



- Les outils et procédures
- La communication
- La formation des acteurs

LE RISQUE DISCRIMINATOIRE dans l'apprentissage en région Centre

➤ 30 PROPOSITIONS DE PROFESSIONNEL-LE-S POUR PRÉVENIR CE PHÉNOMÈNE

LE RISQUE DISCRIMINATOIRE

dans l'apprentissage en région Centre

➤ 30 PROPOSITIONS DE PROFESSIONNEL-LE-S POUR PRÉVENIR CE PHÉNOMÈNE

353 professionnel-le-s en région Centre se sont exprimé-e-s au travers d'un questionnaire sur leur perception du risque discriminatoire dans l'apprentissage, sur leur représentation des pratiques en vigueur et des enjeux.

Les résultats ont notamment confirmé la réalité du phénomène* et paradoxalement le quasi silence qui régnait sur le sujet**.

*59% des répondants estiment que « le fait d'être issu des minorités visibles abaisse la probabilité de décrocher un contrat d'apprentissage » et 39% que leur CFA « n'est pas représentatif de la diversité de la population du territoire ».

**Plus des 3/4 des répondants n'abordent pas le sujet des discriminations racistes avec les jeunes potentiellement victimes et près des 2/3 estiment que ce sujet demeure « sensible et délicat ».

Les groupes de créativité ont permis d'identifier 30 pistes de progrès issues des acteurs de terrain. Les participant-e-s ont par ailleurs pointé la nécessité de pondérer ces recommandations au regard des filières, du niveau de qualification des apprenti-e-s et des territoires.

SOMMAIRE

- 1 Propositions liées aux outils et procédures
- 2 Propositions liées à la communication
- 3 Propositions liées à la formation des acteurs
- 4 En synthèse
- 5 Zoom sur deux pistes à expérimenter prioritairement
- 6 Liste des participant-e-s aux groupes de créativité

Cette note établie la synthèse des propositions formulées par les acteurs de l'apprentissage réunis lors de deux « groupes de créativité » organisés à Joué-lès-Tours (Campus des métiers 37) et à Orléans (CFSA de l'AFTEC), respectivement le 23 et le 24 janvier 2013.

Elle fait suite à la synthèse des résultats de l'enquête par questionnaire menée auprès des acteurs de l'apprentissage en 2012.

Acteurs de l'apprentissage

- Région Centre (DA)
- Entreprises et réseaux d'entreprises
- Directeurs de CFA (H/F)
- Développeurs et médiateurs (H/F)
- Conseillers CAD (H/F)
- Formateurs (H/F)
- Apprentis (H/F)

Février 2013



En collaboration avec





> A l'attention des CFA

1. Élaboration d'un **label régional** pour les CFA engagés dans la prévention des discriminations afin de légitimer leur action auprès des partenaires.
2. Aller plus loin dans **l'objectivation du défaut de "mixité ethnique" des CFA** (par exemple, analyse patronymique des *listing* d'apprenti-e-s en accord avec la CNIL), pour mettre en lumière les effets de filière, de niveau scolaire et de territoires.
3. Élaborer une **charte d'engagements communs** (CFA, employeurs, jeunes) pour respecter le principe de non discrimination.
4. **Affirmer le positionnement « éthique » de chaque CFA** afin de conforter l'action des professionnel-le-s sur le volet égalité, par exemple au travers du projet d'établissement.

> A l'attention des entreprises

5. Constituer par filière des **réseaux d'employeurs satisfaits** de l'embauche en apprentissage d'un jeune issu des minorités afin d'abaisser les réticences des autres employeurs potentiels (mise en contact téléphonique par exemple).
6. Inciter les entreprises partenaires à rédiger des **fiches de postes basées sur les compétences** afin d'objectiver les besoins réels de l'employeur et de justifier la diversité des CV adressés le cas échéant.
7. **Standardiser les CV** afin que le recruteur ne soit attiré que par le parcours du/de la candidat-e.
8. Inciter les entreprises engagées dans une stratégie de RSE (type ISO 26000) à inclure une dimension « prévention des discriminations » dans leur **rapport annuel**.
9. Multiplier les occasions de **rencontres jeunes/entreprises**, par exemple sous forme de « job dating de l'apprentissage ».

