



Prévenir les discriminations et
favoriser l'accès à l'apprentissage
des habitants des QPV

24/09/2024





Quelques rappels...

C O N T E X T E



« La montée en puissance du nombre d'apprentis exige de notre part à tous un effort en faveur du maintien de la qualité de l'apprentissage »

Carole Grandjean

Ex-ministre déléguée à l'Enseignement et à la formation professionnels



Les CFA s'inscrivent dans une démarche qualité (*Qualiopi*) et sont soumis à des contrôles. Dans ce cadre, le respect par les CFA de leurs missions est vérifié.



Les résultats de l'enquête Maaq-RCO menée en 2022 démontrent que les CFA ont des besoins de professionnalisation sur leurs missions.

O B J E C T I F S



Donner aux CFA des outils pour remplir leurs missions.



Rendre visibles et accessibles les ressources.



Atteindre un socle commun de connaissances et de compétences sur les 14 missions.



Le projet



Partenariat entre la Mission Alternance et Accès aux Qualifications (MAAQ) de la DGEFP et le Réseau des Carif-Oref (RCO)



Offre de service sur les 14 missions des CFA définies par la loi de 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ([Article L.6231-2 du code du travail](#)).

Deux axes :

- Déploiement d'une **plateforme en ligne (outil web Genially) avec des kits ressources animés** sur les missions des CFA ;
- **Webinaires nationaux** sur des thématiques/des missions.

01 ■ Etat des lieux de la place des
jeunes des QPV dans
l'apprentissage

En quoi les discriminations peuvent
être un frein dans l'accès à
l'apprentissage des jeunes des QPV ?

■ **02**

03 ■ Comment intégrer la prévention des
discriminations dans ses pratiques ?
Témoignages inspirants

Boite à outils

■ **04**

1^{ère} partie

Etat des lieux de la place des
jeunes des QPV dans
l'apprentissage



La place des jeunes de QPV dans l'apprentissage

Etat des lieux

Arthur Cailler,

Chargé d'études, C2RP



La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage

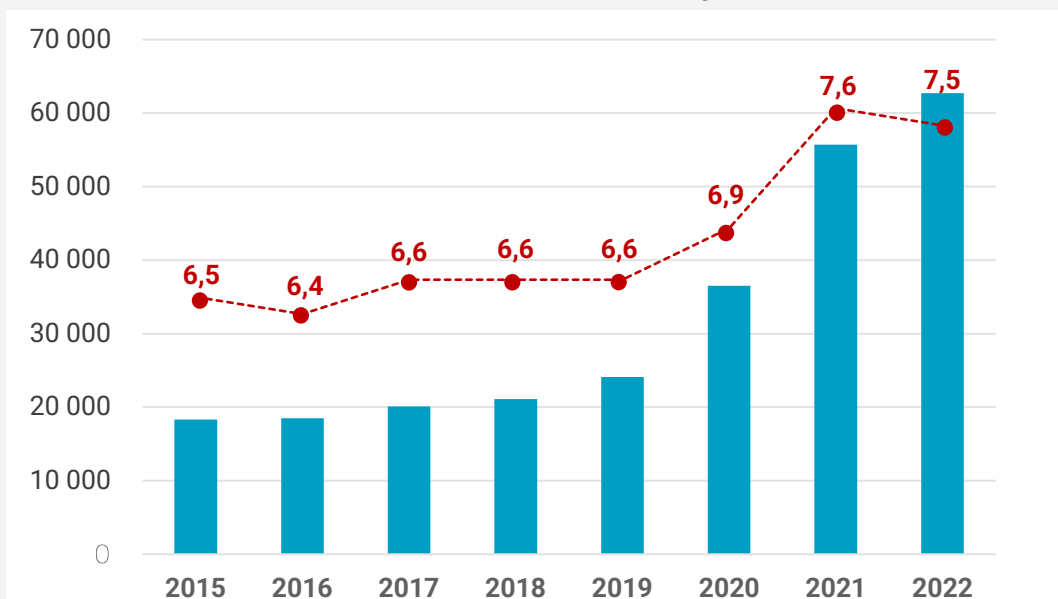


Les jeunes des QPV en contrat d'apprentissage Chiffres-clefs

62 700 contrats d'apprentissage signés en 2022
au niveau national (public & privé)

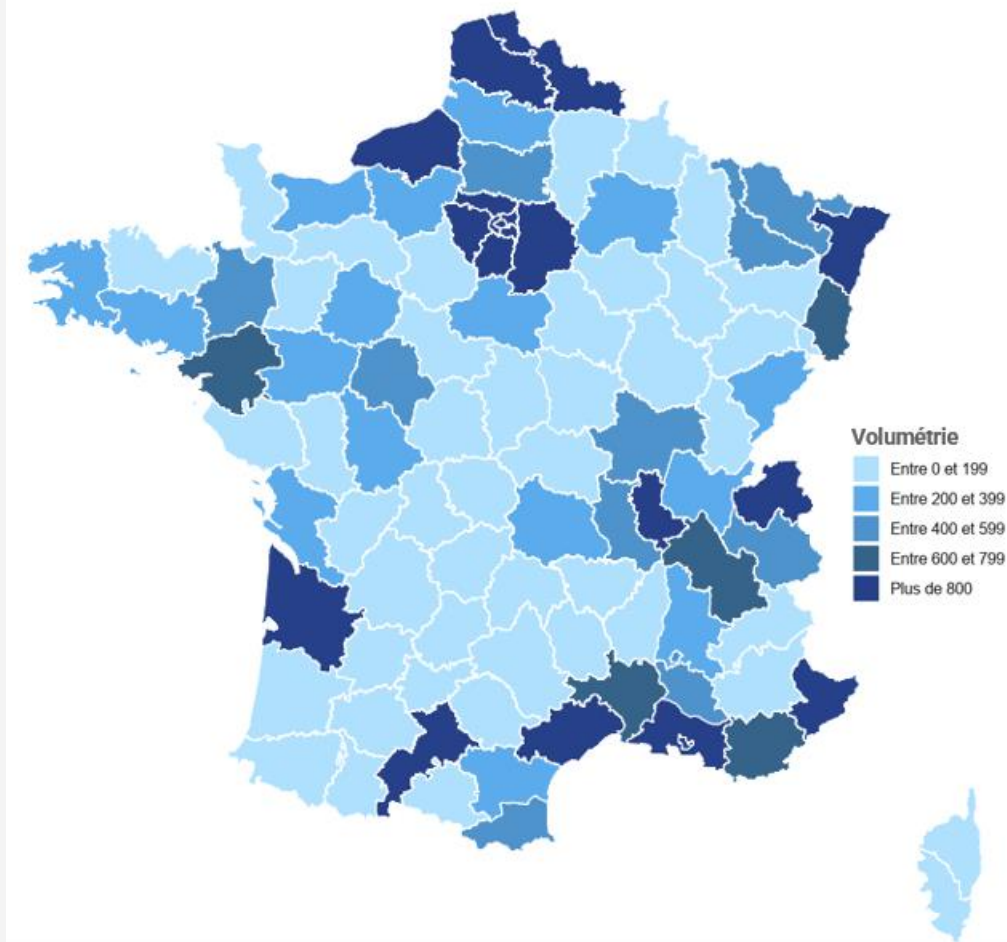
➤ **+13%** sur un an

Effectifs et parts des contrats des apprentis issus des QPV
sur l'ensemble des contrats signés



Lecture : En 2016, 18 500 contrats d'apprentissage ont concerné des jeunes issus des QPV, soit 6,4% de l'ensemble des contrats signés au niveau national.

Répartition des contrats d'apprentissages
Selon les départements métropolitains
apprentis issus des QPV



La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage



Profils des apprentis issus des QPV

(public & privé)



Un taux de féminisation plus important

49% des contrats d'apprentissage comptabilisés en 2022 concernent des femmes

➤ 45% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage



Une population plus âgée

65% des contrats d'apprentissage concernent des apprentis âgés de 20 ans et plus

➤ 57% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage



Travailleurs en situation de handicap

Moins de **2%** des contrats d'apprentissage concernent des apprentis reconnus travailleurs handicapés



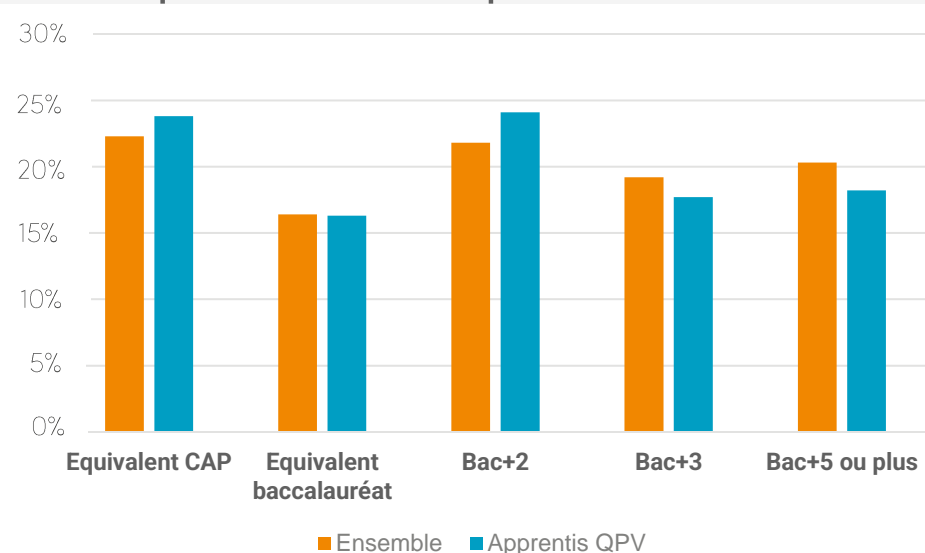
Leur niveau de formation préparée



En majorité pour préparer un diplôme ou un titre de niveau supérieur au bac

60% des contrats s'inscrivent dans le cadre d'une formation de niveau bac+2 ou plus

Répartition des contrats par niveau de formation



Lecture : En 2022, 24% des contrats des jeunes issus des QPV préparent une formation de niveau bac+2, contre 22% de l'ensemble des contrats au niveau national.

