des jeunes issus de l'immigration. Il est d'autant plus puissamment ancré dans les pratiques professionnelles qu'il est impalpable, invisible, insidieux... D'où la pertinence à faire appel à la force des images.

> Ce projet dépasse la problématique de l'accès à l'emploi et porte plus précisément sur les causes de cette difficulté d'accès. Il semblait plus important de s'attaquer aux causes qu'aux conséquences. L'une des causes de cette difficulté à entrer sur le marché du travail est un racisme masqué qui ne dit pas son nom et qui sévit dans tout type d'organisation, racisme fondé sur des préjugés et des stéréotypes.

> **Le projet s'articule autour de 4 axes :**

1) un travail d'enquête présentant la situation des jeunes français issus de l'immigration face à l'emploi, des illustrations, des témoignages dont des témoignages d'expériences bénéfiques d'intégration à des postes de cadres de jeunes diplômés issus de l'immigration

- 2) La diffusion de ces informations notamment auprès des pouvoirs publics, des directions des ressources humaines, des décideurs, des leaders d'opinions et plus généralement de la société : les intermédiaires de l'emploi, les agents des collectivités territoriales. Reconnaître l'existence et l'ampleur des discriminations, comprendre la complexité et les enjeux de la lutte contre les discriminations est une étape vers un changement des pratiques de recrutement et des mentalités.
- 3) Former les professionnels du monde de l'emploi en favorisant une réflexion sur leur propre pratique en reconnaissant les différents types de discriminations, savoir détecter une attitude discriminatoire mais également d'intégrer les principes du droit en matière de lutte contre les discriminations.
- 4) Favoriser la généralisation des bonnes pratiques en matière de recrutement des jeunes diplômés issus de l'immigration.

• Résultats de l'opération

> Faisant suite à un premier film documentaire de 52 minutes, « Le plafond de verre » qui montrait la réussite scolaire et universitaire des jeunes Français issus de l'immigration et leur taux de chômage trois fois plus élevé que celui de la moyenne nationale, un second film de 52 minutes « Les défricheurs », a été produit dans le cadre du projet. Il montre comment l'entreprise peut être le creuset symbolique qui parvient grâce au travail à rassembler toutes les composantes de la société et à donner le sentiment d'appartenir à une nation.

> Des débats et des conférences, des séances de sensibilisation ont été organisés autour de la projection d'un ou des deux documentaires auprès des publics cibles en Ile de France et en particulier sur les trois territoires de la Seine Saint Denis, du Val d'Oise et de l'Essonne. Concrètement cela représente 83 manifestations, séances de projections qui ont été suivies de débat aussi bien auprès d'acteurs du service public que privé : Conseil régional Ile de France, Mairie de Paris, maisons de l'emploi, MEDEF, SNCF, Sénat, Lycée Henri IV, Conseil général de l'Essonne, entreprises de la ZFU d'Epinau-sous-Sénart auprès de différentes structures des communes de Saint Ouen, Garges-lès-Gonesse, Pontoise, Epinau-sous-sénart, Montgeron, Pierrefite sur Seine, Bobigny....etc

A ce jour, près de 13 000 personnes élus, chefs d'entreprise, professionnels de la politique de la ville, habitants, personnels des missions locales ou d'associations culturelles... ont, suite à ces projections, débattu sur la notion même de discrimination.

> La réalisation de formats courts (2 à 3 minutes chacun) sous le nom générique de « Changer de regard » a été finalisée: il s'agit d'une série de témoignages et de situations à travers 28 portraits pour faire ressortir les préjugés et autres représentations à l'origine des mécanismes de discriminations.

> Une douzaine de sessions de formation (modules d'une journée à trois jours), à partir des formats courts, sont proposées en 2007 avec comme publics cibles : les intermédiaires de l'emploi, les responsables ressources humaines de PME, les travailleurs sociaux, les acteurs associatifs, les agents des collectivités territoriales, le public potentiellement victime de discrimination...).

A travers l'expérience croisée des quatre partenaires, l'objectif final est la construction d'un nouvel outil : l'élaboration d'une méthodologie spécifique d'utilisation des supports audiovisuels dans les actions de sensibilisation et de formation. (fin 2007)

• Apports de l'action transnationale

> Un travail a été réalisé sur la façon dont sont abordés les problèmes de lutte contre les stéréotypes en matière de discrimination et la façon dont on déconstruit les représentations. Des échanges sur les bonnes pratiques, par pays, pour faire face et lutter contre les stéréotypes et au comment, chaque réalité nationale s'approprie les réalités européennes ont eu lieu.

> Des documents sont mis en ligne sur le site transnational.

• **Innovation dans les politiques et/ou les pratiques**

> Les résultats seront davantage observables et attendus à l'issue des séances de formation et du travail d'évaluation/capitalisation qui sera fait entre les partenaires. (Fin 2007)

• **Egalité des chances entre les hommes et les femmes**

> Fréquentation des femmes sur les ateliers (nombre, durée)
Mobilisation des tuteurs

• **Description des pratiques et des produits transférables**

Intitulé	Contenu	Utilisateur	Public bénéficiaire	Nature du support	Producteur
« Les défricheurs »	Expériences et témoignages de personnes issues de l'immigration qui ont eu la chance d'être embauchées et à qui l'entreprise a donné une chance d'entrer parfois par une petite porte et qui se montrent capables d'aller au plus haut niveau. Utilisation pour des actions de sensibilisation et des débats.	Formateurs, responsables du management des entreprises, universités, services publics, représentants des branches syndicales ou professionnelles, chambres de commerce souhaitant s'impliquer dans ce domaine.	Personnes discriminées à raison de leurs origines ethniques	Film de 52 mn ou DVD français, Une version sous-titrée en anglais	Bandits production
« Changer de Regard »	28 portraits ayant pour objectif de faire ressortir les préjugés et autres représentations à l'origine des mécanismes de discriminations. A utiliser dans les sessions de formation	Idem ci-dessus	Personnes discriminées à raison de leurs origines ethniques	28 petits films de 2 à 3 minutes chacun. Utilisables indépendamment les uns des autres DVD français ou une version sous-titrée en anglais	Bandits production
méthodologie spécifique d'utilisation des supports audiovisuels dans les actions de sensibilisation et de formation.	Objectif : Enrichir par un apport méthodologique s'appuyant sur la force de l'image, la mise en œuvre de projets locaux de lutte contre les discriminations	Organismes de formation, Centre de ressources politiques de la ville, tout acteur impliqué dans le domaine de lutte contre les discriminations, etc..	Personnes discriminées à raison de leurs origines ethniques	Support papier, DVD	Tous les partenaires Disponibilité fin 2007

• Partenariats et gouvernance

> Le projet a misé sur la collaboration de 4 partenaires à savoir des professionnels de l'audiovisuel et 3 centres de ressources politiques de la villes spécialisés dans les problématiques urbaines et sociales et travaillant sur les thématiques de lutte contre les discriminations ;

> « Bandits Production » a mis son expertise de l'audiovisuel et l'expertise de Yamina Benguigui, réalisatrice engagée, à la réalisation des documentaires et des 28 portraits.

> Le Centre politique de la ville de l'Essonne, Profession Banlieue (Seine Saint Denis) et le Pôle de ressources et développement social du Val d'Oise couvrent un territoire géographique particulièrement sensibles à ces phénomènes discriminatoires. Ils ont participé activement à la co-construction d'une ingénierie de la diffusion d'actions de sensibilisation et de formation auprès de différents acteurs en s'appuyant sur les deux documentaires et la co-réalisation des formats courts, ceci sur chaque territoire.

> C'est en parallèle du déroulement des actions de formation, s'appuyant sur leurs expériences, que sera réfléchi et capitalisée une méthodologie spécifique d'utilisation des supports audiovisuels dans les actions de sensibilisation et de formation de lutte contre les discriminations.

• Facteurs de succès pour la transférabilité des pratiques

> Les outils vidéos ont besoin d'être accompagnés par des acteurs formés car la question des discriminations est complexe à appréhender compte tenu de la réalité sociale et culturelle des territoires sur lesquels ils sont présentés. Les projections suscitent et produisent du débat. Cela nécessite un vrai travail d'explicitation de l'ordre de ce qu'est l'égalité, la discrimination, l'exclusion, le racisme...

> Dans le cadre de session de formations, les formats courts aident à travailler sur les mécanismes qui font la discrimination.

D'où l'intérêt du kit d'aide à l'animation d'une action de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et du dernier outil méthodologique qui ne sera disponible à la fin du projet.

• Contraintes de moyens

> Aucun moyen spécifique si ce n'est le matériel nécessaire à une formation ou à une projection.

> Mais des territoires, représentés par des acteurs formés à la mise en œuvre de projet d'actions, en faveur de l'égalité des chances et en particulier de la lutte contre les discriminations.

• Membres du partenariat national

> Bandits production

> Le Centre politique de la ville de l'Essonne

> Profession Banlieue (Seine Saint Denis)

> Le Pôle de ressources et développement social du Val d'Oise

• Membres du partenariat transnational

> Jobiz Formazione (Salerno)

> Delois international consulting (Naples)

> Prison of Ilava, SELF OZ (Slovaquie)

• **Pour en savoir plus**

> **Site internet** : www.bandits.org ; www.equal-mpslm.net

> **Contact** : Jamila Bessaïh - jbessaih@free.fr – ☎ 06 61 88 44 77
Bandits production – 4 rue Jean Macé, 92 150 Suresnes

> **Référence du projet** : N°Olimpe 2004-IDF-44343

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