> A l'attention des jeunes

10. Développer une **offre de coaching** auprès des jeunes issus des minorités pour les aider à maîtriser les codes de l'entreprise et à contrecarrer les stéréotypes qui les pénalisent.
11. Profiter des salons de l'orientation pour inclure des ateliers de « **techniques de recherche de contrat d'apprentissage** » pour les candidat-e-s apprenti-e-s.
12. Offrir aux jeunes issus de minorités visibles des occasions **d'immersion en entreprise** afin de prouver leur adaptabilité (cf. dispositif CCI ; EMT, stage découverte...).
13. Veiller à ce que les « **ambassadeurs/ambassadrices de l'apprentissage** » soient le reflet de la diversité lorsqu'ils/elles témoignent dans les forums de l'orientation.

> A l'attention des intermédiaires H/F (développeurs, médiateurs, CAD)

14. Création d'un **argumentaire** pour déconstruire les demandes discriminatoires auxquelles ces professionnel-le-s sont confronté-e-s
15. Mise en place d'un **groupe d'échange de pratiques** entre professionnel-le-s pour partager les cas concrets et décider des postures à adopter.
16. Inciter les directeurs/directrices qui le peuvent à donner des consignes aux développeurs afin qu'ils réalisent un **accompagnement renforcé** des jeunes issus des minorités visibles.
17. **Inscrire en clair** la prévention des discriminations dans les référentiels métiers des professionnel-le-s en lien avec l'entreprise.



> Ensemble des acteurs

18. Revaloriser l'apprentissage en tant que « **filière d'excellence** », notamment auprès des jeunes, des familles, et des professionnel-le-s de l'orientation (COP notamment).
19. **Invoquer systématiquement la problématique** de l'accès à l'apprentissage des jeunes au cours des diverses réunions concernant l'apprentissage et des forums (type « *création, reprise, cessation* »)
20. S'accorder sur un **vocabulaire commun** pour désigner le public victime de discriminations racistes autrement que par les détours habituels (« jeunes des quartiers », « issus de l'immigration », « d'origine étrangère », « blacks », « arabes »...).

> A l'attention des CFA

21. Adapter les **supports de communication des CFA** pour qu'ils soient plus le reflet de la diversité sociale (genre et origine) et que les jeunes de tous horizons puissent s'y reconnaître.

> A l'attention des entreprises

22. Partager les **expériences positives** de recrutement de jeunes issus des minorités en apprentissage lors des rencontres entreprises (clubs, petit-déjeuner...)
23. **Réactualiser les supports de communication** des campagnes 2001/2007 de l'APCM (« *les compétences n'ont pas de couleur* »)

> A l'attention des jeunes

24. Partager les **expériences positives** de recrutement de jeunes issus des minorités en apprentissage pour combattre les effets de **victimisation**.
25. Communiquer auprès des collégiens en dehors du collège (**associations, loisirs, sport...**) pour les tenir informés des possibilités d'orientation en apprentissage



> A l'attention des CFA

26. Inscrire la LCD dans le **plan de formation des CFA**, pour améliorer l'ensemble des pratiques professionnelles (principe de « démarche qualité »).
27. Former spécifiquement **l'ensemble des directeurs/directrices** pour gérer cette problématique dans chaque CFA.

> A l'attention des entreprises

28. Profiter des formations des **maîtres d'apprentissage** pour aborder le sujet.
29. Proposer des formations courtes aux **TPE** partenaires pour qu'elles puissent réaliser un **recrutement non discriminatoire** (techniques du double regard, objectivation de la grille d'évaluation des candidatures...)

> A l'attention des intermédiaires H/F (développeurs, médiateurs, CAD)

30. Former les **acteurs au contact de l'entreprise** : « repérer une demande discriminatoire et y répondre en toute légalité, sans rompre la relation avec l'entreprise » ; « faciliter la parole des jeunes sur le sujet des discriminations sans conduire à la victimisation »

La majorité des propositions peuvent être reclassées au sein de 6 axes stratégiques. Cette feuille de route issue des « groupes de créativité » permettra de développer l'accès de toutes et de tous à l'apprentissage..

> Axe n°1 : engager une « démarche qualité » au sein des CFA

- Inscrire la LCD dans le plan de formation des CFA, pour améliorer l'ensemble des pratiques professionnelles.
- Affirmer le positionnement « éthique » de chaque CFA afin de conforter l'action des professionnel-le-s sur le volet égalité, par exemple au travers du projet d'établissement.
- Adapter les supports de communication des CFA pour qu'ils soient plus le reflet de la diversité sociale (genre et origine) et que les jeunes de tous horizons puissent s'y reconnaître.
- Inscrire en clair la prévention des discriminations dans les référentiels métiers des professionnel-le-s en lien avec l'entreprise.
- Inciter les directeurs/directrices qui le peuvent à donner des consignes aux développeurs afin qu'ils réalisent un accompagnement renforcé des jeunes issus des minorités visibles.
- Élaborer une charte d'engagements communs (CFA, employeurs, jeunes) pour respecter le principe de non discrimination.

> Axe n°2 : développer une stratégie de communication spécifique

- Revaloriser l'apprentissage en tant que « filière d'excellence », notamment auprès des jeunes, des familles, et des professionnel-le-s de l'orientation (COP notamment).
- Communiquer auprès des collégiens en dehors du collège (associations, loisirs, sport...) pour les tenir informés des possibilités d'orientation en apprentissage

> Axe n°3 : administrer la preuve par l'exemple

- Constituer par filière des réseaux d'employeurs satisfaits de l'embauche en apprentissage d'un jeune issu des minorités afin d'abaisser les réticences des autres employeurs potentiels (mise en contact téléphonique par exemple).
- Partager les expériences positives de recrutement de jeunes issus des minorités en apprentissage lors des rencontres entreprises (clubs, petit-déjeuner...)
- Partager les expériences positives de recrutement de jeunes issus des minorités en apprentissage pour combattre les effets de victimisation des jeunes
- Veiller à ce que les « ambassadeurs-ambassadrices de l'apprentissage » soient le reflet de la diversité lorsqu'ils/elles témoignent dans les forums de l'orientation.

> Axe n°4 : outiller les jeunes issus des minorités visibles

- Développer une offre de coaching auprès des jeunes issus des minorités pour les aider à maîtriser les codes de l'entreprise et à contrecarrer les stéréotypes qui les pénalisent.
- Profiter des salons de l'orientation pour inclure des ateliers de « techniques de recherche de contrat d'apprentissage » pour les candidat-e-s apprenti-e-s

> Axe n°5 : outiller les intermédiaires (développeurs, médiateurs, CAD)

- Création d'un argumentaire pour déconstruire les demandes discriminatoires auxquelles ces professionnel-le-s sont confronté-e-s
- Former les acteurs au contact de l'entreprise : « *repérer une demande discriminatoire et y répondre en toute légalité, sans rompre la relation avec l'entreprise* » ; « *faciliter la parole des jeunes sur le sujet des discriminations sans conduire à la victimisation* »
- Mettre en place d'un groupe d'échange de pratiques entre professionnel-le-s pour partager les cas concrets et décider des postures à adopter.

> Axe n°6 : créer des passerelles jeunes/entreprises

- Multiplier les occasions de rencontres jeunes/entreprises, par exemple sous forme de « *job dating* de l'apprentissage ».
- Offrir aux jeunes issus de minorités visibles des occasions d'immersion en entreprise afin de prouver leur adaptabilité (cf. dispositif CCI ; EMT, stage découverte...).



Afin d'infléchir la situation, la Région Centre et la Direccte ont décidé d'expérimenter sans plus tarder deux pistes de solutions au sein de deux CFA candidats.

Les résultats de ces expérimentations seront par la suite transmis à l'ensemble des CFA de la région pour une pleine appropriation.

A

> Repérer et déconstruire les demandes discriminatoires (proposition n°14)

Expérimentation menée en partenariat avec le Campus des métiers 37

Une grande partie des échanges s'est structurée autour de la nécessité d'outiller les professionnel-le-s en lien avec les entreprises* pour faire face aux demandes discriminatoires qu'ils peuvent subir. L'enquête a en effet montré que les réactions des professionnel-le-s n'étaient pas toujours appropriées et qu'ils pouvaient à leur insu rompre le principe d'égalité de traitement**.

Un groupe de professionnel-le-s va être constitué et se réunira à 3 reprises pour élaborer, à l'aide du consultant, un argumentaire pour répondre aux demandes les plus récurrentes des entreprises : « *pas de fille pour ne pas perturber l'équipe* » ; « *pas de jeune noir de peau pour ne pas perturber les clients* »...