La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage



Les contrats de travail des apprentis issus des QPV



Principalement dans le secteur privé

97% des contrats d'apprentissage en 2022 sont signés au sein du secteur privé

- Constant sur un an



Dans des petites entreprises pour moins d'un contrat sur deux

42% des contrats d'apprentissage en 2022 sont signés dans des entreprises de moins de 10 salariés

- - 2 point sur un an
- 45% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage



Pour une durée de 2 ans ou plus dans un peu plus d'un cas sur deux

55% des contrats d'apprentissage portent sur des durées de 2 ans ou plus

- + 1 point sur un an
- 57% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage



Les principaux secteurs d'activité



1

Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles

➤ **24%** des contrats



2

Soutien aux entreprises

➤ **15%** des contrats



3

Admin. publique, enseignement, santé et action sociale

➤ **11%** des contrats



4

Hébergement et restauration

➤ **9%** des contrats



5

Construction

➤ **9%** des contrats

La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage



Les ruptures de contrats d'apprentissage pour les apprentis issus des QPV



Un taux de rupture plus important

21% des contrats d'apprentissage débutés en 2020 ont été rompus

➤ 16% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage



Des ruptures plus nombreuses pour les contrats longs

27% des contrats d'apprentissage d'une durée supérieure à 2 ans

➤ 12% des contrats d'une durée d'un an



Respectivement **21%** & **9%** pour l'ensemble des contrats d'apprentissage



Des ruptures moins fréquentes chez les plus diplômés

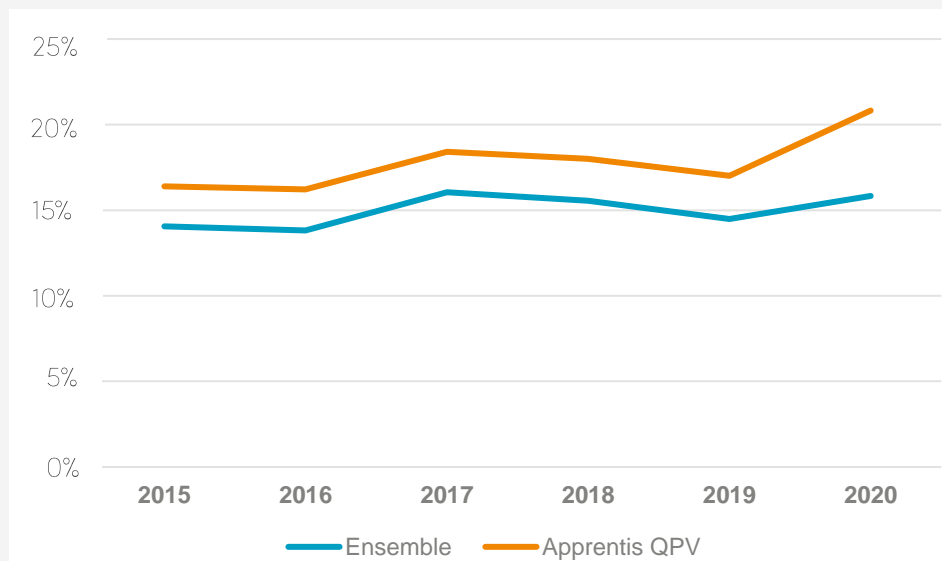
18% des contrats d'apprentissage dont le niveau de qualification est supérieur au baccalauréat

➤ 24% des contrats de niveau bac & infra-bac



Respectivement **14%** & **18%** pour l'ensemble des contrats d'apprentissage

Taux de rupture des contrats par année (en%)



Lecture : En 2016, 16% des contrats des jeunes issus des QPV ont été rompus, contre 14% de l'ensemble des contrats au niveau national.

La place des jeunes de QPV dans l'apprentissage

Hypothèses

Prisca Kergoat,
sociologue à l'université Toulouse Jean Jaurès,
ayant dirigé le rapport Cereq/INJEP « mesure et analyse des discriminations d'accès à
l'apprentissage »



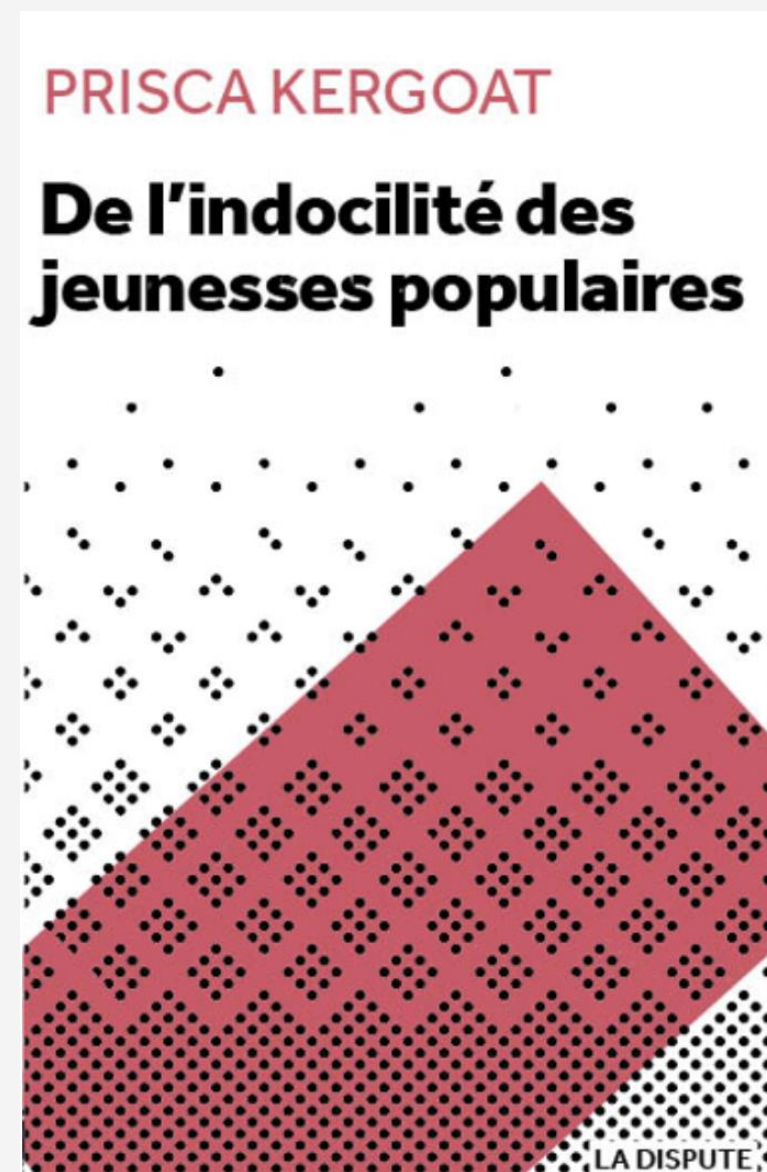
Repérer et quantifier les difficultés d'accès à l'apprentissage

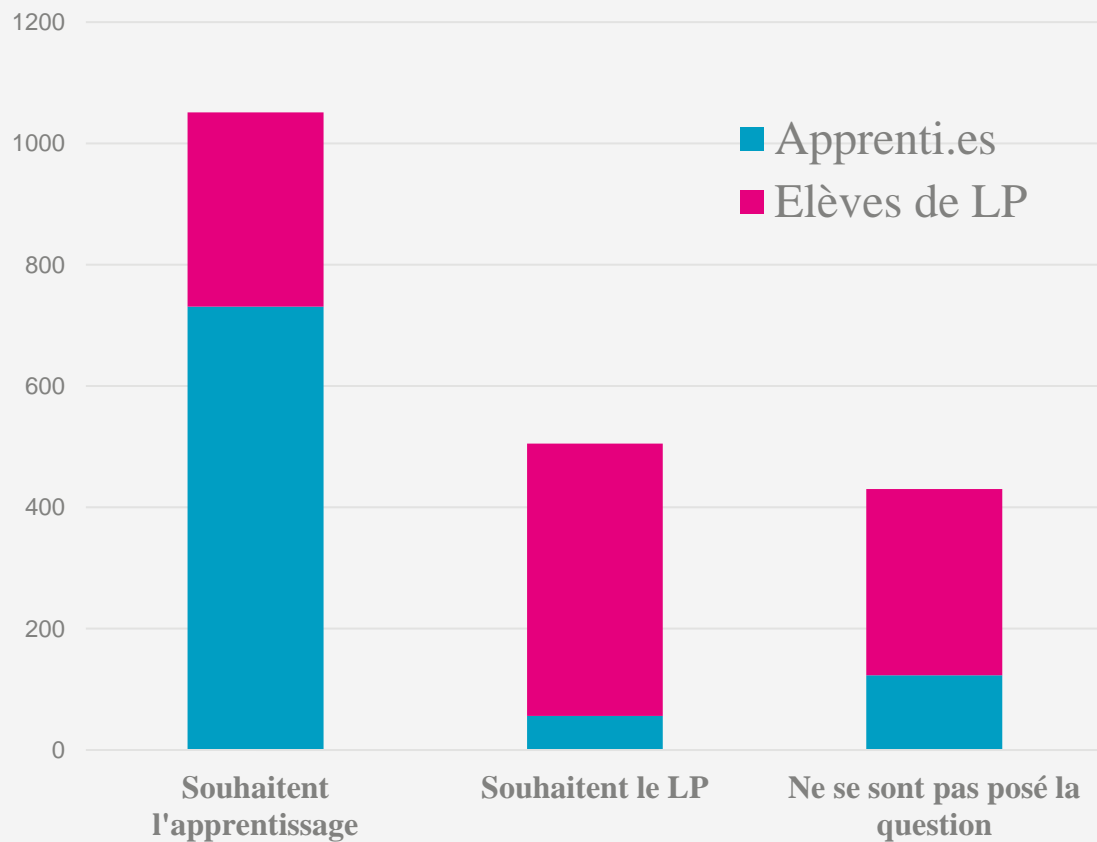
L'enquête Mesure des discriminations dans l'accès à l'apprentissage (MADAA) a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) et par l'Institut National pour la Jeunesse et l'Éducation Populaire (INJEP).

Le rapport est consultable :

<https://injep.fr/publication/>

<https://www.cereq.fr/>





30% des élèves de LP souhaitaient entrer en apprentissage et n'y sont pas parvenus

— Hypothèse 1 et 2 :
l'orientation

Le choix du mode de formation ne repose pas toujours sur un choix éclairé : 28% des élèves de LP (et 14% des apprenti.es) ne se sont pas posé la question.


Parmi les élèves de LP :


* 39 % ne connaissaient pas l'apprentissage


* 50 % ne savaient pas que la formation souhaitée pouvait se préparer par apprentissage

Hypothèse n°3 : les pratiques de recherche

Typologie des pratiques de recherche

Le premier profil regroupe des jeunes qui ont trouvé une place très facilement (31% de l'effectif apprenti) / une seule entreprise  **capital d'autochtonie**

Le deuxième profil regroupe des jeunes qui déclarent « ne pas avoir cherché d'entreprise » ou « s'être facilement découragé » (56% des élèves qui souhaitaient entrés en apprentissage)  **anticipation des obstacles dont des discriminations**

Enfin, le troisième profil rassemble des candidats (élus ou recalés) qui se sont fortement mobilisés. Le temps passé / nombre d'entreprise contacté n'a pas de relation avec l'issue de la recherche. Surreprésentation des filles et des jeunes issus de l'immigration.  **Des discriminations ?**

2^{ème} partie

En quoi les discriminations
peuvent être un frein
dans l'accès à l'apprentissage
des jeunes des QPV ?



UN PHÉNOMÈNE À LA MARGE ?
UN MOYEN DE SE VICTIMISER ?
UNE RÉALITÉ OBJECTIVÉE ?

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

🗨️ Un étudiant d'origine maghrébine demandant des renseignements sur les cursus et les modalités d'inscription d'un master aura **12% de chances en moins** de recevoir une réponse qu'un candidat d'origine française.

Vrai

Faux

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

Un étudiant d'origine maghrébine demandant des renseignements sur les cursus et les modalités d'inscription d'un master aura **12% de chances en moins** de recevoir une réponse qu'un candidat d'origine française.

Vrai

Faux

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

🗨️ Quelle part des personnes perçues comme « *non-blanches/racisées* » déclarent avoir été victimes de racisme dans le cadre de leurs études ?

- 21,5%
- 42,30 %
- 64,7 %

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

🗨️ Quelle part des personnes perçues comme « *non-blanches/racisées* » déclarent avoir été victimes de racisme dans le cadre de leurs études ?

- 21,5%
- 42,30 %
- 64,7 %

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS



Parmi un échantillon de 3 000 recruteurs tiré au sort au sein des entreprises d'une métropole, auxquelles ont été adressées des demandes spontanées d'information, quelle est la part de réponses positives de moins pour le candidat d'origine magrébine comparativement au candidat d'origine française ?

5 %

27 %

43 %

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS



Parmi un échantillon de 3 000 recruteurs tiré au sort au sein des entreprises d'une métropole, auxquelles ont été adressées des demandes spontanées d'information, quelle est la part de réponses positives de moins pour le candidat d'origine magrébine comparativement au candidat d'origine française ?

5 %

27 %

43 %

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS



Selon l'enquête de référence Trajectoires et origines (TeO2), en 2019-2020, Quelle part des 18-30 ans déclare avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au cours des cinq dernières années ?

10 %

20 %

50 %

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS



Selon l'enquête de référence Trajectoires et origines (TeO2) , en 2019-2020, Quelle part des 18-30 ans déclare avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations au cours des cinq dernières années ?

10 %

20 %

50 %

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS



Quelle part des agences d'intérim accepte de discriminer ou de se rendre complice de discriminations (en fournissant directement les CV au commanditaire afin qu'il ou elle puisse faire le tri, au lieu de présenter plusieurs profils présélectionnés par l'agence d'intérim) envers les travailleur·euses étranger·ères ou de « type non européen » ?

20%

45%

65%

LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

- 🗨️ Quelle part des agences d'intérim accepte de discriminer ou de se rendre complice de discriminations (en fournissant directement les CV au commanditaire afin qu'il ou elle puisse faire le tri, au lieu de présenter plusieurs profils présélectionnés par l'agence d'intérim) envers les travailleur·euses étranger·ères ou de « type non européen » ?

20%

45%

65%

— Ce que nous racontent ces chiffres et ceux non présentés...

- LA JEUNESSE EST FORTEMENT IMPACTÉE
- LE FAIT D'HABITER EN QPV NOTAMMENT POUR LES HOMMES
- LE FAIT D'AVOIR UNE ASCENDANCE MIGRATOIRE (PLUTÔT AFRIQUE DU NORD)
- LES DOMAINES DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION MAIS AUSSI DE L'ORIENTATION SCOLAIRE SONT CONCERNÉS

— Une réalité facilement mesurable ?

– PAS VRAIMENT ET C'EST TOUTE LA COMPLEXITÉ FACE
AUX PHÉNOMÈNES DES DISCRIMINATIONS ET AUX
LEVIERS MOBILISABLES

— Une réalité facilement mesurable ?

- CELA SUPPOSE D'AVOIR CONSCIENCE D'AVOIR ÉTÉ DISCRIMINÉ
- CELA SUPPOSE D'AVOIR LE COURAGE DE SE MOBILISER POUR FAIRE VALOIR UN RECOURS
- DE TROUVER UNE STRUCTURE/PROFESSIONNELS À L'ÉCOUTE
- DE RESTER MOBILISÉ ET D'ALLER JUSQU'AU BOUT DE LA PROCÉDURE
- DE CROIRE QU'IL Y AURA UNE SANCTION ET QUE CETTE DERNIÈRE FERA CHANGER LES CHOSES...

— Une réalité facilement mesurable ?

- FAIRE FACE AUX PHÉNOMÈNES DE RÉSIGNATION, DE FUITE, DE NON-RECOURS AU DROIT ...
- ABANDONNER L'IDÉE D'UNE RÉPARATION
- ABANDONNER OU NE PLUS CROIRE EN L'ÉGALITÉ « ÉGALITÉ DE TRAITEMENT-D'ACCÈS »
- CERTAINS AUTEURS METTENT EN LIEN DES PHÉNOMÈNES DE DÉFIANCE, DE REPLI , D'EXTRAPOLATION DU NOUS ET DU VOUS

— Est-ce que tous les désavantages constituent des discriminations ?

- NON PAS VRAIMENT
- TROP DE CONFUSION
- TOUTES LES INÉGALITÉS NE SONT PAS DES DISCRIMINATIONS
- PAR CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS RENFORCENT LA SITUATION D'INÉGALITÉ

— Est-ce que le fait de devoir choisir est discriminant ?

- CHOISIR EST INHÉRENT À VOS FONCTIONS
- TENSION/FILIÈRES/RAPPORT OFFRE-DEMANDE
- MAIS ALORS C'EST QUOI UNE DISCRIMINATION ?

DÉFINITION



Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Acte

**Une
décision***

**Un
prejudice**

- Détenir le pouvoir de choisir...

DÉFINITION LÉGALE



Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Un traitement différencié

Fondé sur un critère

Dans un domaine défini par la loi

- Article L1132-1 du code du travail
- Article L131-1 du code général de la fonction publique
- Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

DÉFINITION LÉGALE



Quels domaines définis par la loi ?

**Emploi (recrutement,
formation,
licenciement,
avancement de
carrière...)**

**Accès à des biens &
services (publics ou
privés)**



LE DÉFENSEUR DES DROITS LISTE 26 CRITÈRES PROHIBÉS PAR LA LOI



A. Origine



B. Prétendue race



C. Ethnie



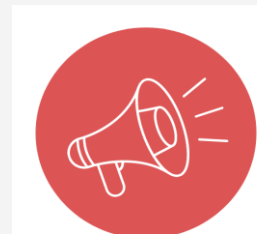
D. Mœurs



E. Activités syndicales



F. Identité de genre



Z. Lanceur d'alerte



G. Âge.



H. Religion



I. Apparence physique



J. État de grossesse



K. Sexe



L. Caractéristiques génétiques



M. Capacité à parler une autre langue que le français



N. Nationalité



O. État de santé



P. Situation familiale



Q. Domiciliation bancaire



R. Orientation sexuelle



S. Vulnérabilité économique



T. Nom de famille



U. Lieu de résidence



V. Handicap



W. Opinions politiques



X. État de dépendance



Y. Opinions philosophiques

LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Agissement discriminatoire

 Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

 « Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

 Applicable uniquement dans le cadre du travail

DÉFINITION LÉGALE

Agissement discriminatoire

Un
agissement

Fondé sur un
critère

Qui porte
atteinte à la
dignité

⚠️ Applicable uniquement dans le cadre du travail

AGISSEMENTS DISCRIMINATOIRES

« Blagues »

Propos
déplacés

Incivilités

Brimades

Mise à l'écart

Surcharge de
travail

Sous
occupation

Dévalorisation
du travail

...

DÉFINITION LÉGALE



Quelles peines ?

La discrimination est un délit

**Puni jusqu'à 3 ans
d'emprisonnement et
45 000 euros
d'amende**

**Peine alourdie pour les
agents publics et les
responsables de lieux
accueillant du public (5
ans / 75 000 euros**

PEINES ET POURSUITES...



Quels risques ?

Plainte

**Testing
judiciaire**

**Testing
scientifique**

POUR L'ORGANISME...



Quels risques ?

Réputationnel

**Risque de
mal être**

**Risque de
sanctions ?...**

Un enjeu fondamental : Se décentrer du volet sanction/pénal/LCD...à la mise en œuvre d'une démarche préventive

L'ÉGALITÉ N'EST PAS UNE OPTION :
DÉMARCHE CONTINUE, PRATIQUE RÉFLEXIVE

...


- QUI VA PLUTÔT VISER À ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS
- QUI VA PLUTÔT VISER À LES ÉCLAIRER SUR LES PROCESSUS ET SUR LES RISQUES INHÉRENTS ?
- QUI VA PLUTÔT LES AMENER À RÉFLÉCHIR SUR COMMENT FAIRE AUTREMENT ? QUELS LEVIERS ACTIVER ?

LES STÉRÉOTYPES



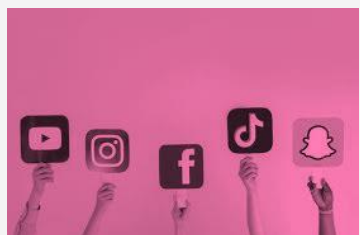
Les stéréotypes sont présents chez chacun d'entre nous dans toutes les sphères...

LE POINT DE DÉPART DES DISCRIMINATIONS

 « Un stéréotype est une représentation caricaturale figée, une idée reçue, une opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, concernant un groupe humain ou une classe sociale »

D'OÙ VIENNENT LES STÉRÉOTYPES

Stéréotypes



— On va donc se centrer sur trois notions essentielles

- LE CARACTÈRE NON INTENTIONNEL ET LA BIENVEILLANCE
- LA SOUMISSION À UN ORDRE ET LA REPRODUCTION
- LA NOTION DE RISQUE ET L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

— Vers une démarche préventive :

- AMENER LES PROFESSIONNELS À MIEUX CONNAÎTRE LE CADRE LÉGAL DE LA NON DISCRIMINATION
- AMENER LES PROFESSIONNELS À IDENTIFIER À QUEL MOMENT ET DANS QUELLE CIRCONSTANCE EXISTE –IL UN RISQUE

Vers une démarche préventive :

- SUR QUELS CADRES PEUVENT-ILS S'APPUYER ET QUELS PROCESS EN INTERNE ?
- SUR QUELLES CONNAISSANCES SONT-ILS CAPABLES DE S'APPUYER ?
- QUELS ÉLÉMENTS DE LANGAGE SONT-ILS CAPABLES DE MOBILISER POUR CHANGER LA SITUATION ET SON TRAITEMENT ?
- À PARTIR DE QUELLES BONNES PRATIQUES ?

— Vers une démarche préventive :

- L'ORIENTATION ET LE CONSEIL ?
- L'ACCUEIL ET L'INFORMATION ?
- LE RECRUTEMENT ET L'ACCOMPAGNEMENT ?

....D'AUTRES QUE VOUS DEVEZ EXPLORER-INTERROGER



C2RP
Carif-Oref
Hauts-de-France



Rapport d'évaluation « Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage »

Prisca Kergoat,

sociologue à l'université Toulouse Jean Jaurès,

ayant dirigé le rapport Cereq/INJEP « mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage »



La méthodologie

Spécialités pour lesquelles une véritable alternative existe

1986 questionnaires valides

	Mécanique Auto	Commerce Vente	Coiffure Esthétique	Total
	Elèves LP CAP/ Bac pro	346	527	
Dont filles (en %)	4	59	91	
Apprenti.es CAP/ Bac pro	312	357	241	910
Dont filles (en %)	4	43	88.5	
Total des répondant.es	658	884	444	1986

1) Repérer les ceux et celles qui souhaitent (ou pas) entrer en apprentissage,

2) Mettre en relation les candidat.es qui y sont parvenu.es (ou pas) avec leurs caractéristiques sociales et leurs pratiques de recherche,

24 entretiens auprès d'apprenti.es ou élèves de LP deux à cinq mois suivant la passation du questionnaire.

L'éviction des jeunesses les plus fragilisées

60% de ceux et celles qui n'y sont pas parvenu.es appartiennent à la fraction paupérisée des classes populaires

Les jeunes issus de l'Afrique, de la Turquie, du Moyen-Orient et du Proche-Orient représentent à eux seuls près d'un tiers des candidat.es recalé.es

**Sous-représentation des filles (31%)
L'éviction est à son maximum quand elles s'orientent vers une filière industrielle :
10% en apprentissage contre 21% en LP,
Mise en concurrence pour les filières dites féminines, forte concentration**

Les plus jeunes sont en grande difficulté / près de 7 élèves/10 ont moins de 15 ans.

Intensification d'un sentiment d'injustice

« Ce qui m'a vraiment marqué c'est ce qui s'est passé, d'être noir, de couleur, c'est ça qui m'a le plus marqué. Au début ça questionnait, je me demandais ce qui clochait et puis toujours j'entendais les jeunes blacks, les cités. En fait, dès qu'ils voient un mec qui vient du 93, ils pensent qu'en Seine-Saint-Denis, ce sont des jeunes racailles, des ceci, cela, que ce sont des casseurs et tout. Ils ont peur qu'on vole... Eux, ils pensent qu'on est tous pareils (...). Pendant ma recherche, j'ai croisé toutes sortes de paroles qui m'ont touché, qui étaient blessantes, beaucoup de choses contre les noirs et les arabes. Des genres de trucs qui font retourner en arrière mais je n'ai pas lâché. Au début, j'y croyais, je me disais nous sommes au XXIe siècle et les trucs d'esclavage, c'est du passé. Mais de nos jours, ça existe toujours. Même au collège quand j'y repense il y avait des profs chelous, les notes elles n'étaient pas normales. Maintenant j'ai compris, je sais que ça existe (...). Au final, ce qu'on nous dit à l'école, l'égalité tout cela c'est du mensonge, ils ont toujours la haine, peut-être la rage de voir des gens qui sont libres dans les rues. À la fin, ça fait souffrir, ça fait mal. Quand tu entends toujours ce genre de truc, le racisme, je voudrais que l'autre soit à ma place, d'inverser les rôles, de faire très mal à la personne ».

L'apprentissage n'est pas un bien public

- » Les pratiques discriminatoires s'insèrent et renforcent les inégalités
- » L'accès à l'éducation s'inscrit dans le cadre d'un marché (concurrentiel)
- » L'éviction des jeunes les plus fragilisés dans l'accès à l'emploi améliore le taux d'insertion
- » L'apprentissage participe d'une transformation, celui d'inscrire les préoccupations de l'emploi au cœur des missions éducatives



L'(in)employabilité des jeunes « invisibles »

Analyse des représentations et pratiques des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi

Charlotte LECERF,

Doctorante en STAPS (Université d'Artois)



L'(in)employabilité des jeunes « invisibles »

Analyse des représentations et pratiques des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi

Charlotte LECERF, Doctorante en STAPS (Université d'Artois)

Oumaya HIDRI NEYS, Professeure des Universités,
Sociologue (Direction)

Hugo JUSKOWIAK, Maître de conférences, Sociologue
(Co-direction)



L'(in)employabilité des jeunes « invisibles »

Analyse des représentations et pratiques des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi

Charlotte LECERF, Doctorante en STAPS (Université d'Artois)



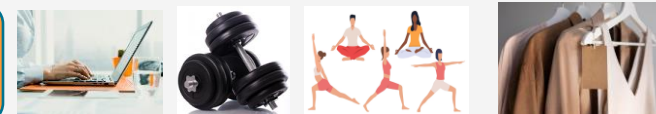
Contexte

Le « dispositif D » est présent en hauts de France dans 7 quartiers prioritaires de la ville. Ses concepteurs le définissent comme étant plus « efficace » pour repérer les jeunes dits « invisibles », c'est-à-dire non-détectés, non-suivis, non-accompagnés par les institutions telles que le pôle emploi ou les missions locales. Il est également défini comme plus « innovant » pour faire accéder à l'emploi en étant plus proche du terrain avec une prise en charge « personnalisée », qui s'articule autour de la recherche d'emploi, des immersions en entreprise, une prise en charge sociale et une série d'outils mobilisant des activités physiques et corporelles. En tenant compte de ces premières données, nous avons étudié les représentations et les pratiques des professionnels du dispositif en lien avec les jeunes, sur les jeunes.

Méthodologie

18 entretiens ethnographiques menés avec les professionnels en contact quotidien avec les chercheurs d'emploi

Participation observante pendant quatre ans : ateliers d'outils et de recherche d'emploi, activités physiques, esthétiques, entretiens en face à face avec les conseillers et les jeunes



Principaux résultats

1) Des représentations plutôt défavorables sur les jeunes issus de milieux défavorisés

Valorisation des jeunes de classes moyennes et supérieures

Valorisation de certains groupes sociaux et le leur rapport particulier à l'emploi

Stéréotypes négatifs concernant les jeunes issus de classes populaires (Giraudou Baujeu, 2021)

2) Transformer l'apparence physique pour obtenir un emploi ?

Le travail sur le corps et l'apparence physique (Hidri, 2008 ; Le Yondre, 2012)



Légitime la place du corps dans le processus de recrutement

3) Un contexte de recrutement et des conditions de travail propices aux pratiques discriminatoires

Objectif d'intégrer 1000 personnes



Valoriser l'intégration de jeunes moins « éloignés » du marché du travail (Fondeur et al., 2016)

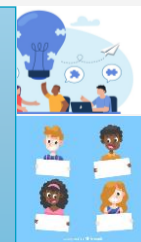
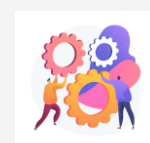
Professionnels formés à la méthode de recherche d'emploi « formelle » et à l'utilisation d'atelier visant une conformité des jeunes, non-formés à la lutte contre les discriminations

Quelques préconisations

Le travail des intermédiaires de l'emploi sur le suivi des effectifs le nécessaire remplissage du système d'information ne doit pas primer sur des temps de réflexion autour de la caractérisation des publics, des méthodes de recrutement et de l'attention aux processus de stigmatisation/ discrimination

les méthodes habituelles de sélection (C.V., lettre de motivation, entretien) ont montré leurs limites. Les mises en situation ont fait leurs preuves lorsqu'il s'agit d'évaluer plus objectivement les compétences en acte des candidats (Vallée, Pascual, & Gueguen, 2011)

Au regard de la variété de profils existants parmi les professionnels, il serait judicieux de privilégier des professionnels formés à la lutte contre les discriminations. L'inclusion dans les formations de modules en psychologie sociale, permettant de comprendre la formation des stéréotypes chez l'individu et leurs effets, serait également bénéfique



3^{ème} partie

Comment intégrer
la prévention des discriminations
dans ses pratiques professionnelles ?

Témoignages inspirants





Un engagement national des Missions
Locales
pour lutter de façon systémique contre les
discriminations

Nathalie ROBERT

Directrice Mission Locale de La Ciotat

Pilote de la Mission Déléguée



Un engagement national des Missions Locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations

Genèse & fondements du projet

Recherche:

Travaux Olivier NOEL, sociologue et responsable de l'ISCRA

Constat de discriminations co –produites (intermédiaires – jeunes – employeurs) (2000)

Recherche-Action au niveau régional :

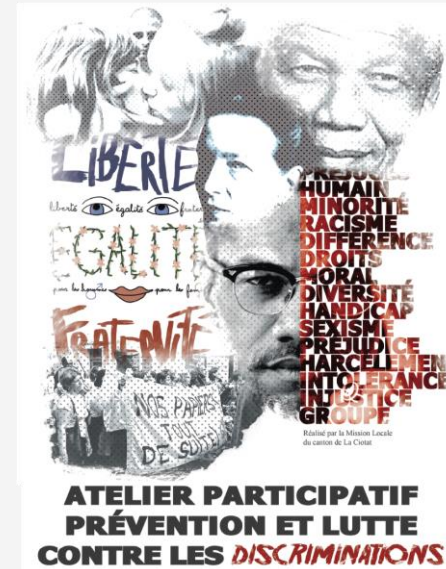
Dès 2007- approche systémique & référents lutte contre les discriminations dans les ML de PACA

Expérimentation & essaimage national :

2019 – FEJ

2022 – Mission Déléguée tête de réseau des ML UNML

- Approche systémique , jeunes- entreprises – salariés
- Internaliser les compétences pour la mise en place durable des actions
- Développer le « Pair à Pair »
- Rendre autonome les Missions Locales
- Groupe projet (Iscra- Lexegalys- ARML PACA- ML Marseille- ML La Ciotat)



Un engagement national des Missions Locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations

Charte d'engagement National des Missions Locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations :

- Cadre commun pour l'ensemble du réseau
- Signature mai 2022

Mission Déléguée de l'UNML , confiée à l'ARDML PACA :

- Propose des modalités concrètes de déploiement de cette même charte

Formation des salariés via les PRF des ARML ou en intra (Uniformation) :

- Module 1- Comprendre les enjeux de la lutte contre les discriminations
- Module 2 - Accompagner les entreprises à objectiver les critères de recrutement

Webinaires de mobilisation (labellisation des Missions Locales), de partage d'expériences, d'actualité du droit de la non discrimination

Essaimage des Ateliers Participatifs de lutte contre les discriminations :

Enjeux :

- favoriser l'expression des publics jeunes par l'utilisation notamment du photo-langage
- Contribuer à développer leur pouvoir d'agir
- Accompagner les Missions Locales sur site

Essaimage des Workshops Entreprises « Recrutement inversé »
Se mettre à la place de l'autre

Enjeux:

- Développer une culture commune de recrutement non discriminatoire entre les entreprises, les jeunes et les Missions Locales
- Accompagner les Missions Locales sur site



C2RP
Carif-Oref
Hauts-de-France



Atlas

Inclusion cohésion sociale - QPV
Hauts-de-France

24 septembre 2024

Atlas

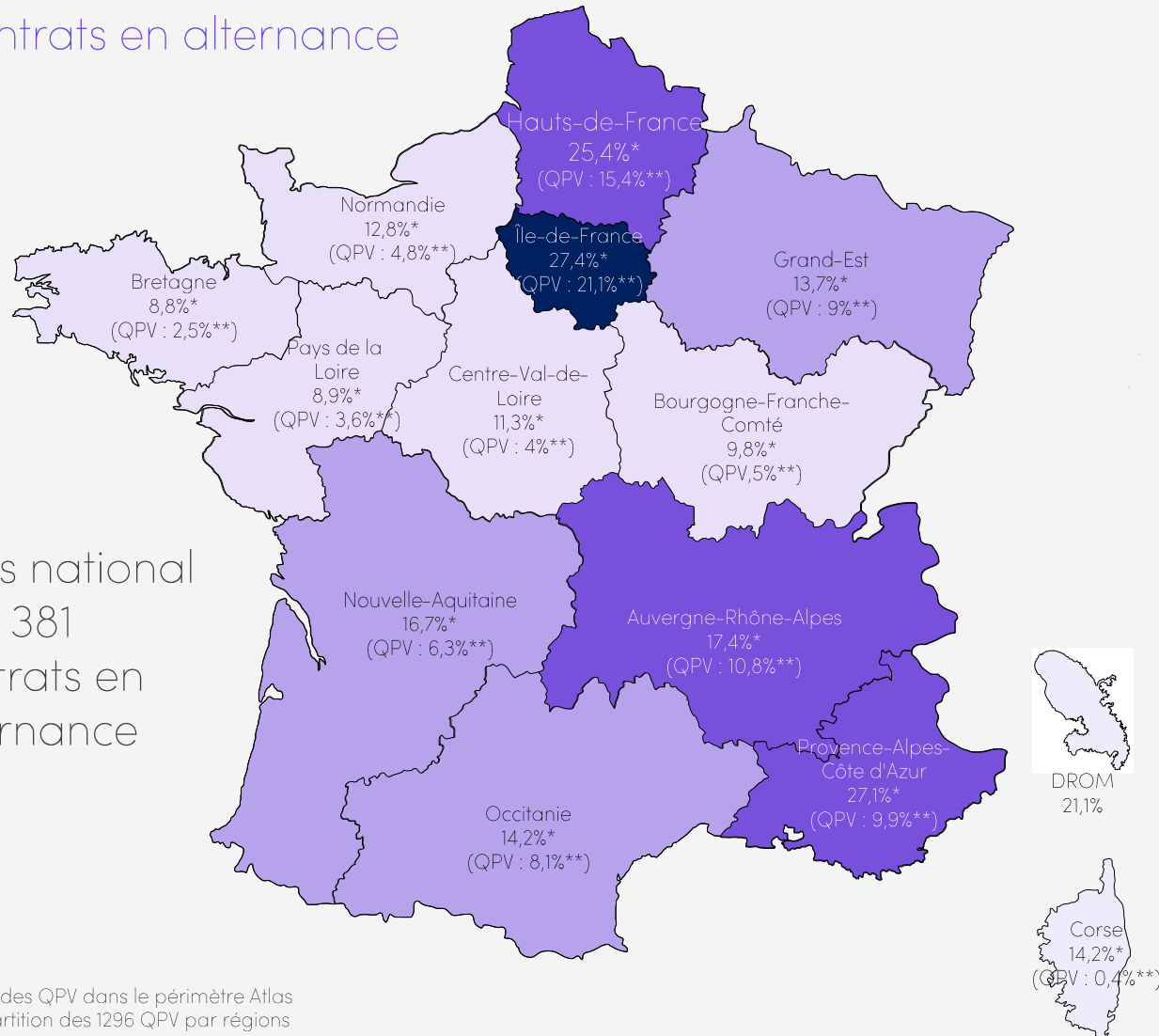


Identification des territoires (régions des alternants)

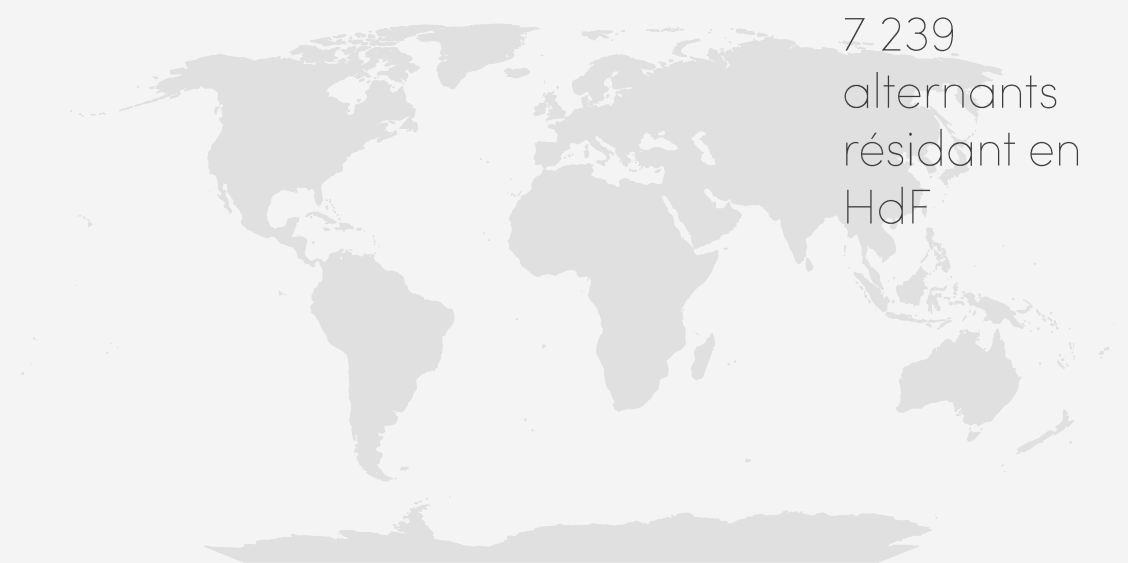
Contrats en alternance

Atlas national
: 110 381
contrats en
alternance

* Poids des QPV dans le périmètre Atlas
** Répartition des 1296 QPV par régions



Taux de recours des QPV en Hauts-de-France



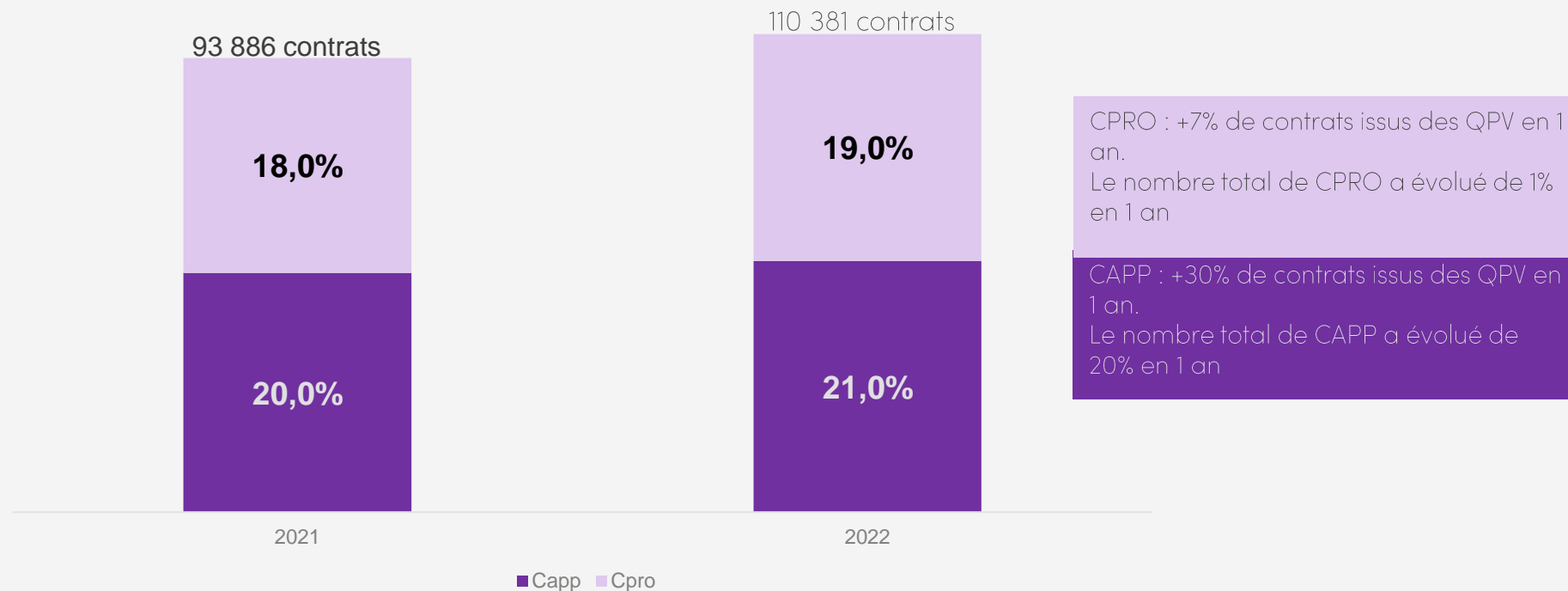
Avec Bing
© Australian Bureau of Statistics, GeoNames, Geospatial Data Edit, Microsoft, Navinfo, Open Places, OpenStreetMap, TomTom, Wikipedia, Zenrin

20,4% des alternants d'Atlas sont issus des sur le territoire national est issu des QPV soit **1 alternant sur 5**.

Pour la région Hauts-de-France, c'est **1 alternant sur 4** issu des QPV soit **25,4%**.

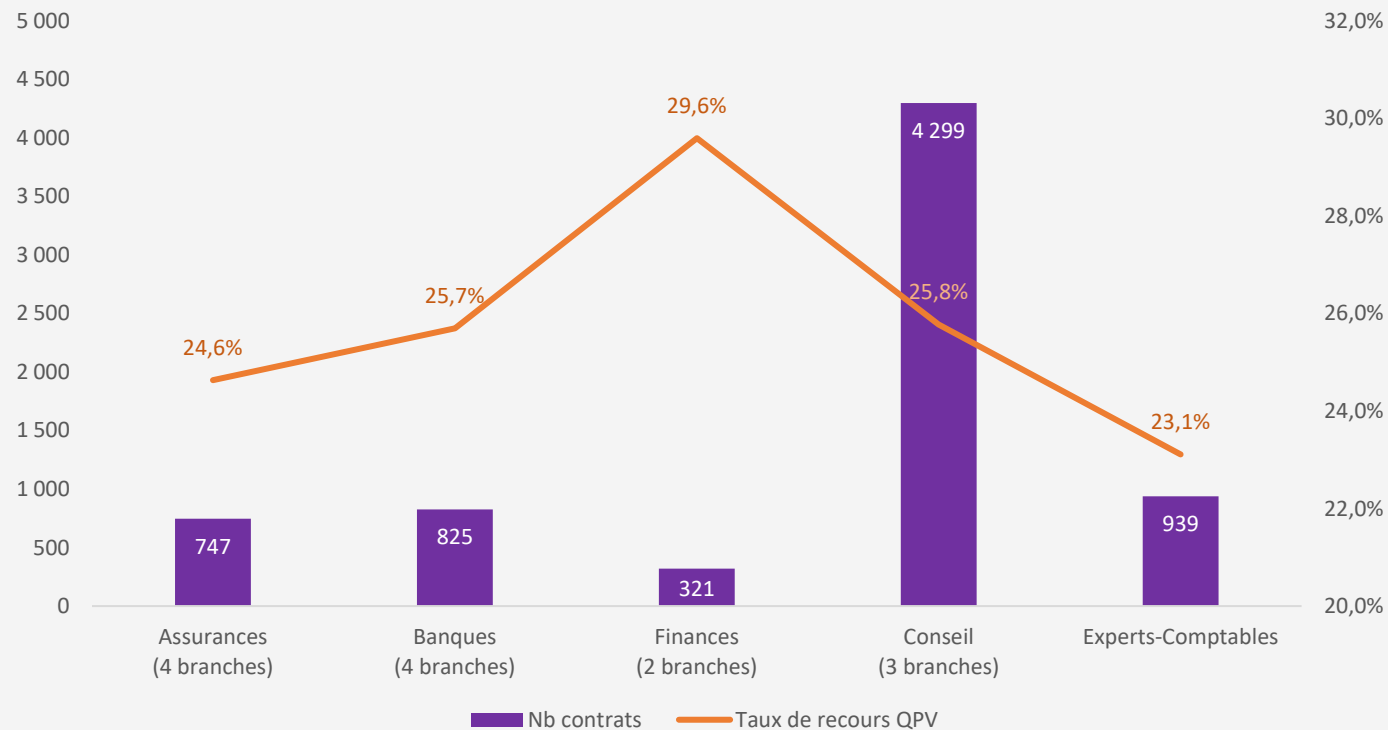
Evolution des contrats issus des QPV – Atlas sur le plan national

Evolution du nombre de contrats issus des QPV
entre 2021 et 2022

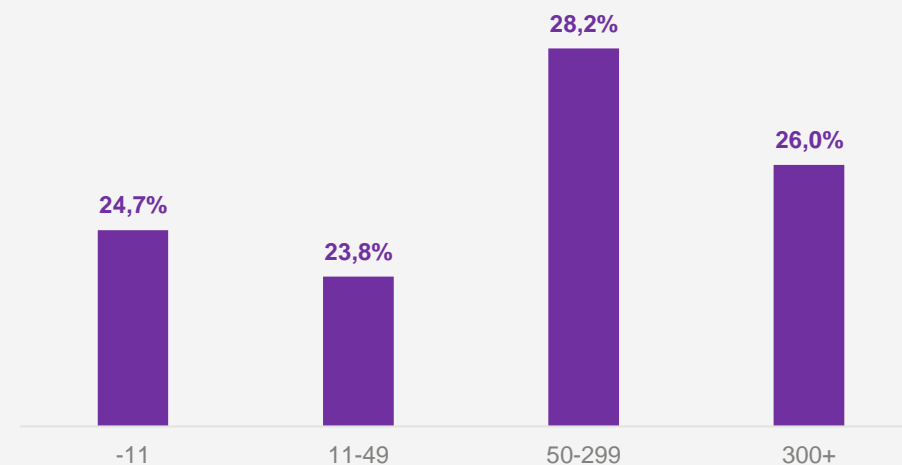


Employeurs – Hauts-de-France

Taux de recours QPV sur contrats débutant en 2022

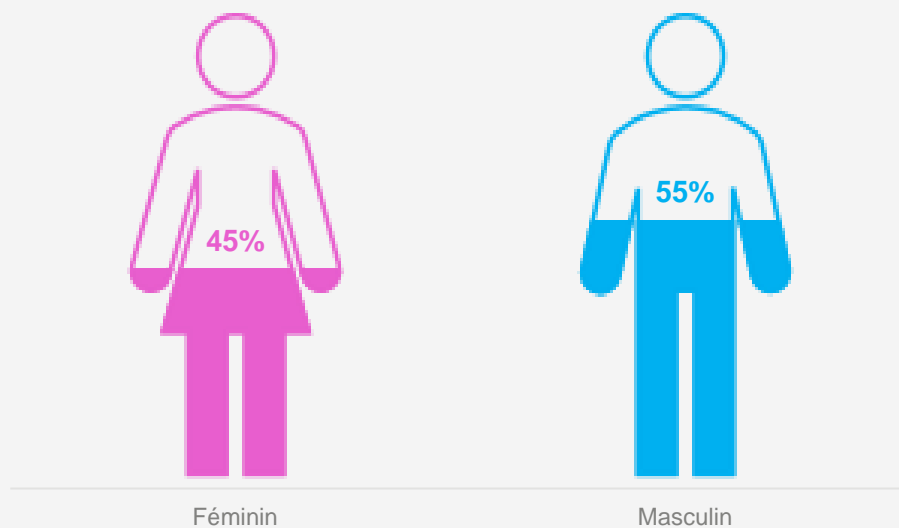


Taux de recours par taille d'entreprise HdF

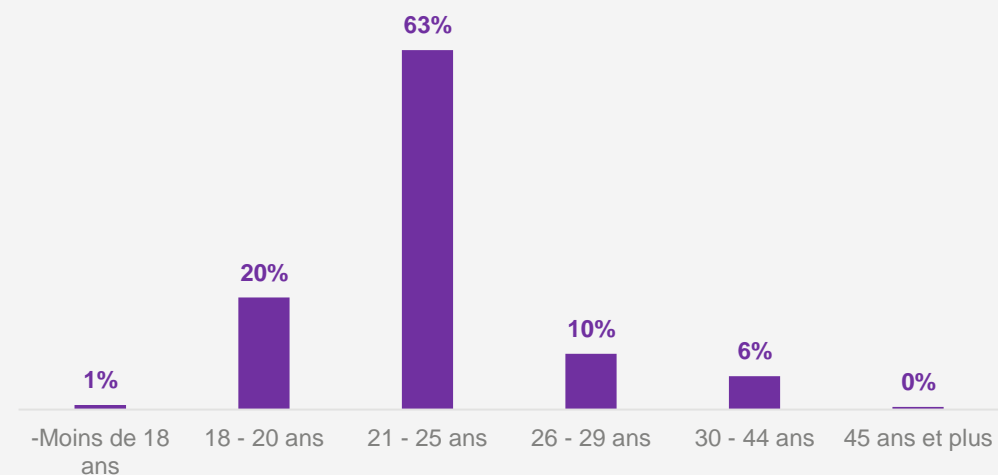


Alternants – Hauts-de-France

Répartition des QPV par genre

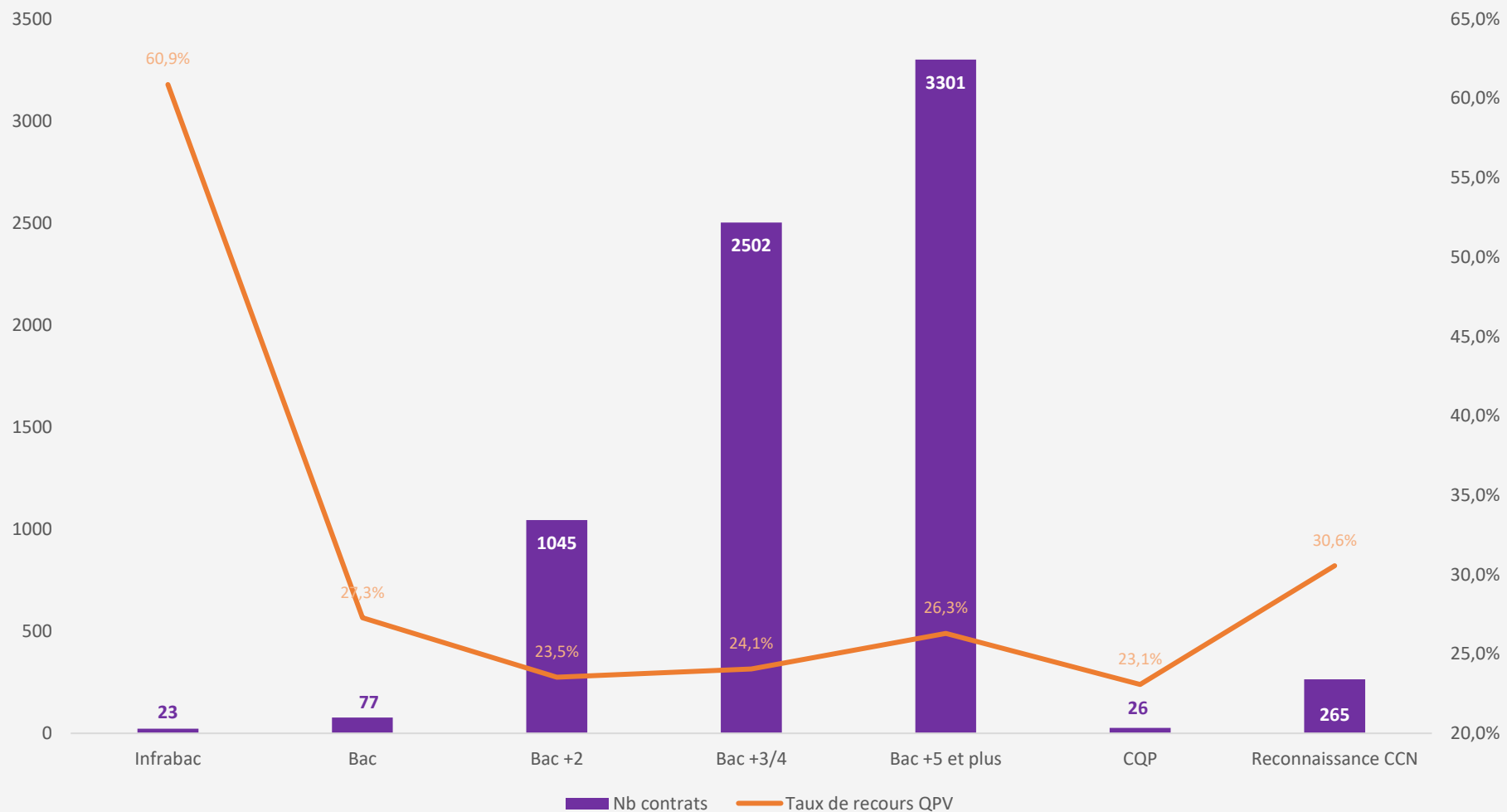


Répartition des QPV par tranches d'âge à l'entrée du contrat



Niveaux de formation visés – Hauts-de-France

Taux de recours par niveaux de formation visé



ÉVOLUTION DU TAUX D'INSERTION – 24 mois

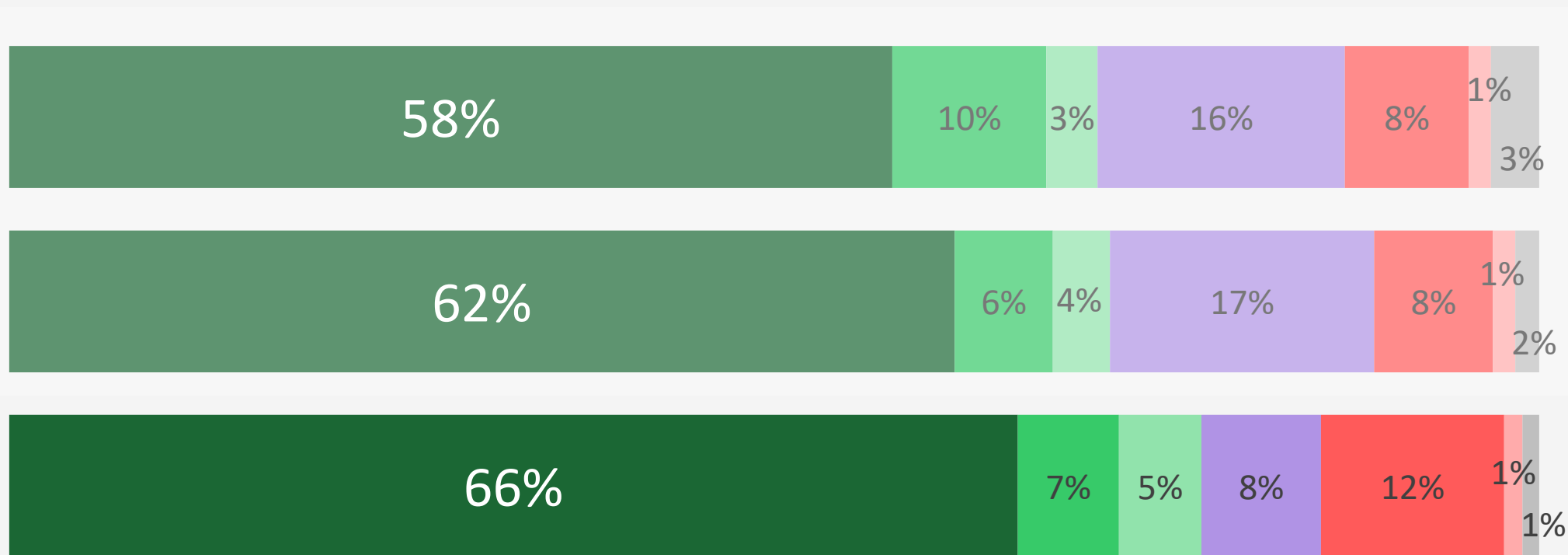
2022



2023



2024



- CDI
- Travailleur indépendant, créateur, repreneur
- Demandeur d'emploi
- Étudiant

- Autre contrat (CDD, intérim,...)
- Alternance
- Autre situation

ACTIONS ATLAS POUR LES QPV

1 – **Fête du numérique** à la salle Watremez de Roubaix en partenariat avec la Mairie de Roubaix, France Travail et Numeum

Faire découvrir les métiers du numérique au public roubaisien

4 espaces découvertes : Entreprises – CFA/OF – Espace VR – Organismes

2 – **Ateliers découverte des métiers** de nos branches avec des professionnels banque, assurance, expertise comptable et numérique à l'école de la 2^{ème} chance à Lille



Les prochains webinaires



La formation à distance, organisé par les Carif-Oref Auvergne-Rhône-Alpes (Via Compétences) et Normandie le **15 octobre 2024 de 14 h 00 à 15 h 30**. [Inscrivez-vous ici](#)



Comment accompagner les postulants et rupturants dans la recherche d'employeurs ?, organisé par le Carif-Oref Pays de la Loire, le **7 novembre 2024 de 14 h 00 à 16 h 00**. [Inscrivez-vous ici](#).



Comment accompagner vos apprentis sur le plan social et matériel pour sécuriser leurs parcours ?, organisé par le Carif-Oref Occitanie le **10 décembre 2024 de 14 h 00 à 16 h 00**. [Inscrivez-vous ici](#).



Les kits ressources

- Disponibles sur le site du Réseau des Carif-Oref :
 - Le **handicap**
 - L'**égalité, la mixité et la diversité**
 - La **mobilité internationale**
- A venir :
 - l'information sur les **droits et devoirs** en tant qu'apprentis et sur la **santé et la sécurité** en milieu professionnel ;
 - la **cohérence** de la formation, la **formation à distance**, l'**évaluation** des compétences ;
 - l'accompagnement de la **recherche d'employeur** ;
 - les **freins périphériques** et accès aux aides.

Retrouvez les kits ressources ainsi que les replays et supports des webinaires sur la page du site Internet du Réseau des Carif-Oref : <https://www.intercariforef.org/kits-ressources-et-webinaires>

Boite à outils



LA PLACE DES JEUNES DES QPV DANS L'APPRENTISSAGE

—

Focus Hauts-de-France



La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage

- Hauts-de-France -



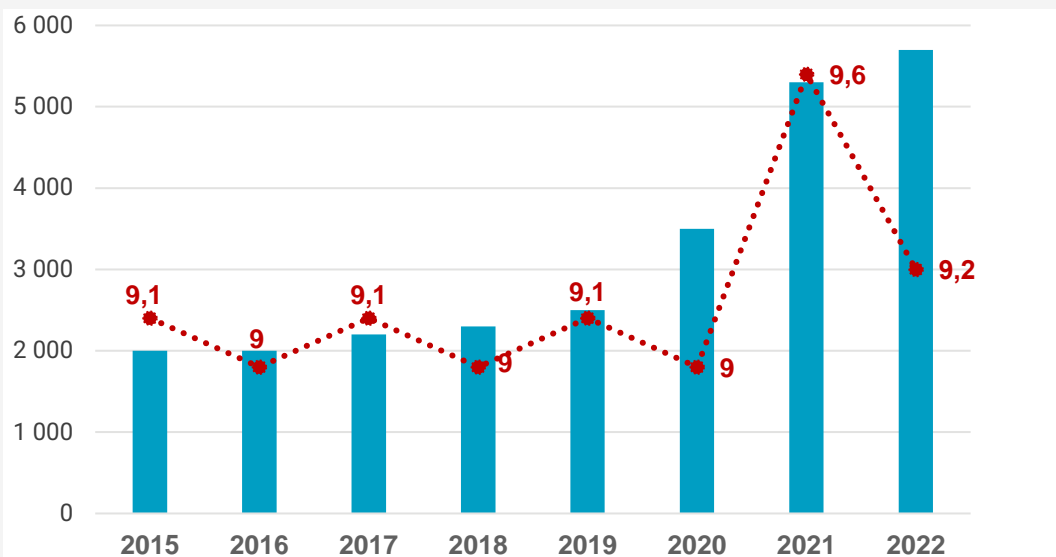
Les jeunes des QPV en contrat d'apprentissage

Chiffres-clefs

5 700 contrats d'apprentissage signés en 2022
au régional (public & privé)

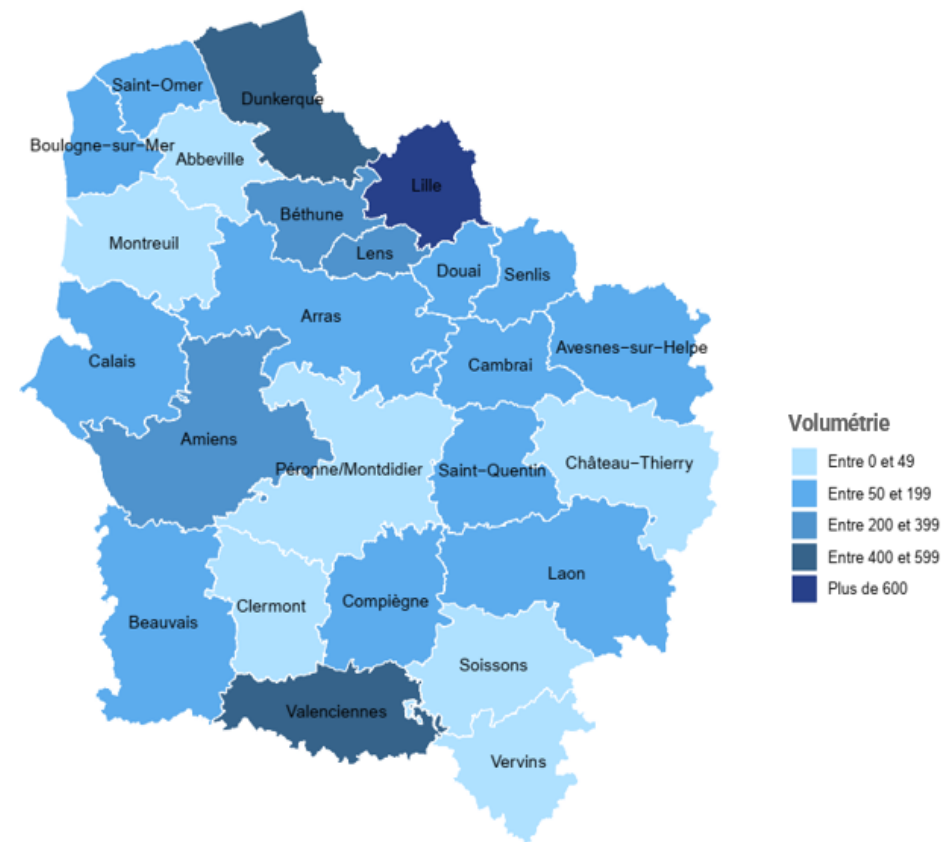
➤ **+7,5%** sur un an

Effectifs et parts des contrats des jeunes issus des QPV
sur l'ensemble des contrats signés en Hauts-de-France



Lecture : En 2016, 2 000 contrats d'apprentissage ont concerné des jeunes issus des QPV dans la région des Hauts-de-France, soit 9% de l'ensemble des contrats signés au niveau régional.

Répartition des contrats d'apprentissages
selon les Services publics de l'emploi local
apprentis issus des QPV



La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage

- Hauts-de-France -



Profils des apprentis issus des QPV

(public & privé)



Un taux de féminisation plus important

46% des contrats d'apprentissage comptabilisés en 2022 concernent des femmes

- 43% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage en région



Une population plus âgée

61% des contrats d'apprentissage concernent des apprentis âgés de 20 ans et plus

- 53% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage en région



Travailleurs en situation de handicap

Moins de **2%** des contrats d'apprentissage concernent des apprentis reconnus travailleurs handicapés



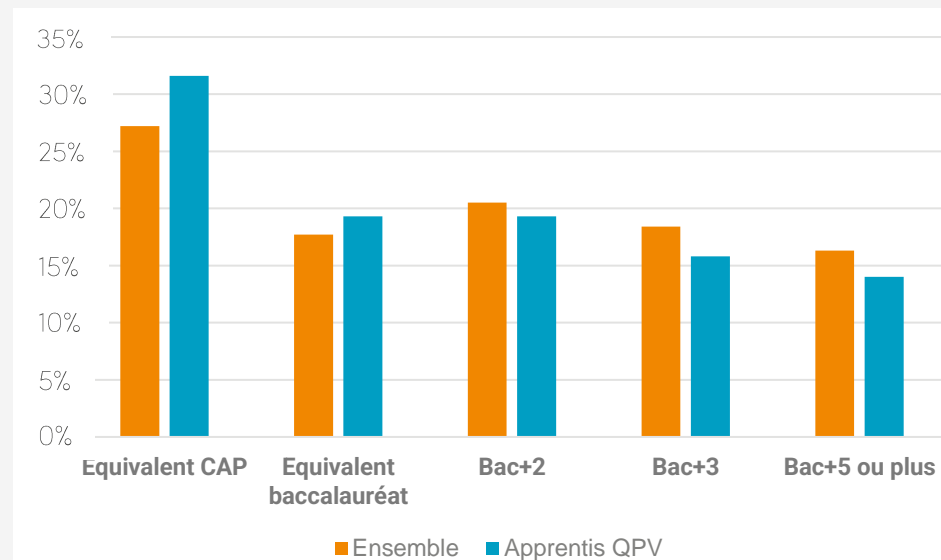
Leur niveau de formation préparée



En majorité pour préparer un diplôme ou un titre de niveau bac ou infra-bac

51% des contrats s'inscrivent dans le cadre d'une formation de niveau bac ou infra-bac

Répartition des contrats par niveau de formation



Lecture : En 2022, 32% des contrats des jeunes issus des QPV préparent une formation de niveau CAP ou équivalent, contre 27% de l'ensemble des contrats au niveau régional.

La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage

- Hauts-de-France -



Les contrats de travail des jeunes issus des QPV



Principalement dans le secteur privé

96% des contrats d'apprentissage en 2022 sont signés au sein du secteur privé

- Constant sur un an



Dans des petites entreprises pour moins d'un contrat sur deux

42% des contrats d'apprentissage en 2022 sont signés dans des entreprises de moins de 10 salariés

- - 4 point sur un an
- 44% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage au niveau régional



Pour une durée de 2 ans ou plus dans un peu plus d'un cas sur deux

58% des contrats d'apprentissage portent sur des durées de 2 ans ou plus

- + 1 point sur un an
- 60% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage au niveau régional



Les principaux secteurs d'activité



1

Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles

➤ **25%** des contrats



2

Soutien aux entreprises

➤ **13%** des contrats



3

Admin. publique, enseignement, santé et action sociale

➤ **13%** des contrats



4

Hébergement et restauration

➤ **9%** des contrats



5

Construction

➤ **9%** des contrats

La place des jeunes issus des QPV dans l'apprentissage

- Hauts-de-France -



Les ruptures de contrats d'apprentissage pour les apprentis issus des QPV



Un taux de rupture plus important

20% des contrats d'apprentissage débutés en 2020 ont été rompus

- 16% pour l'ensemble des contrats d'apprentissage au niveau régional



Des ruptures plus nombreuses pour les contrats longs

23% des contrats d'apprentissage d'une durée supérieure à 2 ans

- 17% des contrats d'une durée d'un an



Respectivement **20%** & **8%** pour l'ensemble des contrats d'apprentissage au niveau régional



Des ruptures équivalentes selon le niveau de diplôme

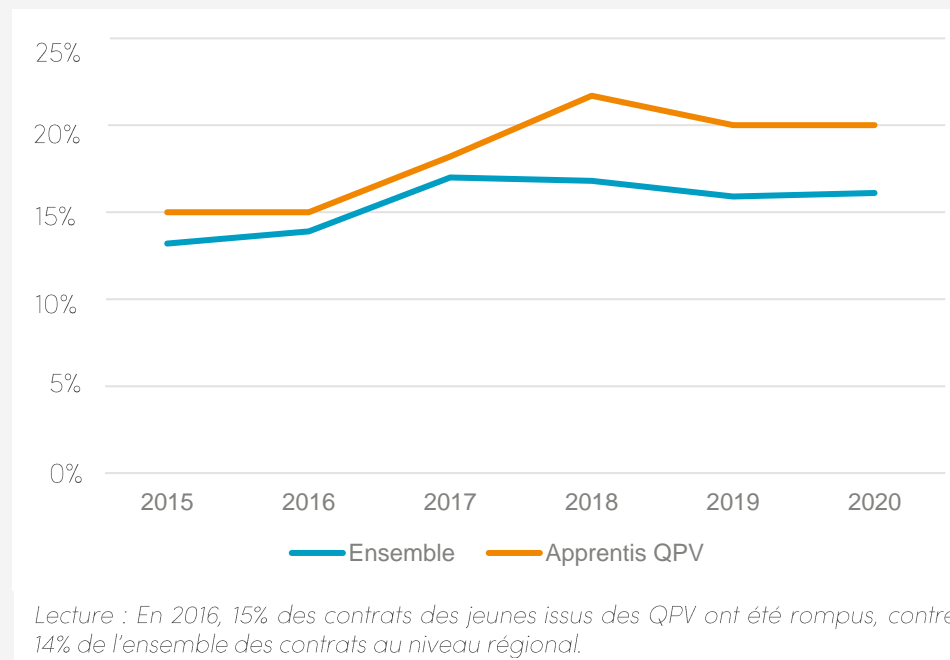
23% des contrats d'apprentissage dont le niveau de qualification est supérieur au baccalauréat

- 24% des contrats de niveau bac & infra-bac



Respectivement **15%** & **18%** pour l'ensemble des contrats d'apprentissage au niveau régional

Taux de rupture des contrats par année (en%)





C2RP
Carif-Oref
Hauts-de-France



L'(in)employabilité des jeunes « invisibles »

Analyse des représentations et pratiques des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi

Charlotte LECERF,

Doctorante en STAPS (Université d'Artois)



L'(in)employabilité des jeunes « invisibles »

Analyse des représentations et pratiques des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi

Charlotte LECERF, Doctorante en STAPS (Université d'Artois)



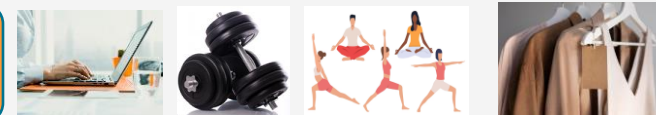
Contexte

Le « dispositif D » est présent en hauts de France dans 7 quartiers prioritaires de la ville. Ses concepteurs le définissent comme étant plus « efficace » pour repérer les jeunes dits « invisibles », c'est-à-dire non-détectés, non-suivis, non-accompagnés par les institutions telles que le pôle emploi ou les missions locales. Il est également défini comme plus « innovant » pour faire accéder à l'emploi en étant plus proche du terrain avec une prise en charge « personnalisée », qui s'articule autour de la recherche d'emploi, des immersions en entreprise, une prise en charge sociale et une série d'outils mobilisant des activités physiques et corporelles. En tenant compte de ces premières données, nous avons étudié les représentations et les pratiques des professionnels du dispositif en lien avec les jeunes, sur les jeunes.

Méthodologie

18 entretiens ethnographiques menés avec les professionnels en contact quotidien avec les chercheurs d'emploi

Participation observante pendant quatre ans : ateliers d'outils et de recherche d'emploi, activités physiques, esthétiques, entretiens en face à face avec les conseillers et les jeunes



Principaux résultats

1) Des représentations plutôt défavorables sur les jeunes issus de milieux défavorisés

Valorisation des jeunes de classes moyennes et supérieures

Valorisation de certains groupes sociaux et le leur rapport particulier à l'emploi

Stéréotypes négatifs concernant les jeunes issus de classes populaires (Giraudou Baujeu, 2021)

2) Transformer l'apparence physique pour obtenir un emploi ?

Le travail sur le corps et l'apparence physique (Hidri, 2008 ; Le Yondre, 2012)



Légitime la place du corps dans le processus de recrutement

3) Un contexte de recrutement et des conditions de travail propices aux pratiques discriminatoires

Objectif d'intégrer 1000 personnes



Valoriser l'intégration de jeunes moins « éloignés » du marché du travail (Fondeur et al., 2016)

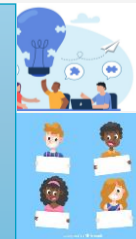
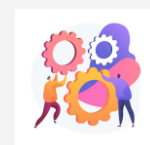
Professionnels formés à la méthode de recherche d'emploi « formelle » et à l'utilisation d'atelier visant une conformité des jeunes, non-formés à la lutte contre les discriminations

Quelques préconisations

Le travail des intermédiaires de l'emploi sur le suivi des effectifs le nécessaire remplissage du système d'information ne doit pas primer sur des temps de réflexion autour de la caractérisation des publics, des méthodes de recrutement et de l'attention aux processus de stigmatisation/ discrimination

les méthodes habituelles de sélection (C.V., lettre de motivation, entretien) ont montré leurs limites. Les mises en situation ont fait leurs preuves lorsqu'il s'agit d'évaluer plus objectivement les compétences en acte des candidats (Vallée, Pascual, & Gueguen, 2011)

Au regard de la variété de profils existants parmi les professionnels, il serait judicieux de privilégier des professionnels formés à la lutte contre les discriminations. L'inclusion dans les formations de modules en psychologie sociale, permettant de comprendre la formation des stéréotypes chez l'individu et leurs effets, serait également bénéfique



Bibliographie

Lien du rapport de recherche complet :

<https://injep.fr/publication/linemployabilite-des-jeunes-invisibles/>

Quelques références :

- ❖ Amadiou, J. & Roy, A., 2019, Stéréotypes et discriminations dans le recrutement. *Hermès, La Revue*, n°83, 162-169.
- ❖ Darmon, M., 2016, *La Socialisation*, Paris, Armand Colin.
- ❖ Divay, S., 1999, *L'aide à la recherche d'emploi : Des conseils pour sauver la face*, Éditions L'Harmattan, Paris
- ❖ Fondeur, Y., Fretel, A., Pillon, J. M., Remillon, D., Tuchszirer, C., & Vivés, C., 2016, *Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail* (Doctoral dissertation, Conservatoire national des arts et métiers-CNAM, Centre d'études de l'emploi et du travail-CEET, Pôle emploi).
- ❖ Fretel, A., 2012, « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ? », *IRES, Document de travail*, (2).
- ❖ Giraudon Baujeu, G., 2020, « "Ce n'est pas de la discrimination, c'est l'expérience du recrutement !" : Acteurs du recrutement en agence d'intérim et en mission locale. », *Agora débats/jeunesses*, 85, 122-136.
- ❖ Hidri, O., 2008, « Faut-il travailler son corps pour réussir un entretien d'embauche ? La place de l'apparence physique dans les manuels d'Aide à la recherche d'emploi. », *Lien social et politiques*, (59), 21-32.
- ❖ Hidri Neys, O. & Duflos, J., 2017, « Entre le dire et (ne pas) le faire. Les recruteurs et la fabrique des discriminations selon l'apparence physique », *Déviance et Société*, 41, 566-592.
- ❖ Le Yondre, F., 2012, « Des corps incertains. Redynamisation des chômeurs par le sport. », *Le sociographe*, 83-92.
- ❖ Vallée, B., Pascual, A., & Gueguen, N., 2011, « Comment recruter plus efficacement les "publics précaires" ? Une approche contextuelle et collective des recrutements sur les postes de bas niveaux de qualification », *L'orientation scolaire et professionnelle*.

Ressources complémentaires

Rapport d'évaluation « Mesure des discriminations dans l'accès à l'apprentissage (MADAA) », Rapport réalisé par CEREQ – CERTOP – CLERSE – LPS-DT Sous la direction de Prisca KERGOAT https://telemaque.injep.fr/GED_RFX/101226892940/apdiscr_i_3_rapport_final_madaa.pdf

Lecerf C., Hidri Neys O., Juskowiak H., 2024, L'(in)employabilité des jeunes « invisibles ». Analyse des représentations des professionnels au travers d'un dispositif d'emploi, INJEP Notes & rapports. <https://injep.fr/publication/linemployabilite-des-jeunes-invisibles/>

« Prévention des discriminations et choix d'orientation »

Réseau RECI, Prévention des discriminations et choix d'orientation. Note documentée, juin 2023, 18 p.

https://biblio.reseau-reci.org/index.php?lvl=notice_display&id=34534

Réseau RECI, Séminaire "Prévention des discriminations et choix d'orientation : quels enjeux, quelles alliances ?", Synthèse, 22 mars 2024, 32p.

https://biblio.reseau-reci.org/doc_num.php?explnum_id=1902

Réseau RECI, Séminaire " Prévention des discriminations et choix d'orientation : quels enjeux, quelles alliances ? "Dossier ressources, 22 mars 2024, 25p

https://biblio.reseau-reci.org/doc_num.php?explnum_id=1868

IREV, Webdocumentaire "Prévenir les risques de discriminations ethno-raciales dans le champ scolaire" -Janvier 2020

<https://express.adobe.com/page/yzck6qymCs9d8/>