



Compte-rendu de la rencontre du 6 juin 2019 à Brest

Plus d'une trentaine de personnes (dont la grande majorité travaille dans l'insertion professionnelle) a participé à cette première rencontre de l'année dans le Finistère qui prenait la forme exceptionnelle d'une journée complète.

Le thème de la rencontre était « **Argumenter / intervenir contre les discriminations dans l'accès à l'emploi** ».

Après une rapide présentation de la journée et des identités professionnelles de chacun-e, **le premier temps de la matinée a été consacré à une réflexion collective autour de cinq notions fondamentales** des questions d'égalité, et particulièrement de discrimination dans l'accès et le maintien dans l'emploi :

1. « **Discrimination directe/indirecte** » ;
2. « **Diversité** » ;
3. « **Mixité** » ;
4. « **Stéréotype et préjugé** » ;
5. « **Discrimination systémique** ».

Les participant-e-s se sont répartis en sous-groupes qui ont chacun travaillé sur une de ces notions. À l'issue de ce premier travail, chaque sous-groupe a pu donner ses éléments de définition, et faire part d'éventuels questionnements. Nous avons pu constater une grande hétérogénéité de connaissance et d'appropriation de ces notions par les participant-e-s. Cela a été l'occasion de fournir des repères afin de consolider ses connaissances et d'avancer vers un référentiel commun (ce qui reste un enjeu crucial pour des partenaires d'un même territoire cherchant à agir contre les discriminations).

Le second temps de la matinée a été consacré à la présentation d'acteurs-actrices ressource en matière de traitement des situations de discrimination dans le Finistère.

Ainsi, le délégué brestois du Défenseur des droits a présenté ses missions et modalités d'intervention. Au-delà des avis juridiques sur les situations qui lui sont soumises (via les saisines), ainsi que les interventions de médiation (par exemple, un rappel à la loi fait à un employeur), le délégué du Défenseur des droits indique qu'il est en mesure de demander au siège de son institution d'organiser des « testings » afin de déceler d'éventuelles pratiques discriminatoires ; il incite à cet égard les intermédiaires de l'emploi à signaler des situations qu'ils repèrent.

Les missions et modes d'intervention de l'Inspection du travail ont été présentés à travers le témoignage filmé d'une inspectrice de la DIRECCTE Bretagne (vidéo [en ligne](#)).

Enfin, les missions et modes d'action de Brest Métropole Océane ont été évoqués par la chargée de mission à l'égalité. Elle souligne notamment l'existence d'un « groupe laïcité » qui peut être ressource sur les situations d'inégalité de traitement en rapport avec la religion réelle ou supposée des personnes (et plus largement sur d'autres types de discrimination). Un DVD support a été distribué aux participant.e.s intéressé.e.s.

Après la pause déjeuner, **l'après-midi a été essentiellement consacrée à un travail en atelier autour de situations** rapportées par certain.e.s participant.e.s ou par les animateurs de la journée.

Ces ateliers ont notamment révélés la grande disparité d'outillage et de positionnement dans les différentes structures d'insertion du territoire, selon que la thématique des discriminations soit ou non portée par la direction et l'encadrement de ces structures. Ainsi, un intermédiaire peut dans certaines organisations se sentir complètement démuni face à une situation de discrimination présumée, voire taire cette situation par manque de soutien de sa hiérarchie et crainte de perdre un employeur de son réseau. Au contraire dans d'autres organisations, un intermédiaire peut agir, se sentir en mesure d'intervenir directement auprès d'un employeur potentiellement discriminant et/ou d'en référer à son encadrant pour qu'il agisse, quitte à rompre (au moins provisoirement) la relation avec cet employeur. Ces écarts soulignent l'importance d'un portage politique de la thématique à l'intérieur des structures d'accompagnement vers l'emploi pour outiller les agents (notamment les former) et légitimer leurs interventions auprès des employeurs et des publics en insertion.

De même, la discrimination n'est pas toujours envisagée comme un axe de travail faisant partie du cœur de métier des intermédiaires à l'emploi, mais plutôt comme une problématique se surajoutant au travail existant, et ne constituant pas à cet égard une priorité. À nouveau se révèle l'enjeu du portage de la thématique par les directions des organisations afin de faire reconnaître la discrimination comme un frein à part entière dans l'accès et le maintien dans l'emploi, devant être traité au même titre que ceux déjà travaillés (compétences, mobilité, savoir-être, etc.).

Enfin pour terminer cette rencontre, nous avons présenté quelques guides accessibles sur Internet permettant de s'informer et d'agir face à différentes problématiques et contextes d'inégalités de traitement :

- Guide « *Des arguments pour résister efficacement à une demande discriminatoire* » ; Latitude 2005 [ICI](#)
- Guide « *Accueillir, orienter, conseiller accompagner* » (tests, définitions, argumentaires) ; Espere 2005 [ICI](#)
- Guide « *Bibliothèque de cas* » (cas avec employeur et demandeur) ; Espere 2005
- Outil « *Autodiagnostic RH-diversité* » (tester ses procédures RH) ; UDES [ICI](#)
- Guide « *Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination* » ; Acsé 2014 [ICI](#)
- Guide « *Agir contre les discriminations LGBT dans l'emploi* » ; Défenseur des droits 2017 [ICI](#)

- Guide « *Agir contre les discriminations dans les TPE/PME* » ; Défenseur des droits 2013 [ICI](#)
- Guide « *Prévenir les discriminations en PME/TPE* » ; IREV 2008 [ICI](#)
- Guide « *Agir pour l'égalité dans l'emploi* » (Grandes entreprises) ; Défenseur des droits 2015 [ICI](#)
- Guide « *Recruter avec des outils numériques sans discriminer* » ; Défenseur des droits 2015 [ICI](#)

Damien Boisset et Christophe Pecqueur
Equipe d'animation RezoEE
www.rezoee.fr