

Lutte Contre les Discriminations

Emploi et Ressources Humaines



SYNTHESE DU RAPPORT

Pour un plan territorial d'actions

- 2012 -

A.I.P.-S.
Accompagnement en Ingénierie
de Projet Social
David TAHIR, Consultant



Lutte Contre les Discriminations Emploi et Ressources Humaines Synthèse du rapport - 2012 -

Sommaire

I. La méthode de travail.....	3
A. Une approche participative.....	3
B. Une approche ouverte	3
II. Les enseignements	4
A. Les discriminations dans ce domaine restent un phénomène important et nuisible ...	4
B. ... malgré l'implication de nombreux acteurs et l'existence de nombreuses ressources.	4
III. Synthèse de l'état des lieux	6
A. La nécessité de former les acteurs.....	6
B. La nécessité de coopérer sur le territoire	7
C. La nécessité de poursuivre la sensibilisation.....	8
D. La nécessité de valoriser et de conforter des actions	8
IV. Les axes de travail	10
A. Affirmer un engagement et un portage politique forts	10
B. Sensibiliser et former les acteurs du territoire	11
C. Améliorer la lisibilité de la lutte contre les discriminations	12
D. Favoriser et soutenir les initiatives locales.....	12
E. Améliorer la connaissance.....	13

I. La méthode de travail

L'approche choisie par la Communauté d'Agglomération Rouen-elbeuf-Austreberthe - la CREA - pour traiter de la question de la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi et des ressources humaines a été structurée autour de deux principes :

A. Une approche participative

- 3 sous-groupes de travail ont été constitués à partir d'un groupe emploi préexistant. Ces trois sous-groupes ont tenu chacun 3 à 4 réunions, et un retour a été effectué en séance plénière au groupe emploi. Ce sont ainsi plus de 30 structures qui se sont impliquées directement dans les groupes.
- En parallèle, une série de rencontres individualisées ont été effectuées pour compléter les informations recueillies dans les groupes.
- Plusieurs services de la CREA ont également apporté leur contribution (jeunesse, politique de la ville, ressources humaines, développement économique).

B. Une approche ouverte

- L'ensemble des discriminations au sens de la loi étaient abordées : il n'a pas été procédé à une sélection des critères de discrimination (handicap, hommes-femmes, appartenance religieuse, apparence,...).
- Le champ thématique était volontairement très large puisque les groupes planchaient à la fois sur la phase de recrutement, le déroulement de carrière, l'accès à la formation professionnelle ou la création d'activité.
- L'ensemble des acteurs concernés était observé : aussi bien les employeurs publics que les employeurs privés, les acteurs intermédiaires et le public lui-même.
- Enfin, si le ressort territorial de la CREA était bien entendu privilégié, les groupes de travail ne s'interdisaient pas de rechercher des informations sur des constats, des outils ou des expériences dans d'autres cadres territoriaux.

Cette approche a permis de balayer très largement l'existant en termes de constats et d'enjeux et de dessiner quelques pistes de travail pour la CREA comme pour son instance partenariale, la CREALDE.

II. Les enseignements

Les enseignements que l'on peut tirer de cette démarche partenariale sont de deux ordres :

A. Les discriminations dans ce domaine restent un phénomène important et nuisible ...

- Il est difficile d'avoir une vision objective de ces phénomènes sur le ressort territorial de la CREA. Il n'existe pas d'appareillage statistique permettant cette objectivation. Pour autant, les données recueillies laissent apparaître un enjeu clair autour de ce sujet. Les chiffres peuvent de plus être considérés comme sous-estimés : le public victime de discrimination n'a souvent pas recours à une procédure judiciaire pour faire reconnaître ses droits.
- Les acteurs économiques sont inégaux dans la prise de conscience du phénomène. Les grands employeurs, qu'ils soient publics ou privés sont plus sensibilisés à cette problématique que les petits employeurs. Ces grands acteurs prennent progressivement des engagements symboliques ou pratiques. Le tissu des TPE-PME, très largement majoritaire en termes d'emplois semble par contre très éloigné de la préoccupation de la lutte contre les discriminations.
- Pour autant, les acteurs économiques, les services publics, les structures intermédiaires et le grand public présentent encore globalement une grande méconnaissance de la notion de discrimination et de son cadre législatif. Bien souvent, la conscience même d'avoir subi ou accompli une discrimination n'est pas acquise. La lutte contre les discriminations est encore loin d'être intégrée comme un moyen ordinaire, banalisé, d'avoir une saine gestion des ressources humaines.

Les constats démontrent que **la prévention** reste une nécessité majeure **pour informer, sensibiliser, former** l'ensemble des acteurs, car cette méconnaissance est préjudiciable à plus d'un titre : la discrimination dans l'emploi fragilise la cohésion sociale d'un territoire, questionne le management interne des organisations et heurte violemment la liberté individuelle.

B. ... malgré l'implication de nombreux acteurs et l'existence de nombreuses ressources.

Au niveau local, le territoire de la CREA présente l'avantage de disposer d'acteurs et de moyens relativement nombreux :

- Des aides financières sont mises en place par la puissance publique pour promouvoir la diversité dans le milieu du travail. Pour le secteur public, des passerelles spécifiques ont été aménagées afin de faciliter l'emploi de certaines catégories de personnes. Le constat qui a pu être effectué fait ressortir une certaine méconnaissance de ces dispositifs d'aide.

- Des accompagnements adaptés sont disponibles, que ce soit pour les grandes entreprises, les collectivités locales ou même pour les TPE et le PME : des outils, des méthodologies éprouvées qui permettent de repenser les process RH peuvent être implémentés de manière adéquate avec l'appui technique de nombreuses structures intermédiaires. La perception de cette capacité de travail n'est pas claire sur le territoire et pour les acteurs eux-mêmes.
- Des lieux d'accueil et d'information existent pour conseiller et orienter le grand public. Il n'est pas certain que ces capacités d'accueil, d'écoute et d'accompagnement soient véritablement connues par le grand public.
- Un certain nombre de bonnes pratiques, d'outils ou de méthodes fonctionnent sur le territoire et mériteraient d'être plus connus, plus valorisés pour leur exemplarité et leur utilité.

Les constats démontrent que la mise en lien et la mise en valeur de l'existant restent largement insuffisantes. Une coordination semble indispensable à penser et à organiser afin d'optimiser ces moyens, de les rendre plus lisibles, plus visibles et plus efficaces.

III. Synthèse de l'état des lieux

L'état des lieux fait ressortir la lutte contre les discriminations comme étant un domaine d'intervention particulièrement riche sur le territoire de la CREA, mais non structuré faute de cadre structurant.

A. La nécessité de former les acteurs

Les mobilisations militantes relatives à la lutte contre les discriminations ont progressivement débouché sur la mise en place d'un cadre juridique conséquent (code pénal, code du travail), sur le déploiement de politiques publiques incitatives et par l'institutionnalisation d'autorités publiques chargées de veiller au respect de ce cadre (HALDE puis Défenseur des droits).

Malgré leurs limites et certains effets pervers, ces politiques publiques ont renforcé la prise en compte de la lutte contre les discriminations par les acteurs sociaux et économiques comme étant à la fois un enjeu de société majeur et un enjeu de management interne structurant. De nombreuses études, analyses et campagnes de sensibilisation se sont multipliées ces dernières années pour mettre en lumière les ressorts du phénomène discriminatoire et les moyens d'y remédier.

Cette évolution a conduit petit à petit au développement d'une certaine technicité : dépassant le militantisme et le volontarisme (sans les faire disparaître, bien entendu), la lutte contre les discriminations a vu se développer de nombreux outils et supports techniques, des cadrages méthodologiques, des labellisations. A l'instar de « LUCIDE », nombre de ces supports techniques sont aujourd'hui reconnus pour leur efficacité. La lutte contre les discriminations est donc entrée dans une phase de professionnalisation.

Du fait des moyens disponibles à raison de leur taille, de leur exposition en terme d'image, du rôle des représentants du personnel, de la conscience de leur rôle sociétal, les grandes entreprises et les grands employeurs publics se sont progressivement engagés dans la mise en œuvre de ces outils techniques, dans l'application de nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines, dans la création de postes dédiés à la diversité ou à la lutte contre les discriminations au sein même de leurs organigrammes.

Les étapes qui restent à franchir pour ces grands employeurs se situent dans la diffusion interne - et de manière transversale - des pratiques et des outils non-discriminants à l'ensemble des personnels d'encadrement et des salariés. L'absence de discriminations doit non seulement être banalisée comme un mode ordinaire de recrutement et de gestion des parcours professionnels pour les Directions des ressources humaines, mais elle doit également être progressivement intégrée par l'ensemble des salariés comme un mode relationnel ordinaire dans le cadre d'emploi.

Les petites structures, qu'il s'agisse des entreprises (TPE et PME) ou des petites collectivités territoriales, sont plus en difficulté pour prendre ce virage de la technicité : elles peuvent difficilement mobiliser les moyens humains et financiers leur permettant de qualifier leur fonctionnement.

Ces petites structures étant directement en contact avec une grande part du corps social, avec une proximité peut-être plus importante vis-à-vis du public que les grands employeurs, on peut en déduire qu'une part importante des salariés n'évolue pas dans un cadre sensibilisé à la lutte contre les discriminations.

Une attention particulière est sans doute à apporter aux TPE, aux artisans et aux petites collectivités locales du fait de leur importance quantitative mais également des impératifs importants de professionnalisation qui se présentent à eux, sans qu'ils soient en mesure d'y répondre seuls.

B. La nécessité de coopérer sur le territoire

De nombreux acteurs intermédiaires aptes à aider et accompagner les employeurs existent dans le ressort territorial de l'agglomération. Ces acteurs peuvent notamment apporter aux petits employeurs un appui technique et un accompagnement dans la durée pour leur permettre d'évoluer vers une intégration adaptée des outils et méthodes de fonctionnement susceptibles de limiter les risques de discriminations.

La diversité des acteurs intermédiaires aptes à effectuer ce travail d'accompagnement représente un atout indéniable de ce territoire : les ressources sont nombreuses et peuvent s'adresser à tout type d'opérateur économique ou public, quelle que soit sa taille. Pourtant, faute d'être lisible, cette richesse est actuellement peu perçue et l'offre d'accompagnement peut apparaître disparate tant les acteurs et les outils utilisés s'avèrent différents.

Il en résulte une déperdition d'informations, d'énergies et de moyens importante. Des chevauchements concurrentiels peuvent même apparaître entre des structures intermédiaires de statuts très divers (associations, chambres consulaires, cabinets conseils, OPCA, réseaux d'entreprises...).

Cet état de fait semble lié à une interconnaissance encore largement insuffisante des acteurs en présence. La porosité entre les multiples secteurs de la vie économique et sociale reste relativement faible. Des partenariats entre les acteurs de l'accès à l'emploi sont certes déjà en place mais il est sans doute possible de mieux structurer ces partenariats dans le domaine de la lutte contre les discriminations, de les rendre plus opérationnels et d'en évaluer les effets. Il existe finalement peu de cadres collectifs organisés dans lesquels des entreprises, des collectivités locales, des services de l'Etat, le service public de l'emploi, des chambres consulaires, des associations d'aide aux victimes, des associations de managers, des organismes de formation, des structures spécialisés dans l'observation, se retrouvent régulièrement pour mieux se connaître et mieux se comprendre.

A cet égard, il est à noter que la conduite d'une réflexion menée à l'échelle d'un territoire constitue un excellent moyen de créer les conditions d'une convergence des acteurs de ce territoire, y compris entre les acteurs publics de ce territoire.

La coopération des forces en présence paraît indispensable pour obtenir une meilleure efficacité. Les pratiques discriminatoires prenant racine dans des constructions sociales profondes et durables, il reste en effet encore beaucoup à faire, non seulement en direction des employeurs, mais aussi des salariés et du grand public.

C. La nécessité de poursuivre la sensibilisation

Lutter contre les discriminations revient donc à lutter contre des pratiques mais aussi contre des représentations. On retrouve ici des dimensions morales et psychologiques : autant le racisme ou la discrimination du handicap sont aujourd'hui moralement et socialement rejetés, autant la misogynie ou l'homophobie peuvent encore être ouvertement pratiquées, elles déclenchent plutôt des sourires.

Il faut remarquer ici que l'on demande au monde du travail d'être vertueux en termes de mixité, de diversité et de tolérance, alors que, finalement, peu d'autres cadres de vie assument un tel rôle par ailleurs.

Les incompréhensions qui apparaissent dans le cadre professionnel sont souvent la résultante d'une méconnaissance provenant du manque de rencontres et de « brassages » entre les publics en amont dans le corps social, notamment à l'école (réelle mixité sociale, confrontation avec le handicap, etc. Il en résulte des postures relevant de la plainte ou de la crainte, illustrées par des difficultés à savoir comment se comporter face à des publics ou à des pratiques méconnus (en face du handicap mental par exemple, ou en face de la pratique religieuse - illustration du Ramadan).

Ces constructions sociales sont parfois intériorisées par les salarié(e)s qui ne pensent pas à formuler certains incidents de leur parcours professionnels en termes de discrimination. Le phénomène d'« auto-discrimination » ou en tout cas d'« auto-limitation » a été mentionné plus haut.

La discrimination n'est donc pas toujours consciente. Il est également possible d'évoquer à ce propos une certaine tendance naturelle à « l'entre soi » qui nous conduit à côtoyer ceux et celles qui nous ressemblent et à mettre à l'écart ceux et celles portant des différences marquées (apparence physique, culturelle, origine, etc.).

L'expérience montre que les campagnes de sensibilisation fonctionnent lorsqu'elles sont bien conduites : la HALDE a vu ses saisines pour discriminations à raison de l'état de grossesse augmenter très significativement à partir de l'année 2008, suite à une campagne de communication qu'elle avait menée sur ce thème en 2007.

Il semble donc important de poursuivre d'importants efforts de communication pour continuer à sensibiliser les différents acteurs et le grand public aux ressorts conscients ou inconscients des discriminations et aux effets délétères que ces discriminations ont pour l'ensemble de la société, comme pour tout un chacun.

Les acteurs rencontrés ont insisté sur le caractère non-culpabilisant que devrait prendre cette communication en direction des entreprises. La sensibilisation gagnerait à valoriser des initiatives exemplaires, proches des préoccupations des acteurs concernés et démontrant les plus-values sociales, organisationnelles et économiques qu'apporte un engagement contre les discriminations.

D. La nécessité de valoriser et de conforter des actions

Qu'il s'agisse de sensibilisation, de formation, d'observation ou d'accompagnement des publics, les initiatives sont nombreuses sur le territoire intercommunal. La mise en œuvre de ces actions requiert bien entendu des moyens, humains comme financiers.

Outre l'importance évoquée plus haut de faire converger ces initiatives pour leur donner une meilleure visibilité, un appui particulier peut être apporté pour leur octroyer une meilleure visibilité ou une ampleur plus importante.

Parmi les types d'actions évoqués, il est possible de citer notamment :

- Les actions contribuant à mettre en contact les publics susceptibles de faire l'objet de discriminations et les employeurs semblent plébiscitées : les acteurs situés à l'interface entre les employeurs et les personnes en recherche d'emploi notent tous l'intérêt des mises en situation d'observation et de découverte réciproque. Les outils de type Evaluation en Milieu de Travail (EMT) s'avèrent très riches car ils amènent les gens à se confronter, à se « tester » réciproquement en situation professionnelle, à se connaître et bien souvent à dépasser les a priori.
- Plus globalement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les actions de médiation entre le public susceptible de faire l'objet de discriminations et le monde du travail sont considérées comme importantes pour contribuer à lever les freins et les barrières.
- De la même manière, les initiatives conduisant le public et les employeurs à réfléchir à la diversification des choix professionnels sont considérées comme tout à fait positives par les acteurs locaux.
- Les acteurs associatifs assurant des fonctions de réflexion et de témoignage comme ceux assurant un soutien aux victimes peuvent avoir besoin d'être soutenus et confortés, soit pour leur permettre d'acquérir la technicité et le professionnalisme que requiert aujourd'hui un travail précis sur la lutte contre les discriminations, soit pour maintenir leur capacité d'interpellation.

Il faut pouvoir parfois, en contournant les barrières, en utilisant des méthodes « intrusives », créer les conditions de la confrontation entre le recruteur et le postulant (ainsi, « forcer » l'accueil de stagiaires handicapés dans une entreprise permet à l'employeur et aux autres salariés de constater qu'ils peuvent être des travailleurs tout aussi efficaces – exemple donné par Handisup Haute-Normandie). Ces actions militantes, menées bien souvent pas des associations et des bénévoles, permettent de faire concrètement bouger les lignes en mettant en place des innovations, des expérimentations.

IV. Les axes de travail

Parmi les axes de progrès identifiés dans la synthèse, tous ne sont pas du ressort de compétence de la CREA (la formation des artisans et des TPE par exemple). D'autres posent des questions en termes de ciblage, d'organisation ou de méthode. En outre, la CREA elle-même souhaite mener des actions exemplaires pour la lutte contre les discriminations en tant qu'employeur et en tant qu'acteur du territoire.

Cinq axes de travail comportant douze actions sont finalement ressortis de la réflexion commune pour être soumis à la CREALDE. Ils ont pour finalité commune de créer un cadre structurant à l'échelle du territoire pour enclencher une dynamique de travail partenariale

A. Affirmer un engagement et un portage politique forts

Ce premier axe vise à afficher clairement un engagement institutionnel de la CREA et de ses partenaires sur le territoire. En affichant fortement leur volonté de lutter contre toutes les discriminations dans le domaine de l'emploi et des ressources humaines sur le territoire de l'agglomération, ces institutions peuvent développer une capacité d'entraînement globale et mutualiser leurs moyens.

1) Faire vivre la CREALDE.

L'existence même d'une instance politique partenariale telle que la Commission Rouen-Elbeuf-Austreberthe de lutte contre les discriminations et pour l'égalité doit être comprise par les acteurs du territoire comme l'expression d'une volonté politique forte.

La CREALDE constitue non seulement un cadre de concertation entre ses membres mais également une instance permettant l'harmonisation des politiques publiques sur le territoire. De par sa composition (CREA, Etat, Région, Département, Délégué du défenseur des droits, associations, représentants du monde économique et du secteur de la recherche), la CREALDE est en mesure de piloter un plan d'actions territorial, mais également de coordonner les politiques publiques à l'échelle de l'agglomération, de créer des synergies d'ensemble.

Faire vivre la CREALDE suppose que cette instance présente une réelle activité, qu'une animation très régulière soit assurée, aussi bien à un niveau technique (comité technique) qu'à un niveau politique (comité de pilotage). Les champs thématiques traités par la CREALDE étant plus larges que la seule question de l'emploi et des ressources humaines, il est possible d'imaginer un fonctionnement par commissions thématiques.

2) Maintenir le rythme des Forum annuels

Les forums annuels organisés par la CREA depuis l'année 2009 correspondent à des temps forts symboliques qui permettent à la fois de regrouper des acteurs, de faire le point sur les

actions et de donner une visibilité aux engagements pris. Ils permettent donc de mobiliser les acteurs du territoire et de valoriser les initiatives locales.

L'importante médiatisation dont bénéficient les forums contribue à la visibilité de l'engagement politique de la CREA et de ses partenaires.

Il est à noter que les formes variées que peuvent adopter ces forums sont de nature à augmenter l'intérêt et l'implication des acteurs du territoire : la tenue d'expositions et d'animations déconcentrées dans plusieurs lieux de l'agglomération vient utilement compléter des formes plus classiques de type colloques ou débats.

3) Proposer une « Charte Territoriale de Lutte Contre les Discriminations »

L'idée d'une Charte Territoriale ne vient pas concurrencer la Charte pour la diversité ou les autres chartes existantes.

Cette idée vise à proposer un outil commun permettant de fédérer les acteurs de l'agglomération, démontrant l'engagement de tout un territoire dans la lutte contre les discriminations. Une telle Charte pourrait être proposée dans un premier temps à la signature des membres de la CREALDE puis être élargie à tous les acteurs publics et privés souhaitant y adhérer.

La Charte territoriale pourrait progressivement s'enrichir dans ses contenus en termes de cadrage ou de préconisations pour déboucher éventuellement ultérieurement sur un label territorial.

