

Rapport du Groupe d'Initiative pour l'Intégration dans la Ville

Volet Emploi :
promotion sociale et intégration professionnelle
*Propositions relatives à l'intégration socioprofessionnelle
des personnes issues des quartiers difficiles et de l'immigration*

Remis au Sénateur-Maire de Lyon le 21 janvier 2004

SOMMAIRE

Avant propos	p 7
I - Diagnostic.....	p 8
II - Enjeux.....	p 9
1 - Approche générale	
2 - Les enjeux pour Lyon et l'Agglomération :	
III - Synthèse des 10 propositions du GIPIV - volet emploi et Insertion.....	p 12
IV - Détail des propositions.....	p 13
V - Méthodologie pour la mise en œuvre des propositions du GIPIV	p 25

AVANT PROPOS

L'accès à l'emploi, au même titre que l'accès au logement, fait partie de ces leviers de base qui peuvent assurer une intégration réelle à la société.

Le travail développé notamment par la Direction Prospective et Stratégie d'agglomération du grand Lyon a montré combien les discriminations dans notre ville et notre agglomération pesaient dans le déficit d'intégration par l'accès à l'emploi.

A niveau de diplôme équivalent, les Français d'origine non européenne ont un taux de chômage deux fois plus élevé que leurs concitoyens de souche ou d'origine européenne.

Quand on aborde le sujet de l'accès à l'emploi pour les personnes d'origine étrangère, on a souvent tendance à le réduire aux difficultés rencontrées par les plus défavorisées d'entre elles, personnes qui relèvent des dispositifs d'insertion. Si ces publics, en plus de leur échec scolaire et pathologies diverses, connaissent la discrimination dans l'accès aux stages et à l'emploi, il existe un nombre encore plus important de jeunes d'origine étrangère ayant accompli un processus scolaire normal et qui peinent à trouver un emploi.

Or il est essentiel que notre société lyonnaise donne rapidement une certitude d'égalité des chances à ces personnes, qui peuvent participer pleinement à son développement et à sa prospérité. Il faut crédibiliser de manière massive la réussite scolaire par un accès normalisé à l'emploi privé et public, faute de quoi le retour sur les quartiers de ces jeunes diplômés et sans travail serait désastreux.

C'est le sens des propositions qui suivent et qui impliquent une mobilisation de l'ensemble des acteurs de la ville et un message politique clair et ferme.

I - DIAGNOSTIC

Les discriminations dans l'accès à l'emploi sont aujourd'hui encore une réalité. Elles sont mises en lumière par de multiples indicateurs : indices statistiques, témoignages de victimes, de professionnels de l'emploi, cas repérés par la CODAC et l'inspection du travail notamment.

A- Chômage et pays de provenance : Une inégalité face à l'inactivité qui culmine chez les étrangers hors Union Européenne

(Etudes de la Direction Prospective et stratégie d'agglomération)

- A niveau de diplôme égal et quel que soit ce niveau, les étrangers et les Français par acquisition, originaires de l'Union européenne (Portugal, Italie, Espagne) connaissent un taux de chômage comparable à celui des Français de naissance.
- En revanche, toujours à niveau de diplôme égal et quel que soit ce niveau, les étrangers et les Français par acquisition non originaires de l'Union européenne (dont ceux qui sont originaires du Maghreb par exemple) subissent des taux de chômage **entre 2 et 3 fois supérieurs**.
- Enfin, On notera que **les écarts** entre Français de naissance/ Français d'origine européenne et Français d'origine hors Union européenne **se creusent à mesure que le niveau des diplômes s'élève**.

taux de chômage sur le Grand Lyon en 1999 (recensement INSEE)	BEPC	CAP	Bac Général	Bac pro ou technique	Bac +2	Bac + 3 et au-delà
Etrangers ayant une nationalité de l'UE	11 %	10 %	15 %	11 %	9 %	7 %
Etrangers ayant une nationalité hors UE	37 %	31 %	35 %	30 %	26 %	23 %
Français par acquisition de nationalité antérieure de l'UE	12 %	11 %	12 %	11 %	8 %	7 %
Français par acquisition de nationalité antérieure hors UE	25 %	25 %	22 %	20 %	18 %	16 %
Français de naissance	13 %	12 %	10 %	9 %	7 %	7 %

B- Chômage et lieu d'habitation : des taux deux fois plus élevés dans les quartiers de catégorie 1 que dans le reste de l'agglomération

(Etudes de l'Observatoire territorial du Contrat de Ville de l'Agglomération Lyonnaise)

Taux de chômage en 1999 par catégorie

Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Reste de l'agglomération
22.7%	17.1%	12.7%	10.3%

II - LES ENJEUX

A- Aspect Général

Il y a en France et dans le Grand Lyon un réel problème de formation, de recrutement et de promotion des jeunes issus des « quartiers » en difficulté et des personnes issues des flux migratoires contemporains (164000 personnes dans le Grand Lyon).

