

Dans les années 60 et 70, Grande-Synthe a accueilli les familles immigrées venues répondre au besoin de main-d'œuvre des entreprises locales. Aujourd'hui, les jeunes habitants de la commune sont confrontés de plein fouet à la discrimination lorsqu'ils recherchent un emploi. Une situation intolérable pour le maire de Grande-Synthe, qui a décidé de riposter par voie d'affichage. Urbis s'est intéressé à cette campagne d'un genre inédit.

Grande-Synthe

en campagne contre la discrimination



« Chefs d'entreprises... C'est mon CV ou mon quartier qui vous embête ? » ; « C'est mon origine ou mon BTS qui vous refroidit ? » ; « C'est mon bac ou mon look qui vous choque ? » Placardés en "4 par 3" dans les agglomérations de Dunkerque, Calais et Boulogne pendant plus d'un mois, ces messages ont interpellé les patrons. Patrick Gheerardyn, secrétaire général du MEDEF littoral Côte d'Opale, raconte : « J'ai d'abord pensé qu'il s'agissait d'une campagne nationale. Et puis j'ai vu que la ville de

Grande-Synthe était à l'origine de tout ça. Et là je me suis dit : c'est gonflé ! Au bon sens du terme, celui d'audacieux ! » Un rendez-vous entre les représentants du MEDEF et Damien Carême, le maire de Grande-Synthe, a eu lieu dans la foulée. Des premières pistes de travail concrètes ont été évoquées. Il se murmure même qu'une rencontre avec Laurence Parisot, très sensible à la question de la discrimination, serait possible. Et d'autres rapprochements, avec les dirigeants de grosses

entreprises, sont programmés. Pour Damien Carême, on peut dire que le pari est gagné : « Le but de la campagne était d'interpeller les patrons locaux. J'en ai eu l'idée lorsque j'ai lu, dans un article, que les grands groupes parisiens encourageaient désormais leurs directeurs des ressources humaines à recruter dans les banlieues, explique-t-il. La démarche m'a semblé logique : les jeunes diplômés des banlieues ont dû se battre plus que les autres. D'abord, ils ont étudié dans des conditions matérielles parfois difficiles, en partageant par exemple la même chambre qu'un petit frère ou une sœur. Ensuite, leurs parents n'ont pas pu les aider durant leurs études, n'ayant eux-mêmes bien souvent pas fait d'études. C'est cette combativité, cette pugnacité qu'ils ont acquise de par leur parcours qui intéresse les recruteurs. »

La lutte contre les discriminations : une non-priorité française ?

Pour Olivier Noël, chercheur, la lutte contre les discriminations n'évolue pas en France. D'abord « parce que l'on n'a jamais employé les grands moyens pour lutter contre les discriminations, alors qu'on l'a fait dans la lutte contre les infractions au code de la route. Par exemple, il n'y a eu aucun spot télé pour dire « Il ne faut pas discriminer » mais il y a eu des pubs scandant « Il ne faut pas rouler vite ». La lutte contre la discrimination n'a pas non plus bénéficié de radars ou de policiers supplémentaires pour appliquer la loi ! » Pour le chercheur, il en résulte que « la population n'adhère pas à la lutte contre les discriminations, la notion de droit est relativisée. On n'attaque pas le problème à la racine, ce qui me fait dire que la situation peut durer longtemps ». Reste l'action de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), créée en 2004 dans le but de lutter contre toutes les formes de discriminations. En 2007, elle a enregistré 6.222 plaintes. Un chiffre relativement faible au regard de la réalité des discriminations.





Chefs d'entreprises...
**C'est mon origine
 ou mon BTS
 qui vous refroidit ?**

Ville de
Grande-Synthe
 L'emploi, on s'y emploie !

