

ANNEXE : AXE TRANSVERSAL PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

► Les réponses à l'appel à projets doivent tenir compte de cet axe transversal et préciser comment la structure inscrit cette démarche de prévention et de lutte contre les discriminations (PLCD) dans le(les) projet(s) qu'elle propose.

1. L'engagement et les objectifs de la démarche

Le Comité de pilotage PLIE du 23 octobre 2007 a validé l'objectif d'engager une démarche intégrée de prévention et de lutte contre les discriminations dans le cadre du Plan Intercommunal pour l'Insertion et l'Emploi pour la période 2008/2012 (axe d'intervention inscrit dans le protocole d'accord du PLIE).

La démarche d'Uni-Est vise à fédérer l'équipe de l'association Uni-Est, les opérateurs du PLIE, les acteurs partenaires et les collectivités, autour des objectifs suivants :

- prévenir et diminuer *les risques systémiques de discrimination** et favoriser l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi
- réagir face à une discrimination constatée et participer à son traitement.

*On entend par *système de discriminations* le fait que parfois les logiques d'organisation et les usages mis bout à bout font système et ont pour résultat la discrimination. En conséquence, la problématique des discriminations implique aussi de s'interroger sur ses propres pratiques pour permettre de déverrouiller les éventuels freins de nature discriminatoire sur le marché du travail.

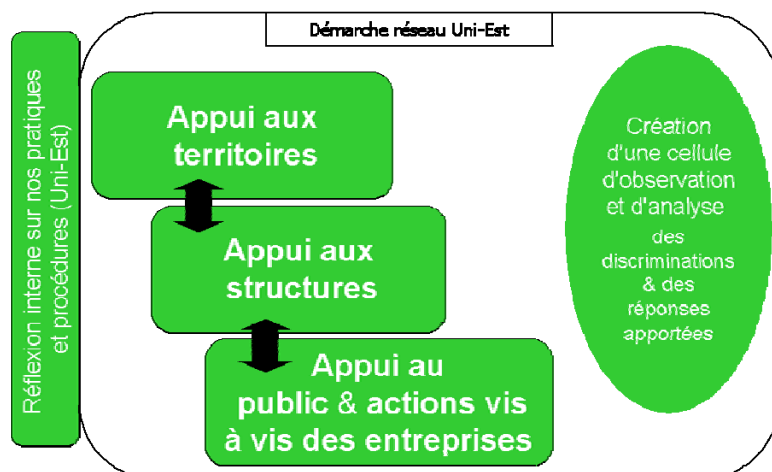
2. Les principes du plan de prévention et lutte contre les discriminations d'Uni-Est

– **Une démarche transversale** : Le principe d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations est intégré à toutes les actions menées par le PLIE Uni-Est sur 12 communes de l'Est lyonnais.

– **Une démarche réseau** : Pour mener à bien cette démarche, le PLIE s'appuie sur un réseau de partenaires opérateurs du PLIE (associations locales, structures d'insertion par l'activité économique, organismes de formation...)

– **Le souci d'une complémentarité des démarches** : L'échelle intercommunale d'intervention d'Uni-Est sur 29 communes de l'Est Lyonnais (dont 12 pour le PLIE) permet d'articuler et de mutualiser un certain nombre d'outils et d'actions, notamment avec les territoires et structures qui ont déjà initié une démarche.

3. Les différents niveaux d'intervention :



► **Appui aux territoires** :

- partage d'expériences et de bonnes pratiques entre territoires
- appui (ingénierie) au développement de plans locaux contre les discriminations

► **Appui aux structures** : voir ci-après

► **Appui au public et actions vis à vis des entreprises** : Aide au développement d'actions et projets pour la prévention et le traitement de la discrimination constatée : actions auprès du public, actions pour l'égalité des chances, action de mobilisation-information des entreprises.

► **Cellule d'observation et d'analyse** : Analyse de la construction des discriminations et des réponses apportées, afin de mieux les prévenir.

4. La mise en œuvre de la démarche intégrée et l'accompagnement des structures partenaires

Avec les structures il s'agit d'investir différents champs :

- Le champs des pratiques professionnelles des acteurs du PLIE, afin d'y intégrer la prévention et la lutte contre les discriminations (compréhension des mécanismes discriminatoires et qualification pour agir, par des actions de formations, co-construction et appropriation d'outils, etc.) ;
- Le champs de l'intervention auprès du ou des responsables des discriminations prohibées par la loi (actions de conseil, médiation, rappel de la loi) ;
- Celui de l'action auprès des victimes (accompagnement, aide à l'action juridique).

4.1. Bilan 2008-2009

Les années 2008 et 2009 ont permis d'engager un travail d'ingénierie de la démarche, puis sa mise en œuvre : mobilisation des structures partenaires, première étape de formation, et ouverture d'un chantier LCD au sein de plusieurs structures.

■ Etat des lieux et échanges

Un état des lieux du niveau d'implication et des attentes des acteurs associatifs du PLIE en matière de PLCD a été initié en 2008, à travers une enquête en trois temps : traitement des réponses apportées par les structures dans l'appel à projets 2008 (rubrique spécifique en 2008); questionnaire envoyé aux structures lors de l'appel à projets 2009 ; entretiens avec des responsables de structures. Des échanges avec les professionnels sur les territoires [interventions en Comité de suivi PLIE, en Comité des opérateurs] ont permis à la fois d'alimenter cet état des lieux et de préparer la suite de la démarche.

Cet état des lieux sert de base à la construction de la démarche intégrée auprès des structures au niveau intercommunal et à l'accompagnement des partenaires conventionnés dans le cadre du PLIE. Il constitue également un outil de diagnostic du niveau d'implication et des attentes des partenaires associatifs.

■ Plan de formation

⇒ Organisation de formations-sensibilisations pour les acteurs du PLIE

Une première vague de « formations-sensibilisations » a été initiée au sein du réseau PLIE, mise en place par Uni-Est et avec le soutien de l'ACSE (Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances) pour la majorité d'entre elles. Ces formations ont impliqué dans un premier temps les référents de parcours, agents d'accueil des espaces « maisons de l'emploi » sur les territoires et les responsables de structures. 64 professionnels, issus de 16 structures différentes et de 3 Maisons de l'Emploi, ont bénéficié d'une formation-sensibilisation sur le premier semestre 2009.

⇒ Sensibilisation des élus du territoire d'Uni-Est

Cette sensibilisation a eu lieu à travers le Conseil d'Administration d'Uni-Est et la participation des élus à différentes rencontres sur les territoires.

⇒ Poursuite de la qualification et de la réflexion interne de l'équipe d'UNI-EST

Uni-Est, PLIE de l'est lyonnais - Appel à projets 2010

- Réunions régulières (toutes les 6 semaines) du groupe de travail interne : réflexion sur les risques discriminatoires dans les pratiques et procédures d'Uni-Est, ingénierie de la démarche.
- Plusieurs interventions formatives au sein de l'équipe : connaissances sur les discriminations, l'accès au droit...
- Formation des professionnels d'Uni-Est encore non formés (7) avec les référents

⇒ Approfondissement formatif pour les professionnels sensibilisés

Cet approfondissement met l'accent sur l'évolution des pratiques, notamment dans : la relation et l'action face à une personne qui s'estime discriminée, la relation et l'action face à une demande / un comportement discriminatoire, la vigilance sur ses propres pratiques face aux risques discriminatoires. Cet approfondissement concerne à ce jour 42 personnes.

La poursuite de cette formation visera également la construction d'actions collectives, d'outils transférables et adaptés au quotidien.

⇒ Séminaire de travail pour les responsables de structures

Une journée d'échanges et de formation a été proposée aux responsables de structures sur le thème « Comment manager l'action des équipes confrontées à des situations de discriminations ? ». Des structures souhaitent poursuivre la réflexion autour de la conduite de la démarche intégrée en interne et les conditions d'élaboration d'un suivi évaluatif.

⇒ Formation-action sur 3 jours pour le réseau des Chargés de Relation Entreprises (prévue sur fin 2009-début 2010)

Les axes de travail de cette sensibilisation et approfondissement sont les suivants :

- l'échange de pratiques et le développement d'outils pour les chargés de relation entreprise
- l'action possible vis à vis des entreprises sur ce sujet.

■ Développement des moyens pour agir face aux discriminations

- ⇒ **Première phase de l'élaboration d'un guide « Boîte à outils : Agir contre les discriminations dans l'accès et le maintien dans l'emploi »** recensant des ressources, des informations pratiques et juridiques.
- ⇒ **Mise en place d'un groupe de travail inter-structures thématique en fin d'année 2009** afin de développer des outils qui viendront alimenter le guide dans une démarche co-construite et participative : analyse de situations relatives au problème de discrimination, et élaboration d'outils utiles pour la pratique quotidienne dans la relation aux participants, aux partenaires.
- ⇒ **Mise en place d'une offre de service pour accompagner les structures** (se référer à la page 4)
- ⇒ **Cartographie des relais compétents pour faciliter l'accès au droit des participants et des professionnels** : Identifier les acteurs qui sont à même de fournir de l'information sur le droit de la non-discrimination, sur les conditions et les possibilités d'agir en justice. Certains relais de l'accès aux droits peuvent fournir, au-delà de l'information, un conseil et un accompagnement pour les personnes victimes. Ce travail d'identification des relais nous conduit à faire émerger une réflexion pour l'amélioration des conditions du traitement des discriminations.