Ce constat fait suite à 150 ans d'immigration plutôt réussie, mais aussi à 30 ans de crises économiques qui ont exacerbé les problématiques d'insertion et de recrutement et les stigmatisations sociales (allocataire RMI, ASS, Chômeur longue durée...) et ethniques (discrimination à l'embauche ou à la promotion sociale).

Le GIPIV souhaite alerter les décideurs politiques et économiques sur une tendance lourde qui mine notre corps social : une « tentation ségrégative et séparative » sur le plan spatial, scolaire et professionnel au travers des politiques de logement, de scolarisation et des stratégies de recrutement tant dans le secteur privé que public.

Certes, une partie significative des jeunes issus de l'immigration a réussi son intégration, à travers des études, l'emploi, le mariage (1 million de mariages mixtes) etc... Il convient ainsi de favoriser pour ces personnes une reconnaissance sociale réelle à travers des filières de promotion, pour les plus diplômés, et de mieux communiquer sur ces réussites.

Cependant, le différentiel de chômage qui touche les jeunes « des cités » est de plus de 10% à + 20 %. Les stratégies de recrutement des employeurs privilégient les « réseaux » et culturellement ou juridiquement la préférence nationale ou européenne peut être un frein à l'intégration.

Ainsi, le fait d'être immigré ou d'origine immigrée constitue une difficulté supplémentaire au moment de l'insertion professionnelle : Les freins sont nombreux : discrimination ethnique, maîtrise de la langue française, faible connaissance du marché du travail, faible mobilité ou manque de ressources pour préparer sérieusement un concours ...

Les actions engagées sont nombreuses, notamment de la part du tissu associatif, mais encore insuffisantes pour agir efficacement.

La résistance aux « affirmatives actions » ou aux actions positives, au nom d'une conception formelle et abstraite de l'égalité qui ne tient pas compte des inégalités réelles, constitue une grave entorse à la loi et aux exigences de la défense du principe constitutionnel d'égalité. Il est important de rappeler que " *la discrimination matérielle consiste à traiter soit de manière différente des situations similaires, soit de manière identique des situations différentes* ", pour reprendre la formule utilisée par une décision de la CJCE, de 1963, considérant que la non discrimination exige l'application d'une règle identique à des situations identiques et des règles différentes à des situations différentes.

Nous devons, dans ce sens, attirer l'attention sur le caractère sélectif de l'invocation de cette conception de l'égalité : Dans le cas des " actions positives " destinées à remédier aux inégalités réelles, on refuse de prendre en compte les différences qui sont à l'origine de la discrimination ; mais lorsqu'il s'agit d'exclure les populations discriminées de tel ou tel

dispositif, on ne se gêne pas pour invoquer les mêmes différences pour justifier cette exclusion au nom de la " mixité sociale ". C'est précisément le cas pour justifier le refus des demandes de logement de personnes dites d'origines étrangères dans certains quartiers, ou certains programmes, sans leur offrir une solution de rechange, pour éviter la constitution de ghettos! Nous reviendrons à cet aspect des réalités discriminatoires lorsque nous aborderons la question du logement qui n'est pas sans incidences sur l'emploi.

Les collectivités locales peuvent et doivent s'engager dans une logique d'actions ciblées et de compensations des inégalités sociales, familiales, culturelles sur des territoires identifiés à partir d'un diagnostic partagé.

L'engagement solidaire de la nation et des décideurs publics au niveau local doit être une alternative à « l'apartheid spatial et social » qui menace nos cités. Il doit concilier deux approches :

- Une démarche non ciblée fondée sur la dynamique de réussite individuelle et familiale, qui dépasse les origines géographiques et culturelles.
- Des actions ciblées territorialisées qui engagent les institutions locales, les employeurs potentiels et le tissu associatif.

Concernant la formation, dont le rôle est déterminant pour l'insertion professionnelle, il est important d'insister sur le rôle des organismes publics dans la formation des populations victimes de l'exclusion et des discriminations.

Ces populations ne pouvant accéder à la formation dispensée par les organismes privés, elles se retournent nécessairement vers les organismes publics. Les inégalités et les discriminations qui en sont le corollaire tendent à s'aggraver de nos jours en raison de la dégradation du service public au profit du privé qui, en plus des frais d'inscription qui ne sont pas à la portée des populations défavorisées, bénéficie des subventions et du soutien des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. Ceux qui en ont les moyens s'orientent vers le privé pour augmenter leur chance d'avoir un emploi et un avenir professionnel; les autres s'en trouvent réduits à ce que peut leur apporter un service public de plus en plus réduit à un service minimum ou, le cas échéant, à ce que peuvent leur offrir leurs communautés respectives.

On ne peut lutter contre les discriminations, et les replis communautaristes qui en résultent, sans doter les services publics de formation des moyens qui leur permettent de soutenir la concurrence avec les organismes privés. Cela passe par une révision des politiques - nationales mais aussi régionales et communales - qui tendent à sacrifier les services publics - dont les organismes de formation - sur l'autel d'un libéralisme débridé, au moment où la même logique conduit à multiplier les subventions et les aides publiques aux organismes privés.