B. Sensibiliser et former les acteurs du territoire

Les besoins de formation des employeurs - qu'il s'agisse de la professionnalisation des responsables de petites entreprises (artisans, TPE) et des responsables des « petites » communes ou qu'il s'agisse de la diffusion des outils et méthodes au sein des grands employeurs - ne relèvent pas particulièrement des compétences propres de la CREA ou des membres de la CREALDE. La mise en place de telles formations n'est donc pas mentionnée ici comme une proposition d'action.

4) Conduire une campagne de communication annuelle

Cette proposition répond à la nécessité de maintenir une sensibilisation et une information récurrentes.

La communication devra cibler plus précisément parmi les destinataires qui ont pu être identifiés : le grand public, les gestionnaires de ressources humaines et les responsables d'entreprise, particulièrement les patrons de petites entreprises.

Cette campagne de communication gagnerait en efficacité si elle pouvait être adossée à un évènementiel (comme le Forum annuel).

Sa tonalité devrait être pratique : présentation de solutions concrètes ou de ressources disponibles sur le territoire. En tout état de cause, pour toucher un public d'entrepreneurs, cette communication ne doit pas culpabiliser sa cible. On préférera dans ce cas une

communication de pairs à pairs illustrant l'intérêt de s'engager dans des actions de lutte contre les discriminations.

C. Améliorer la lisibilité de la lutte contre les discriminations

Les centres de ressources qui existent actuellement au plan national sont plutôt situés à l'échelle régionale. En l'absence d'une telle structure, et sans prétendre s'y substituer, l'agglomération peut contribuer à assurer une meilleure connaissance des acteurs et des actions existant.

5) Constituer une cartographie des acteurs et des ressources du territoire

La création d'un outil informatique au service de l'ensemble des acteurs du territoire doit permettre d'améliorer la lisibilité du paysage local de la lutte contre les discriminations.

Cet outil informatique pourrait comporter plusieurs volets :

- Une cartographie détaillée des acteurs de l'agglomération, comportant leurs domaines d'intervention et leurs modes d'intervention ;
- Un site internet accessible pour tout public ;
- Un extranet collaboratif accessible aux membres de la CREALDE ainsi qu'aux partenaires du territoire qui le souhaiteraient ;
- Eventuellement un intranet pour les services de l'Agglomération.

6) Poursuivre l'animation de groupes de travail thématiques sur l'emploi et les ressources humaines

La lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité sont des enjeux suffisamment importants pour que des cadres de travail collectifs soient institués dans la durée.

Il est nécessaire de se donner les moyens d'animer dans la durée de tels cadres de travail qui permettent à des acteurs d'horizon très divers de se rencontrer, mieux se connaître, de mieux se coordonner.

D. Favoriser et soutenir les initiatives locales

7) Apporter un appui technique et méthodologique aux communes

La CREALDE peut favoriser la prise en compte de la lutte contre les discriminations par les partenaires institutionnels du territoire.

En particulier, une implication plus massive des communes du territoire de l'agglomération peut être obtenue en leur apportant un appui technique et méthodologique.

Les instances de la CREALDE animées par la CREA peuvent constituer un lieu adéquat pour échanger sur les expériences en cours et mutualiser les outils, les méthodes et les moyens adaptés aux collectivités territoriales.

8) Lancer un appel à projet annuel spécifique à la lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Cet appel à projet pourrait être conçu, financé et suivi par plusieurs partenaires institutionnels de la CREALDE (Agglomération, Département, Région, Etat, ACSE).

Le financement croisé d'actions considérées comme prioritaires par la CREALDE renforcerait les capacités d'action des acteurs du territoire.

Les projets financés pourraient être des projets déjà existants, méritant une aide significative pour en développer l'impact ou en assurer la pérennité ou des projets nouveaux, expérimentaux.

9) Inscrire la Lutte Contre les Discriminations dans l'ensemble des instruments financiers des acteurs publics membres de la CREALDE.

En tant que maîtres d'ouvrages, les institutions publiques disposent de nombreux leviers d'action. Il serait possible de diffuser progressivement de manière transversale et quasi-systématique des clauses relatives à la lutte contre les discriminations dans les subventions octroyées, les appels d'offres émis, les marchés publics formulés et dans les délégations de services publics confiées à des opérateurs privés. La mise en œuvre de telles clauses permettrait de diffuser et démultiplier les moyens d'actions.

Ces clauses de lutte contre les discriminations pourraient porter aussi bien sur le service rendu au public grâce à ces financements, mais également sur la manière dont ces services ou activités sont organisés par les opérateurs (composition des équipes). Le respect de ces clauses pourrait être un élément de bonification soit de l'instruction des dossiers, soit des montants financiers dédiés.

E. Améliorer la connaissance

10) Faire converger les données et les études existantes.

On l'a vu, la création ex nihilo d'outils d'observation statistiques se heurte à d'importantes difficultés techniques, méthodologiques et éthiques. Malgré tout, de nombreuses sources d'information existent sur le territoire.

Ces informations disparates peuvent être compilées pour obtenir une vision plus objective de la discrimination dans l'emploi et la gestion des ressources humaines. Un travail spécifique visant à centraliser et synthétiser des rapports d'activités d'opérateurs de terrain, des diagnostics réalisés sur des thématiques proches, des travaux universitaires, etc. permettrait d'obtenir une photographie relativement fine des réalités locales.

Plutôt que de précéder l'action, l'observation s'appuierait ainsi sur celle-ci.

11) Initier des études ponctuelles et ciblées

Le territoire de l'agglomération peut compter sur des partenaires qui disposent d'une capacité d'analyse importante, d'une ingénierie d'étude opérationnelle. En fonction des besoins repérés par les participants aux groupes ou commissions de travail de la CREALDE, des études ponctuelles et ciblées peuvent être lancées conjointement avec ces partenaires :

chambres consulaires, centres de formation, Université, CREFOR, ARACT, réseaux d'entreprises ...

12) Commander un sondage/baromètre annuel

En fonction des moyens disponibles, la réalisation d'un sondage annuel ciblant un panel toujours identique de public ou d'acteurs du territoire permettrait de constater les évolutions de la perception de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail dans le ressort territorial de la CREA.

S'il était conçu en s'appuyant sur certaines des priorités d'actions citées ci-dessus retenues par la CREALDE, ce type de sondage constituerait également un indicateur qualitatif d'évaluation des actions entreprises dans le plan territorial.

Pour un plan d'actions territorial de lutte contre les discriminations dans l'emploi et les ressources humaines sur le ressort territorial de la CREA

Tableau récapitulatif des pistes d'actions

A/ Affirmer un engagement et un portage politique forts					
Objectifs	Actions	Maîtres d'ouvrage	Public concerné	Le rôle de la CREA	Calendrier prévisionnel
<ul style="list-style-type: none"> • Marquer une volonté politique d'engager l'ensemble du territoire ; • Fédérer les principaux partenaires institutionnels et économiques du territoire ; • Coordonner les politiques publiques à l'échelle de l'agglomération ; • Piloter un plan d'actions territorial. 	1/Faire vivre la CREALDE <ul style="list-style-type: none"> - Instaurer un rythme régulier de travail de ses instances de concertation techniques (comité technique, commissions thématiques) - Instaurer un rythme régulier de réunion de l'instance de pilotage 	- La CREA		<ul style="list-style-type: none"> - Animation du secrétariat du comité de pilotage - animation des instances de travail technique 	En continu
	2/ Maintenir le rythme annuel des Forum <ul style="list-style-type: none"> - Associer les acteurs du territoire à sa conception et à son organisation - Diversifier et multiplier les formes d'animation sur le territoire à cette occasion 	<ul style="list-style-type: none"> - La CREA - Les acteurs économiques et sociaux du territoire 	<ul style="list-style-type: none"> - Les acteurs économiques et sociaux du territoire - Le grand public 	<ul style="list-style-type: none"> - Conception des forums avec les partenaires - Organisation des Forum - Co-financement des Forums 	Décembre 2012
	3/ Proposer la création d'une « Charte territoriale de lutte contre les discriminations », ou s'insérer dans le cadre de la Charte Régionale	<ul style="list-style-type: none"> - Proposée par la CREALDE et ses partenaires et portée par la CREA 	<ul style="list-style-type: none"> - Elargissement progressif à tous les acteurs locaux volontaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Animation du travail partenarial d'élaboration de la charte. - Promotion de la charte sur son territoire 	A définir
B/ Sensibiliser et former les acteurs du territoire					
Objectifs	Actions	Maîtres d'ouvrage	Public concerné	Le rôle de la CREA	Calendrier prévisionnel
<ul style="list-style-type: none"> • Faire progresser la compréhension des enjeux et des méthodes relatifs à la lutte contre les discriminations 	4/ Mener une campagne annuelle de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - A définir en fonction des priorités de la CREALDE 	<ul style="list-style-type: none"> - Priorisation du public cible et des effets recherchés par la CREALDE 	<ul style="list-style-type: none"> - Animation de la démarche de définition des cibles - Cofinancement de la campagne 	A définir
<p align="center">🔴 Hors champ de compétence de la CREA : Développer les formations à destination d'une part des TPE et des artisans et d'autre part des cadres intermédiaires</p>					

C/ Améliorer la lisibilité de la lutte contre les discriminations

Objectifs	Actions	Maîtres d'ouvrage	Public concerné	Le rôle de la CREA	Calendrier prévisionnel
<ul style="list-style-type: none"> Faire converger l'information sur les initiatives locales ; Contribuer à mettre en place des synergies entre acteurs. 	5/ Constituer un outil informatique collaboratif comportant : Une cartographie des acteurs accessible sur internet ; une plateforme collaborative de type extranet ; un intranet	- La CREA	- L'ensemble des acteurs du territoire - Le grand public	- Conception et mise en œuvre de l'outil - Cofinancement de l'outil	A définir
	6/ Poursuivre l'animation de groupes de travail thématiques	- La CREA et les membres de la CREALDE	- L'ensemble des acteurs du territoire - Le grand public	- Animation et coordination de groupes de travail	Rythme à définir

● Hors champ de compétence de la CREA : **créer un centre de ressources régional** pour la lutte contre les discriminations

D/ Favoriser et soutenir les initiatives locales

Objectifs	Actions	Maîtres d'ouvrage	Public concerné	Le rôle de la CREA	Calendrier prévisionnel
Renforcer la lutte contre les discriminations en : <ul style="list-style-type: none"> suscitant la prise d'initiatives sur le territoire de la part d'acteurs publics et privés ; soutenant financièrement ou techniquement des actions. 	7/ Apporter un appui aux communes Accompagner leurs démarches, mutualiser les moyens, échanger sur les expériences, etc. à la fois sur le volet RH et en direction du territoire	- Les partenaires publics de la CREALDE (Etat, Région, Département, CREA)	- Communes de l'agglomération	- Appui technique - Mutualisation des expériences	
	8/ Lancer un appel à projet spécifique portant sur la lutte contre les discriminations	- Les partenaires publics de la CREALDE (Etat, Région, Département, CREA)	- Les opérateurs publics et privés de l'agglomération	- Lancement de l'appel à projet - Co-instruction des dossiers avec les partenaires - Co-financement des actions	2013
	9/ Inscrire la lutte contre les discriminations dans les instruments financiers publics Appels à projets, appels d'offres, marchés publics, délégations de service public...	- Les partenaires publics de la CREALDE (Etat, Région, Département, CREA)		- Conduire une analyse interne des instruments financiers susceptibles d'être concernés	Expérimentations en 2013 ?

E/ Améliorer la connaissance et évaluer

Objectifs	Actions	Maîtres d'ouvrage	Public concerné	Le rôle de la CREA	Calendrier prévisionnel
<ul style="list-style-type: none"> Mieux connaître les réalités locales afin de mieux cibler et évaluer les actions 	10/ faire converger les données et les études existantes	- La CREALDE et ses partenaires	- Tout public	- Recueillir les informations - Synthétiser les informations - Diffuser les informations	En continu
	11/ Initier des études thématiques ponctuelles	- Partenaires spécialisés	- En fonction de priorités identifiées	- Faire émerger des besoins - Solliciter des partenariats	En fonction des besoins
	12/ Commander un sondage/baromètre annuel	- La CREA et les partenaires de la CREALDE	- En fonction de priorités identifiées	- Faire émerger des besoins - Solliciter des partenariats - Co-financement	En fonction des besoins