Uni-Est, PLIE de l'est lyonnais - Appel à projets 2010

■ Mise en place d'instances pour le suivi et le pilotage de la démarche

- ⇒ un **Comité technique** réunit des représentants des institutions publiques, des collectivités territoriales et des structures (3X/an). Il a pour objectifs de suivre et valider la démarche, et de veiller à l'articulation entre les approches.
- ⇒ Un **Comité de pilotage** annuel du plan PLCD, qui vise à présenter le travail réalisé aux différents partenaires, et valider avec le Conseil d'administration d'Uni-Est et les partenaires les orientations à suivre.

4.2. Objectifs pour 2010

■ Accompagnement des structures afin qu'elles intègrent la lutte contre les discriminations dans leur organisation interne

Les structures qui œuvrent dans le cadre du PLIE ont différents niveaux d'engagement et de mobilisation : des intervenants formés, des pistes d'intervention dégagées, des équipes en cours de mobilisation...

Certaines structures sont déjà engagées par ailleurs dans la PLCD, soit à travers la participation à un plan local, soit à travers une démarche interne. Avec ces structures, l'enjeu est de mutualiser des outils, et de veiller à la cohérence entre les actions et modes de coopération définis en interne et à l'échelle du réseau.

Pour toutes les autres, l'accompagnement défini et proposé par Uni-Est passe par :

- ⇒ des principes d'action :
 - une inscription dans la durée
 - un engagement de la structure (direction / C.A.)
 - un cadre d'intervention défini (en terme d'engagement, d'inscription dans la démarche intercommunale, de fréquence et durée de l'intervention)
- ⇒ les enjeux et les phases suivants :
 - **assurer la qualification de l'ensemble de l'équipe en charge de l'accompagnement des personnes et en charge des actions « étapes »** (une formation-sensibilisation proposée par Uni-Est sur une journée pour l'ensemble du pôle accompagnement de la structure et des lignes managériales) ;
 - **soutenir la mise en œuvre du projet de la structure pour prévenir et agir contre les mécanismes discriminatoires** (les axes de travail concernent notamment : le repérage de la discrimination dans le lien avec le public et les solutions apportées, l'action face à une demande ou un acte discriminatoire, la qualification et l'interrogation sur ses pratiques) ;
 - **accompagner à l'appropriation dans la structure de pratiques, outils & modes d'action** en conformité avec l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations.

■ Poursuite de la démarche intégrée au sein du PLIE intercommunal

- ⇒ Poursuite de la **réflexion inter-structures** sur les pratiques professionnelles, à travers le groupe de travail intercommunal : Ce dernier se fixe comme objectif de définir des outils et des modes d'action

Uni-Est, PLIE de l'est lyonnais - Appel à projets 2010

partagés et transférables au sein du PLIE : outils de sensibilisation, outils de travail interne, schéma de remontées des situations à une cellule d'observation et d'analyse, etc.

- ⇒ Finalisation et mise à profit du **guide pratique** sur la prévention et lutte contre les discriminations
- ⇒ **Mise en place d'actions auprès du public** : ateliers collectifs d'information et de prise de parole du public sur ces questions (Projet à développer avec les référents de parcours).
- ⇒ **Appui – conseil – sensibilisation auprès des entreprises** : développement du travail avec le monde économique sur ce volet avec les chargés de relation entreprises.
- ⇒ **L'accès au droit** : afin de favoriser un meilleur « traitement des discriminations », il s'agit d'améliorer les conditions d'accès au droit pour les participants.
- ⇒ **Organisation de la remontée des situations de discriminations et de leur analyse à travers la mise en place effective d'une cellule de veille** : La mise en place d'une cellule de veille et d'analyse des situations de discriminations (formalisation et remontée de cas de discriminations) recouvre différents objectifs : rendre visible le phénomène des discriminations à un niveau politique local, affiner le diagnostic territorial sur les discriminations (leur typologie et les solutions envisagées), professionnaliser les acteurs par rapport au sujet, améliorer le traitement des discriminations et orienter les actions du PLIE par la suite. Ce projet devra veiller à s'articuler avec les instances existantes sur les territoires.
- ⇒ **Préparation de la deuxième phase de la démarche intégrée** : à partir du 1er janvier **2011**, le protocole du PLIE prévoit que la prise en compte de la prévention et lutte contre les discriminations devienne un **critère de choix et d'évaluation des actions portées dans le cadre du PLIE**.

Contact : Claire Vanson, Mission Prévention et lutte contre les discriminations

 claire.vanson@uni-est.org

☎ 04 72 23 53 42

↳ Le schéma sur la page suivante illustre la progression de la démarche ici expliquée.

Schéma de progression du plan d'actions UNI-EST (au 23/10/2009)