*Développeurs (H/F) ; médiateurs (H/F) ; conseillers CAD (H/F), directeurs de CFA (H/F)

**En effet, en voulant le plus souvent bien faire, ces professionnel-le-s peuvent se retrouver en porte-à-faux (cf. page 5 de la synthèse des résultats du questionnaire) :

- **Ex 1** : déconseiller à un jeune une filière réputée discriminante au motif de le protéger contribue dans les faits à entretenir les inégalités dans l'accès à certains emplois.
- **Ex 2** : sélectionner parmi les divers profils ceux préférés par l'entreprise (des garçons français de souche par exemple) au motif de ne pas vouloir perdre la relation commerciale avec elle constitue une complicité de discrimination.
- **Ex 3** : à l'inverse, ne sélectionner que des candidatures issues de la diversité constitue également une discrimination.

B

> Élaborer une stratégie de communication en faveur de la diversité (propositions n° 18 à 25)

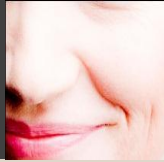
Expérimentation menée en partenariat avec le BTS communication du CFSA de l'AFTEC

La communication constitue un des leviers pour infléchir les stéréotypes qui nuisent à l'intégration professionnelle des jeunes issus des minorités visibles par l'apprentissage.

Les étudiants du BTS communication de l'AFTEC seront invités à proposer des solutions (support papier ou vidéo) **sur les sujets suivants** :

- 1) Comment revaloriser l'apprentissage aux yeux des familles et des professionnel-le-s de l'orientation en contact avec ces jeunes ?
- 2) Quelle stratégie adopter pour inciter les jeunes collégiens de toutes origines à avoir le « réflexe apprentissage » pour leur choix d'orientation dès la 3^{ème} ?
- 3) Comment communiquer auprès des entreprises et des jeunes sur les expériences réussies de recrutement de jeunes issus des minorités visibles en contrat d'apprentissage ?
- 4) Comment rendre les supports de communication des CFA moins stéréotypés et plus cohérents avec la diversité de la population du territoire ?

➤ Liste des participant-e-s au groupe de créativité de Joué les Tours



> Institutionnels

- Dominique GAUTHIER (Région Centre)
- Mauro CUZZONI CMA 37

> Entreprises

Jacky PADROSA - Garage ARTCAR
– St Cyr sur Loire

> Directeurs de CFA (H/F)

- Gilles LANGLO - Campus des métiers 37
- Hervé TESSERAU – CFA Interprofessionnel 28
- Valérie LISI – BTP CFA 37

> Développeurs (H/F)

- Vanessa ALDRAIN - CFACMA37
- Emmanuelle LEFEVRE - CFACMA37

> Médiateurs (H/F)

- Élisabeth FAUBERT – CFA des Drouets – Tours
- Nadine BRUTSCH-CMA 37

> Conseillers CAD (H/F)

- Claude CHARANTON- CAD CMA37
- Estelle FRANCOIS – CAD CMA41

> Formateurs (H/F)

- Eric SAMANON - CFACMA37
- Christelle AUJARD –CFA des douets Tours
- Viviane JALOUSIE - CFA Bâtiment 41
- Bernard JAGUT -
Campus Métiers 37

> Apprentis (H/F)

- Corentin
- Chrystelle

➤ Liste des participant-e-s au groupe de créativité d'Orléans



> Région Centre

Catherine LAURET

> Entreprises

Gérard GAUTHIER - CGPME

> Directeurs de CFA (H/F)

- Jean-Philippe AUDRAIN - CFA La Mouillère Orléans
- Philippe MEYJONNADE - CFSA Aftec
- Laurent PINCHAULT - CFA agricole de Chartres
- Pascal GERMAIN - BTP CFA 45
- Agnès BRUNET - CFA Académie
- David HUME - CFSA de l'Aftec

> Développeurs (H/F)

- Carole RODRIGUEZ - CFSA Aftec
- Fabien HASSAN chargé de relation entreprises - CFA BTP Eure et Loire

> Médiateurs (H/F)

Fabien HASSAN chargé de relation entreprises - CFA BTP Eure et Loire

> Formateurs (H/F)

- Annie LAUNAY - CFA agricole de Chartres
- Éric BERNARD - CFSA de l'Aftec
- Stephan CHERRIER - CFSA de l'Aftec ORLEANS
- Marie-José RZEGOCZAN - CFA la Mouillère
- Maryline MULOT, formatrice en français - CFA Interpro28

> Apprentis (H/F)

Marie SELLERON CFSA de l'AFTEC