

Entretien avec Mme Marie Paul Geay

Directrice de pôle emploi de Fontaine

Ecarts d'Identité : Vous êtes directrice du pôle emploi de Fontaine. Comment le pôle emploi aborde aujourd'hui la problématique des discriminations ? Quels constats vous en faites et comment ?

Marie Paul Geay : Pour le pôle emploi, la lutte contre toute sorte de discrimination à l'emploi fait partie des engagements de service, liés à la démarche qualité de l'établissement. Au quotidien, nous mettons en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs, en ayant pour démarche de veiller à publier des offres d'emplois non discriminantes, de mettre en relation les demandeurs et les employeurs en ne prenant en compte que les critères de compétences et d'aptitudes. Nous garantissons l'accès aux offres d'emploi et aux candidatures à tous nos clients de manière équitable.

E. d'I. : A côté ou en face de cet engagement institutionnel, est-ce que vous avez une lecture construite, sous forme de recueil de constats ou

autres, de la réalité de ces discriminations ?

M. P. Geay : Ce n'est pas une histoire de mesures statistiques. Nous ne pouvons pas identifier dans nos fichiers l'origine ethnique des demandeurs d'emploi, etc. Pour ce qui est du genre, nous avons des statistiques Hommes/Femmes. Là, on peut voir quelles sont les évolutions statistiques par rapport au marché du travail, mais l'analyse des causes des périodes et du marché de l'emploi. Le nombre des hommes a beaucoup augmenté par exemple parce que l'intérim a beaucoup diminué sur le marché du travail depuis l'an dernier, alors que les femmes étaient en surnombre avant. Sauf qu'aujourd'hui, vue la précarité du marché, les femmes y vont plus facilement que les hommes. Donc, c'est très difficile à analyser sur un bassin de l'emploi.

E. d'I. : En dehors de la mesure, est-ce que le pôle emploi a une démarche particulière par rapport à cette problématique en termes d'actions vis-à-

vis des entreprises ou des usagers ?

M. P. Geay : Nous sommes sur des engagements au quotidien avec les entreprises. On leur rappelle que nous ne pouvons pas leur envoyer que des hommes ou que des femmes ou que des ceci ou des cela, et qu'on est toujours sur les notions de compétences et d'aptitudes par rapport à un poste de travail. Donc, l'identification des problématiques se fait plus en terme de remontées des agents sensibilisés à la lutte contre les discriminations. Le suivi individualisé permet de repérer les populations pour lesquelles les outils type techniques de recherche d'emploi ou formation sont inadaptés. Nous avons de réelles difficultés à remettre à l'emploi, certains publics : on se dit alors qu'est-ce qu'on peut faire de différent ?

E. d'I. : A ce propos justement, comment vous avez été amenée à être partenaire de l'action Envolées féminines ?

M. P. Geay : C'est une histoire de rencontre entre des partenaires, le pôle

emploi et un prestataire : puisque nous partageons souvent les suivis de certains demandeurs d'emploi, notamment ceux qui n'osent pas aller au-delà de leur lieu de proximité (Maison de l'emploi, service social, etc.). Nous avons des relations partenariales avec les Maisons de l'emploi qui accueillent des conseillers de la Mission locale, ont en charge des publics RSA, travaillent sur l'insertion par l'activité économique, et reçoivent aussi des publics en grandes difficultés. Or, nous recevons également ces publics parallèlement. On a identifié ensemble une problématique à un moment donné sur un territoire : des femmes en situation d'isolement et de précarité, souvent seules, en demande d'emploi. Nous n'avions pas d'outils adapté pour les prendre en charge. Dans ce type de situation, elles nous sollicitent comme elles sollicitent d'autres partenaires. De notre côté on les renvoie sur la Maison de l'emploi parce qu'elles ne sont pas encore sur un parcours d'insertion « dite » professionnelle. Donc, à un moment donné, à trois, nous avons fait un constat sur une population donnée et sur un territoire donné et avons partagé nos difficultés à accompagner efficacement ces publics.

E. d'I. : Ce public que vous identifiez comme n'étant pas encore sur un parcours professionnel, quel est son profil ? Des personnes d'immigrée par exemple ? Ou un public plus divers dans sa composition ?

M.P. Geay : C'est un public à problématique sociale le plus souvent. Cela peut être des problématiques culturelles comme cela peut être des accidents de la vie. Mais en majorité effectivement, on va retrouver dans ces groupes des femmes qui ont des cultures et des origines différentes. Mais, plus globalement, on est plus sur des profils qui bloquent par rapport à une situation de chômage, une situation où l'on ressent la solitude par rapport au tissu social et à la société.