Si rien n'est fait à ce niveau, la lutte contre " la fracture sociale " et les discriminations, l'impératif d'intégration, la promotion de l'égalité et la " mixité sociale ", ne seront que des vœux pieux qui viendront s'ajouter à tout ce qui contribue au désenchantement, au rejet du politique et au repli sur des solidarités exclusives et dangereuses pour le vivre ensemble.

B - Les enjeux pour Lyon et l'agglomération

La Ville de Lyon riche de son histoire, de ses traditions liées à sa position géographique de carrefour européen, lieu de rencontre des peuples du pourtour méditerranéen a su intégrer au cours des siècles les apports culturels, économiques, industriels des populations qui l'ont traversée ou qui s'y sont installées.

Au XVIème siècle Rabelais donna à Lyon le nom de Myrelingues, c'est à dire la Ville où l'on parle des myriades de langues.

C'est la richesse de ce patrimoine dont la transformation de la Cité a su garder les traces architecturales de la période gallo-romaine, en passant par la Renaissance Italienne jusqu'à la période contemporaine qu'a reconnu l'UNESCO en inscrivant le centre de Lyon au patrimoine mondial de l'Humanité.

Que ce soit pour y commercer, travailler ou survivre on est venu à Lyon des régions proches, jusqu'aux contrées plus lointaines fondant ainsi l'identité de Lyon comme lieu d'échange commercial et lieu d'accueil, source de sa richesse, de son rayonnement international, mais aussi de sa tradition humaniste.

Au XXème siècle, ce melting pot s'est poursuivi avec l'accueil massif de populations italiennes, arméniennes, portugaises, vietnamiènes, puis d'Afrique du Nord. Ces fortes confluences régionales, puis internationales ont été reçues de façons diverses au cours du temps : entre l'intégration et la ségrégation, entre l'accueil et l'exclusion.

Ces 30 dernières années sont marquées par un blocage persistant, voire s'aggravant, des mécanismes d'intégration qui avait réussis jusque là.

Toute une frange de la population lyonnaise, en particulier celle issue d'Afrique du Nord est laissée à l'écart des dynamiques de développement de notre Ville et de notre agglomération.

La construction de notre Ville et de notre agglomération aboutit à une partition spatio-économique des territoires qui tend à devenir ethnique entre les grands quartiers d'habitat social et le reste de la Ville et de l'agglomération.

L'accès à l'emploi reste fortement marquée par des discriminations à la fois géographique et ethnique.

Ségrégation et discrimination, ces phénomènes sont lourds de menace à la fois pour le développement économique de la Ville et de l'agglomération : ce sont des compétences, des savoir-faire qui restent inemployés à la porte des entreprises ; et à la fois pour la cohésion sociale, ces fléaux générant le repli communautaire et alimentant les extrémismes de tout bord.

Véritable enjeu de société c'est ce défi du «vivre ensemble » que le groupe d'initiative pour l'intégration dans la Ville entend contribuer à relever.

III - LES 10 PROPOSITIONS DU GIPIV

(Chacune de ces propositions est détaillée dans les pages suivantes)

Série 1 : Le Grand Lyon et la Ville de Lyon s'engagent

1. Diagnostiquer

Consolider et affiner un diagnostic territorialisé sur la (les) discrimination(s) afin d'obtenir un diagnostic partagé.

2. Créer une mission égalité

Créer et mettre en place une mission égalité intégrée à l'organigramme du Grand Lyon et la décliner dans les municipalités.

3. Sensibiliser les élus

Sensibiliser les élus et agents de la Ville de Lyon et du Grand Lyon aux problèmes de discrimination.

Série 2 : Un nouveau partenariat pour l'intégration

4. Favoriser l'accès à l'emploi public

Promouvoir et favoriser les recrutements dans la fonction publique (information, préparation, accompagnement).

5. Favoriser l'intégration dans les Entreprises

Favoriser le recrutement de personnes issues de quartiers en difficulté dans les entreprises partenaires de la Ville de Lyon et du Grand Lyon.

6. Développer les « sas » vers le marché du travail

Soutenir les actions des associations intermédiaires pour développer des passerelles vers les PME – PMI du grand Lyon

7. Faciliter les stages en entreprises

Offrir des stages diversifiés et de qualité aux élèves de collèges et lycées professionnels grâce à l'appui économique de la ville de Lyon.

8. Développer le parrainage

Soutenir les actions de parrainage de jeunes demandeurs d'emploi au sein des entreprises et des collectivités

Série 3 : Communiquer positivement au grand public

9. Promouvoir les initiatives par la communication dans les Médias et mensuels de la Ville de Lyon et du Grand Lyon

Favoriser la valorisation et la reconnaissance sociale de ceux qui réussissent professionnellement et dans des démarches collectives dans les médias

10. Communiquer au Grand public.

Susciter et financer un clip ou un court métrage sur des initiatives réussies : comment des acteurs combattent la discrimination.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 1: Le Grand Lyon et la Ville de Lyon s'engagent

1 - Diagnostiquer

Il semble impératif de consolider et d'affiner un diagnostic territorial sur les discriminations dans l'accès à l'emploi.

Ce diagnostic pourra servir de base à une (ré)activation des moyens du contrat de ville sur les problèmes discriminatoires ; **l'évaluation à mi-parcours du contrat de ville nous en offre l'occasion, immédiatement.**

En terme de contenu, au-delà du premier enjeu, réel, qui est de mieux asseoir entre les acteurs un constat partagé à propos des faits, le diagnostic pourra se donner comme objectifs :

*de proposer, sur quelques cas réels locaux, une analyse des formes et des mécanismes à l'œuvre dans des pratiques, ou des phénomènes plus complexes, de discrimination, mais aussi dans des situations non discriminatoires faussement perçues comme telles ;

*d'évaluer les propositions et les ressources, les attentes et les contraintes, mais aussi les logiques des parties prenantes locales dans les questions d'égalité et de discrimination ;

*d'évaluer, dans un échantillon d'actions significatives en cours, ce qui fonctionne bien et moins bien dans les démarches de prévention ou de lutte contre les discriminations, sous quelles contraintes, à quelles conditions, avec quels outils, d'après quels critères ;

*de proposer des priorités opérationnelles à conforter ou bien à investir dans le cadre du contrat de ville (en préconisant des choix si nécessaire), et de proposer des méthodes ;

*d'identifier des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions déjà en cours ainsi que de celles qui seraient engagées (un point très important et trop souvent escamoté).

L'ampleur du diagnostic peut varier selon deux dimensions :

- * territoriale : la Communauté urbaine, une commune, un quartier prioritaire, etc.
- * sectorielle : l'emploi seulement, l'emploi & le logement, tous les domaines, etc.

Le diagnostic peut être réalisé suivant plusieurs méthodes. Mais sur les divers points listés ci-dessus la coproduction du diagnostic avec les parties prenantes est toujours possible, et sera le moyen d'obtenir un bilan suffisamment partagé et l'implication des acteurs pour donner suite.

Ce diagnostic ne sera cependant vraiment utile que si, au préalable, la décision est prise et les moyens sont réservés, d'y apporter des solutions.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 1: Le Grand Lyon et la Ville de Lyon s'engagent

2 - Créer une Mission Égalité

Le GPIV propose la mise en place d'une « Mission Égalité » à compétence transversale au sein du Grand Lyon ou de la ville de Lyon

Il faut en effet professionnaliser les activités de mise en œuvre concrète du principe d'égalité, afin que cet impératif vienne irriguer l'ensemble des fonctions rassemblées dans un organisme de service public local.

Concrètement, cette « Mission Égalité » (a minima le poste d'un-e « Chargé-e de mission Égalité ») pourrait avoir la compétence d'agir sur tout mobile discriminatoire (sexe, orientation sexuelle, « origine » ou « race », handicap, âge...)

Elle pourrait être dotée de la capacité et de la responsabilité d'intervenir sur les registres du diagnostic et des études, de la conception et de la mise en place de règles de fonctionnement et d'outils professionnels à l'usage des services communautaires (municipaux), de la veille, du conseil et du contrôle interne et externe (sur les prestataires par exemple), de la formation des agents et fonctionnaires, de l'information du public, de la médiation, du traitement du contentieux, etc.

Elle pourrait avoir compétence à mettre en œuvre des politiques pour l'égalité et contre les discriminations, au sein et au nom de la Communauté urbaine ou de la ville de Lyon :

- * en sa qualité d'employeur direct : au niveau de la gestion de ses ressources humaines ;
- * en sa qualité de donneur d'ordre public et de financeur : à travers la formulation des « clauses sociales » dans les marchés publics, des contrats de délégations de service public, des conditions ou cahiers des charges des aides publiques et subventions ;
- * en sa qualité de prestataire de services au public : dans le contrôle et l'amélioration des services communautaires ou municipaux eu égard au principe de l'égalité concrète ;
- * en sa qualité d'autorité locale : information et concertation des habitants sur les questions d'égalité, avis aux instances politiques, relations institutionnelles extérieures – la « Mission Égalité » pourrait ainsi devenir l'interlocuteur technique des associations de lutte contre les discriminations, de la CODAC, du FASILD, de la délégation aux droits des femmes, du secrétariat aux handicapés, des instances européennes compétentes sur ces questions, de l'autorité indépendante contre les discriminations dont la France devrait se doter en 2004.

Il n'existe pour l'instant en France aucun exemple d'une autorité locale (et ce n'est toujours pas le cas des autorités nationales) qui aurait mis en place un instrument équivalent. En Europe et dans le monde les exemples restent rares. Parmi les « Eurocités » ayant déjà contribué au cycle « Villes

pluriculturelles et cohésion sociale » organisé par le Grand Lyon, on relèvera surtout le cas de Birmingham.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 1: Le Grand Lyon et la Ville de Lyon s'engagent

3 - Sensibiliser les élus

Toutes les situations de discrimination ne sont pas perceptibles, ni évidentes. Même si ces situations sont cernées, leur traitement n'est pas pour autant aisé.

Il s'agit dès lors :

- d'analyser les situations de discriminations réelles ou ressenties comme telles,
- de se doter d'une méthode de tri entre ce qui relève de la discrimination proprement dite, et les situations qui sont liées à des processus d'exclusion,
- de doter les agents et élus de la Ville de Lyon d'une méthode et d'éléments de positionnement face à des situations discriminantes.

Le GIPIV propose :

- Sur la base du volontariat, d'organiser des séquences de formation en ciblant, dans un premier temps, les services les plus exposés,
- Les séquences de formation seraient assurées par un prestataire extérieur ayant développé des compétences en la matière.

Afin d'assurer l'effectivité de ces sensibilisations, il est en outre suggéré que :

- Une évaluation immédiate de la formation elle-même soit menée par les participants,
- Ainsi qu'une évaluation des effets induits sur la base de critères établis par un groupe de suivi en lien avec la délégation "Intégration et Droits des Citoyens".

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 2: Un nouveau partenariat pour l'intégration

4 - Favoriser l'accès à l'emploi public

Le GIPIV propose de promouvoir et d'aider l'accès à la fonction publique en général, et en particulier à la fonction publique territoriale, des Français « issus de l'immigration » (à travers un ciblage des quartiers de la politique de la Ville, ce qui lève toute difficulté juridique).

Cette possibilité semble aujourd'hui faire son chemin au niveau local, endossée notamment par le sous-préfet à la ville, explorée au niveau du service DSU (rebaptisé PVRU), alors que Gérard Collomb, dans sa lettre de remerciement aux intervenants de la Journée Prospective du 3 juin, déclare que « le Grand Lyon, en tant qu'employeur, étudiera dans les prochains mois les conditions dans lesquelles il pourrait favoriser une plus grande mixité au sein de ses effectifs ».

A titre d'expérimentation en fin 2000, puis sur les exercices 2001 surtout et 2002 (début), le ministère de l'Emploi et le ministère délégué à la Ville du gouvernement précédent avaient mis en œuvre un « programme de préparations rémunérées aux concours d'accès à la fonction publique au bénéfice des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la Ville ».

Ce programme n'a pas été, en l'état, reconduit sous la législature actuelle. Pour autant le Comité interministériel à l'intégration, parmi les actions qu'il a décidé de promouvoir en avril dernier, a retenu celle de « préparer aux concours et informer les candidats aux métiers de la fonction publique ». Entre autres mesures, dès la rentrée 2003-2004 à titre expérimental, une dizaine de « centres de préparation aux concours » des catégories B et C de la fonction publique, territoriale plus particulièrement, seraient installés dans des établissements de ZEP.

Dans le cadre du programme de préparations au concours expérimenté sous la législature précédente et mis en œuvre essentiellement sur l'exercice 2001, la préfecture et la DDTEFP du Rhône avaient mobilisé l'offre de formation des organismes d'insertion APP (Ateliers de Pédagogie Personnalisée, réseau du ministère de l'Emploi) : CERTA Vénissieux, CEFI Bron, etc. En revanche en Isère, c'est la délégation Rhône-Alpes-Grenoble du CNFPT lui-même qui avait été mobilisée. Or, la personne maître d'œuvre de cette démarche en 2001 au CNFPT-Grenoble se trouve être aujourd'hui responsable de la formation à la Ville de Lyon.

Même si les moyens du programme mis en œuvre en 2001 n'ont pas été reconduits sous la même forme, un programme équivalent mais d'initiative locale pourrait tout à fait être activé en mobilisant divers moyens et financements, notamment en faisant jouer une convention existant entre le CNFPT et la DIV.

Par ailleurs, si l'accès à la fonction publique territoriale se fait essentiellement par voie de concours, il existe aussi des possibilités d'accès par voie de recrutements directs, qui peuvent concerner les postes d'agent administratif, d'agent d'entretien, de conducteur, d'agent de salubrité, d'agent du patrimoine, d'agent social, d'agent d'animation.

Une politique d'« action positive » relativement à ces recrutements pourra, sans difficulté juridique, faire en sorte :

- * que les critères et les procédures de recrutement à ces postes soient expurgés de tout biais culturel, promeuvent la mixité, reconnaissent les aptitudes concrètes et ne survalorisent pas les titres formels, etc. ; que les vacances de poste soient largement diffusées à l'externe, que les candidatures et les recrutements ne dépendent pas de recommandations internes et de réseaux familiaux ou amicaux ;
- * que la promotion des métiers de la fonction publique et l'information sur les possibilités présentes et futures de recrutement soient particulièrement renforcées à destination des publics cibles de l'« action positive », en empruntant à cette fin les relais de communication les plus pertinents : établissements de ZEP, ou accueillant un pourcentage élevé d'élèves ou d'étudiants provenant des zones prioritaires, réseau des missions locale, des adultes-relais, etc.
- * que si nécessaire soient adoptés des objectifs quantifiés quant au nombre ou au pourcentage de candidatures, voire de recrutements, en provenance des « zones sensibles » de la politique de la ville, ainsi qu'ont d'ailleurs commencé à le faire de grandes entreprises publiques (EDF-GDF ou La Poste) tout comme privés (AXA, Schneider, Suez, etc., dans l'opération « ça va être possible » avec SOS Racisme).

Notons que l'essentiel des points qui viennent d'être développés peuvent tout aussi bien être appliqués à l'ensemble des recrutements sur postes contractuels.

Le recrutement des agents de la fonction publique territoriale ressort de la responsabilité du maire ou du président de l'établissement public recruteur.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 2: Un nouveau partenariat pour l'intégration

5 - Favoriser l'intégration dans les entreprises

Les collectivités pourraient inciter leurs principales entreprises partenaires à engager, à l'image de certaines entreprises comme EDF GDF ou La Poste, un système favorisant le recrutement de personnes issues des territoires sensibles de la politique de la ville.

Il y a sans doute place dans les appels d'offre de la Ville de Lyon et du Grand Lyon notamment auprès des entreprises du BTP, pour un mieux-disant social incluant la non-discrimination.

Les collectivités pourraient proposer à ces entreprises un appui à ce recrutement au travers d'un « monsieur emploi ». Ce médiateur aurait pour mission :

- * de mettre en lien l'entreprise avec le jeune dans une démarche professionnelle

- * d'accompagner l'entreprise dans l'accueil et la mise en confiance sur les premiers mois (expliquer au jeune le monde du travail et les codes de l'entreprise, intervenir en cas de difficultés..)

Cette mission a été mise en place avec le Médef Loire et apporte des résultats tout à fait significatifs dans l'accès normal à l'emploi privé.

Par ailleurs, et dans la ligne du Davos social, un appui pourrait être donné à l'accord régional patronat-syndicats de lutte contre les discriminations sociales à l'embauche, accord régional qui a été signé il y a quelques années dans le cadre du projet ASPECT animé par ISM Corum. Il s'agirait maintenant, pour les collectivités Ville de Lyon et Grand Lyon, de veiller à ce que cet accord soit décliné concrètement sur le territoire de l'agglomération lyonnaise.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 2: Un nouveau partenariat pour l'intégration

-

6- Développer des SAS d'insertion vers l'entreprise

De nombreux chômeurs sont éloignés durablement de la sphère économique et productive. Ils cumulent des freins personnels sociaux et ou professionnels

De nombreuses entreprises, notamment PME, PMI ou secteurs de l'économie sociale cherchent des salariés pour des postes de bas niveaux de qualification sans avoir le temps de l'accompagnement individualisé nécessaire à toute intégration.

Le GIPIV propose que les collectivités Ville de Lyon et Grand Lyon oeuvrent à rapprocher de l'entreprise les chômeurs salariés en soutenant les associations intermédiaires de Lyon qui ont pour objet d'accompagner individuellement les personnes dans l'emploi pendant 6 mois: il s'agirait notamment :

- de mieux articuler les missions temporaires en Associations Intermédiaires et les contrats aidés (CIE et contrats d'alternances, contrats jeunes, RMA.)

- de financer un mi-temps de professionnels pour l'accompagnement dans l'emploi de 50 chômeurs salariés temporairement dans l'association Intermédiaire

Pour ce faire, le GIPIV propose le lancement d'une action pilote « **l'emploi dans la ville** » associant des associations volontaires, la Mairie de Lyon, le Grand Lyon et le PLIE.

Une évaluation quantitative et qualitative tripartite, - Associations, Ville de Lyon- grand Lyon, employeurs - pourrait être menée en aval de cette opération.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 2 : Un nouveau partenariat pour l'intégration

7 - Faciliter les stages en entreprise pour les jeunes des collèges ou lycées professionnels

Bien avant d'être confrontée à l'emploi, une partie de la jeunesse de ce pays, celle issue des flux migratoires contemporains, aura déjà été victime de discrimination raciale dans sa relation au monde du travail. En effet, dès la classe de 3^{ème}, cette jeunesse sera massivement exclue de l'accès aux stages en entreprise. La suite de la scolarité ne fera souvent que confirmer et renforcer ce phénomène.

Le GIPIV tient à souligner la nécessité d'agir sur le système dès les premières mises en relation avec le monde du travail (les phases alternées de la formation initiale)

Il s'agit de garantir aux jeunes issus de l'immigration (français ou non) une égalité d'accès aux stages en entreprise pendant leur scolarité.

L'objectif est de :

- Donner une première expérience de l'entreprise plus riche, dynamique aux jeunes élèves
- Donner aux chefs d'entreprises (25 000 dans le Rhône) une image réelle et plus positive de jeunes souvent mal médiatisés
- Favoriser les mobilités spéciales et professionnelles.

Le GIPIV propose pour ce faire, la mise en place d'une **Commission de travail présidée par un élu**, constituée :

- des grandes entreprises publiques et privées engagées dans des programmes de lutte contre les discriminations comme, par exemple le Groupe CASINO, ADECCO, ADIA, EDF, France Télécom etc...
- des organisations syndicales patronales et de salariés signataires de la Charte des partenaires sociaux Rhône-Alpes du 24/06/99,
- De l'Education Nationale
- Des CFA.

Cette commission aurait pour objectifs :

- D'élaborer une charte d'accueil des stagiaires de formation initiale intégrant une clause anti-discriminatoire,
- De définir des modalités de collecte, de gestion et de diffusion des offres de stage par filière professionnelle.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 2 : Un nouveau partenariat pour l'intégration

8- Développer le parrainage

Pour combattre la discrimination ethnique à l'embauche, il est primordial de s'adresser aux acteurs du recrutement, à savoir à toute personne qui a une influence dans le processus de recrutement, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé.

Cela couvre l'ensemble des modes de recrutement qui concourent in fine au bon positionnement des personnes candidates à un CDI : accès à des stages qualifiants, qui permettent de faire état de premières expériences réussies dans le monde du travail, accès à des emplois qualifiés en CDD et intérim, et finalement accès au CDI.

Pour ce faire, le GIPIV propose deux cibles particulières: les dirigeants d'entreprise et les directeurs des ressources humaines

Les dirigeants d'entreprise donnent souvent le ton des pratiques de recrutement, et représentent donc logiquement une cible privilégiée. Il est donc proposé d'agir dans leur direction en mettant l'accent sur le potentiel de compétences aujourd'hui inexploité que représentent les populations discriminées, dans un contexte de pénurie croissante de compétences - et sur le retard relatif de la France en la matière par rapport à des pays comme le Canada ou les Etats-Unis.

Cela peut passer par la valorisation de bonnes pratiques déjà développés dans certaines entreprises (approche recrutement de LCI, question sur la non-discrimination dans les évaluations des cadres à Bayer), avec témoignages, rencontres et débats organisés dans les organismes et clubs patronaux.

Les directeurs des ressources humaines peuvent être approchés avec les mêmes arguments, également par des interventions dans les clubs de DRH.

Une analyse pourra être menée plus particulièrement sur les pratiques des agences d'intérim, qui ont la réputation de se cacher derrière de prétendus interdits émis par leurs clients pour refuser les missions les plus intéressantes aux populations discriminées, même lorsque les clients n'ont pas exprimé de tels interdits. L'engagement d'agence tel que celui pris par Vedior-Bis mérite d'être valorisé et étendu.

Le but de la démarche est de faire prendre conscience des dangers pour la société en général, et pour l'économie des entreprises en particulier, que font courir les pratiques discriminatoires, et in fine qu'une partie des acteurs prenne l'engagement, à compétences égales, de donner sa chance à l'individu issu d'une population discriminée.

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 3: Communiquer positivement au grand public

9- Promouvoir les initiatives et Communiquer positivement au grand public sur les talents de nos cités

Les médias véhiculent trop souvent une image négative des jeunes en général et des jeunes des cités en particulier. Ces derniers apparaissent plus souvent à la rubrique « faits divers » que « les ressources humaines de demain ».

Or ces éléments délictueux ne concernent tout au plus que 5 % d'une population, comme toutes pratiques délictueuses (Pénales, fiscales, civiles,...)
Ainsi quelle image donne t'on aux futurs employeurs ?

Quelle image donne t'on des initiatives positives, des parcours réussis, des pratiques collectives civiques ou citoyennes qui créent localement du lien social et qui font vivre humainement nos cités ?

Le GIPIV propose de communiquer régulièrement dans différents médias sur ces « talents de cité », dans une logique individuelle (portrait) et collective : associations, entreprises,...

1- En direct : Rubrique « talents de cité » dans les magazines mensuels de Lyon et du Grand Lyon

2 - En collaboration : TLM et FR3

3 – Grand Lyon ou Mairies : Créer des événements annuels, (prix du projet collectif de la ville de Lyon ...)

V - DETAIL DES PROPOSITIONS

Série 3 : Communiquer positivement au grand public

10 - Communiquer au Grand public

Qu'ils en soient victimes, spectateurs où acteurs, tous les citoyens sont concernés par la question des discriminations. Le rôle du politique n'est pas seulement de faire « à la place de » mais aussi de rappeler à chacun sa responsabilité en face du principe d'égalité et de l'aider à agir : le chantier de la lutte contre les discriminations ne doit pas relever uniquement d'une démarche d'experts ou de spécialistes, mais d'un mouvement participatif et citoyen.

Le GIPIV propose de mobiliser les lyonnais (voire les tout les habitants du Grand Lyon) en leur permettant de dire, de symboliser, de créer et de proposer sur le thème de la lutte contre les inégalités. L'objectif est de libérer la créativité, les motivations à s'exprimer et les moyens à mettre en œuvre en la matière, de susciter des actions culturelles, économiques et sociales sur cette question pour changer les choses à tous les niveaux, pour alimenter la réflexion des politiques et leur permettre d'éclairer leurs choix par la participation du plus grand nombre.

Le GIPIV suggère d'organiser un grand concours d'expression, de création et de propositions. Ce concours qui pourrait être ouvert à tous les lyonnais et à toutes les institutions (entreprises, écoles, associations, etc.) proposerait deux types de réalisations :

- Des expressions (sous toutes les formes artistiques possibles : meilleurs créations visuelles, meilleurs scénarios de court métrage, meilleurs vidéos clips, meilleures chansons, meilleurs slogans etc...)

Le thème général serait la lutte contre les discriminations.

Il serait décliné en sous-thématiques (Emploi, logement, loisirs, accès à la culture...)

- Des propositions concrètes de réalisation (à l'échelle des quartiers, des arrondissements, de la ville, du Grand Lyon ?)

Ces propositions seraient sélectionnées selon leur faisabilité à l'échelle d'un quartier, d'un arrondissement ou de la ville, leur présentation esthétique, leur originalité, leur compréhension et appropriation par le maximum d'acteurs.

Exemple : une association créerait un serveur informatique qui mettrait à disposition de façon ludique et simplifiée toutes les informations juridiques permettant de lutter contre les discriminations.

Un site web, des livres blancs dans les lieux publics pourraient être mis à disposition des citoyens pour les inviter à s'exprimer ou à participer à ce concours. Par ailleurs, le journal de la municipalité pourrait être utilisé comme médiateur pour faciliter l'expression des lyonnais.

Un événementiel sur plusieurs semaines permettrait de valoriser et faire connaître les plus intéressantes réalisations (affiches, peintures, tags, vidéos, carnaval, poésie, théâtre, etc...) qui serait ponctuée par une communication des 10 propositions retenues par la mairie lors d'une grande manifestation qui pourrait s'intituler « Donnons des couleurs à l'égalité ».

Quelques exemples parmi d'autres pour exploiter cette remontée de créations et de propositions :

- outre les musées et les panneaux d'affichage, un carnaval, un village (style village de la solidarité), un festival de cinéma (dans lequel seraient projetés les 10 meilleurs scénarios en court métrage) pourraient être organisés pour valoriser les productions réalisées.
- Un jury composé de personnalités morales et de représentants des différentes catégories de la population aurait pour fonction de sélectionner les meilleures productions ou propositions.
- Un tri par niveau géographique pourrait être opéré : les propositions seraient à remettre au niveau des conseils de quartier et celles qui relèveraient d'un traitement au niveau de l'arrondissement ou de la ville seraient remises à ce niveau là.

La municipalité devrait donc s'engager à mettre en œuvre ou à aider de façon substantielle à réaliser les 10 meilleures propositions issues de la sélection opérée par le jury .

Un comité de parrainage regroupant des services de la municipalité, du Grand Lyon, des institutions culturelles, des entreprises, des associations, pourrait être constitué afin :

- d'aider des établissements scolaires, des comités de quartier ou autres collectifs sans moyen à réaliser des projets de création (subventions, mais aussi mise à disposition de moyens ou de compétences - *ex : les agences de publicité lyonnaises pourraient parrainer une classe d'un établissement scolaire pour l'aider à participer au concours d'affiches*)
- de valoriser les créations lauréates (ex : les cinémas de la ville pourraient diffuser les 50 meilleurs courts-métrages que des cinéastes ou des professionnels de la vidéo seraient invités à produire avec les moyens dégagés par ce comité de parrainage)
- de promouvoir des propositions retenues par le jury sur la durée.
- d'assurer un travail d'évaluation des actions mises en œuvre.

Les moyens nécessaires à cette opération sont les suivants :

- une équipe-projet en charge d'affiner cette proposition pour la rendre opérationnelle (proposition d'un échéancier, d'un budget, d'une méthodologie de projet pour la réalisation)
- un comité de pilotage en charge de la valider et de lui assurer les moyens matériels, financiers et politiques (légitimité d'une démarche nécessairement transversale entre les délégations de la ville). Ce comité de pilotage pourrait intégrer, sous la présidence du Maire, quelques adjoints ou conseillers et quelques membres du GIPIV.
- Un comité de parrainage pour dégager des moyens financiers et logistiques afin d'aider les acteurs sans moyens à participer à la démarche.
- Un chargé de projet
- Une équipe d'animation (soit des CDD, soit des personnes détachées de différents services)
- Un local et un site web (plateforme de travail collaborative à constituer) afin de coordonner la mise en œuvre de l'opération.

VI - METHODOLOGIE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES PROPOSITIONS DU GIPIV

La mise en œuvre des actions proposées ci-dessus gagnerait à être suivie par un service spécifique : la Direction prospective et Stratégie d'Agglomération du Grand Lyon semble bien placée pour établir pour chacune des propositions retenues par les élus une méthode, des ressources, et des conditions de suivi opérationnelles.

Un point régulier pourrait être communiqué aux membres du GIPIV sur la mise en œuvre des actions (tous les 4 à 6 mois).