Ces qualités, le maire les attribue aussi à ses jeunes administrés. Et pourtant, un Grand-Synthois fraîchement diplômé mettrait trois fois plus de temps qu'un Dunkerquois à trouver du travail. Pourquoi ? La

travailler à Wormhout et les gens me disaient souvent des choses comme « Ce sont tous des fainéants à Grande-Synthe » ou « Tu ne t'es pas encore fait voler ta voiture ? ». Djamel, sur le point de déménager à Lyon, pense que « dans les villes environnantes comme Dunkerque ou Gravelines, les gens ont une très mauvaise image des Grand-Synthois ».

Du côté des chefs d'entreprises, certains discours rapportés par Arnaud Declunder semblent d'un autre âge, tel ce « *Je peux mettre des noirs dans mes bureaux, mais pas dans mes ateliers, les ouvriers ne le supporteraient pas* », récemment avoué, sans une once de culpabilité.

Pourtant, lorsque les chefs d'entreprises ont directement affaire à des Grand-Synthois, le changement d'opinion est radical : « *La ville applique la "clause emploi" dans ses marchés publics, ce qui implique que 5 % des heures de travail doivent être réalisées par des Grand-Synthois. À l'usage, les entreprises passent vite à 20 % en constatant qu'ils disposent d'une main-d'œuvre courageuse et motivée. Environ 80 % des gens qui ont travaillé grâce à cette clause emploi restent par la suite dans le secteur d'activité du bâtiment* », indique Damien Carême.

Mais le maire est bien conscient de l'évolution trop lente des mentalités. « *Pour avancer encore davantage, j'ai souhaité que la*



réponse à cette question, Arnaud Declunder, directeur de la maison de l'initiative à Grande-Synthe croit la connaître. Voilà sept ans qu'il côtoie quotidiennement des demandeurs d'emploi et des chefs d'entreprises dans le cadre de son activité. Et il l'affirme : « *La discrimination que je constate s'opère sur deux critères : d'abord celui de l'origine géographique car vivre à Grande-Synthe constitue un handicap ; ensuite celui de l'origine ethnique qui fait singulièrement grimper le taux de chômage.* »

Témoignages accablants

Johnny, un Grand-Synthois rencontré sur le parvis de la maison de l'initiative, est justement à la recherche d'un emploi dans le bâtiment. Spontanément, il témoigne : « *J'ai eu l'occasion de*

Ils parlent de la campagne

Dominique Mégard, déléguée générale de Cap'com.- « La campagne de Grande-Synthe est vraiment intéressante de par sa posture : elle emprunte aux codes habituels de la publicité, avec des slogans et des images fortes. Je n'avais jamais vu une collectivité locale procéder ainsi. Tout comme je n'avais jamais vu une ville s'engager dans la lutte contre la discrimination ! Traditionnellement, les villes, lorsqu'elles communiquent, le font pour valoriser leur image. Grande-Synthe n'est pas du tout sur ce créneau. La campagne innove en s'adressant aux employeurs. J'avoue que je suis très curieuse de connaître leurs réactions et les résultats de cette campagne qui sort des sentiers battus. »

Olivier Noël, chercheur.- « Mon sentiment vis-à-vis de cette campagne est mitigé. C'est en effet intéressant de provoquer un peu les réactions des chefs d'entreprises, de travailler sur leurs représentations mentales. Mais cela présente aussi un risque : celui de conforter les chefs d'entreprises dans leurs comportements. Je m'explique : la campagne se situe uniquement dans une logique de promotion de la jeunesse ; le côté illégal des pratiques discriminatoires n'apparaît pas du tout. Il faudrait dire que les patrons sont des délinquants lorsqu'ils se livrent à des pratiques discriminatoires. Là, on fait appel à leur bonne volonté. L'idée que l'on est dans un État de droit me semble évacuée. Il reste que cette campagne fait œuvre de pédagogie envers les chefs d'entreprises, et c'est déjà vraiment bien ! »



puissance publique s'engage de manière forte dans la lutte contre les discriminations. Le but de toute cette campagne, c'est bien de faire bouger les mentalités ! Les jeunes Grand-Synthois sont diplômés et méritants, je veux que cela se sache ici. Et qu'ils ne soient plus obligés de fuir vers Lille ou Paris pour trouver du travail ! » ■