E. d'I. : Et qu'est-ce qui vous a semblé pertinent alors dans la démarche de l'action Envolée féminine par rapport à ce profil de public ?

M. P. Geay : La mise en commun des spécificités des acteurs : la démarche de projet, liée à l'emploi, que nous avions déjà développé avec l'ADATE auparavant, la démarche de partenariat également avec les acteurs de proximité et la démarche de contact avec la vie culturelle locale pour les amener ces publics à aller

plus loin. Partir du vécu concret, au plus près de ces femmes pour les amener à se prendre en charge par elles-mêmes. Ne pas leur proposer un catalogue mais plutôt un espace, un outil et un accompagnement pour les guider afin qu'elles prennent en charge leurs propres problématiques.

E. d'I. : Et quels sont les retours que vous avez du déroulement de cette action ?

M. P. Geay : Très positifs. Déjà, c'est un outil qui était attendu par les conseillers à l'emploi puisque nous étions, au moment de la mise en place de cette action, dans une période de plein emploi : mais les outils de l'institution étaient plutôt tournés vers les techniques de recherche d'emploi et de l'adaptation au poste pour amener les gens vers le travail, mais ces outils n'étaient pas adéquats aux personnes qui n'en étaient pas à ce stade-là. Il nous manquait un outil de transition. On savait pertinemment par exemple que si on mettait certaines personnes en relation sur les offres, elles ne seraient pas recrutées. Et puis la satisfaction des femmes qui ont participé à différents groupes. Je le vois durant le comité de pilotage quand ces femmes y prennent la parole pour nous dire

ce qu'elles ont vécu dans ces groupes. Ce sont des témoignages très forts qui signifient le travail qui a été fait : verbaliser devant les institutionnels, objectiver leurs parcours, savoir où elles en étaient et ce qu'elles voulaient faire et le négocier, etc. C'est un changement de positionnement important : savoir ce que je peux faire, et non plus : qu'est-ce que vous me proposez.

E. d'I. : Une fois le sas traversé, comment se fait le relais ?

M. P. Geay : Dans chaque pôle emploi, il y a un correspondants d'actions. Ces derniers peuvent enclencher les suites de parcours en utilisant les outils adaptés : orientations sur des formations financées par la Région, mise en relation sur les offres d'emploi ou aide à la création d'entreprise. A partir du chemin accompli, ces femmes ont compris qu'elles avaient aussi à être actives et à solliciter les bons intervenants par rapport au projet qu'elles ont construit et validé. Au final, il y a de tout dans un même groupe : du retour à l'emploi dans les six mois, des projets de formation, un projet de création d'entreprise qui implique d'autres personnes, etc. Il n'y a pas d'uniformité. Et cela fait partie de l'originalité

de l'action mais aussi de la difficulté à obtenir des financements: Aujourd'hui, pour avoir des budgets il faut souvent prévoir à l'avance que vous allez reclasser tel nombre de personnes sur tel secteur parce que ce secteur-là recrute. Donc, c'est aussi une manière d'interroger le système dans son fonctionnement qui est toujours à la recherche de la performance mais avec à des indicateurs qui ne sont pas forcément adaptés à tous les publics. Certaines institutions le comprennent bien puisque la direction régionale de pole emploi a soutenu le projet et que la DRTEFP (1) a accepté de financer l'action sur du budget FSE. Nous avons su les convaincre parce que sur le terrain nous connaissons les besoins des publics.

E. d'I. : Il se dégage de ce que vous dites une certaine importance de ce type d'actions par rapport à la complexité du marché de l'emploi aujourd'hui. Est-ce qu'il existe d'autres actions de ce type-là à votre connaissance ?

M. P. Geay : Je n'en connais pas avec les mêmes dimensions. Il existe bien sûr un certain nombre d'actions, menées par des acteurs associatifs, des actions montées avec nos partenaires, le Conseil

Général, FACE, le CIDF ... par exemple. Mais là, nous avons voulu travailler ensemble sur des territoires et des populations que l'on se partageait. Cette dimension partenariale est en soi une originalité de l'action, chacun amenant sa spécificité. En plus, c'est une action qui a pu se déployer avec la collaboration de tous les sites pole emploi de l'agglomération : tous les directeurs du pôle emploi de l'agglomération ont joué le jeu, ont mis les moyens pour suivre l'action et en sont satisfaits des résultats obtenus ■

(1) Direction Régionale du Travail, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi