Date : 03/10/2025

Rédactrices : Ingrid DEQUIN et Ivana-Maria SANCHEZ IVANOVA

Agir pour l'égalité dans l'accompagnement des jeunes vers la formation, l'insertion et l'emploi

SYNTHÈSE DE LA DEMI-JOURNÉE DE SENSIBILISATION

10 juillet 2025

Date : 03/10/2025

Rédactrices : Ingrid DEQUIN et Ivana-Maria SANCHEZ IVANOVA

Table des matières

I- Comprendre les enjeux de prévention des discriminations en mission locale 4

- Des discriminations difficilement reconnues et une compréhension systémique invisibilisée (1991-1998) 4
  1. Une logique d'imputation 4
  2. Un déni persistant 4
- Un problème public enfin reconnu : des perspectives ouvertes pour expérimenter des démarches innovantes dans le réseau des missions locales (1998-2011) 5
  3. Un droit de la non-discrimination peu dissuasif et insuffisamment mobilisé. 5
  4. Un double aveuglement 6
  5. Un sujet tabou : quand le silence coproduit des discriminations 6
  6. 1998, une date charnière pour la reconnaissance du problème en France... 7
- Retour d'expérimentation de la mission locale de la Ciotat 7
- Retour d'expérimentation à Villeurbanne (2008) 8
- Quelques questions : 9

II- Étude de cas et préconisations 9

Date : 03/10/2025

Rédactrices : Ingrid DEQUIN et Ivana-Maria SANCHEZ IVANOVA

Introduction

Les professionnels en charge de l'accompagnement des jeunes vers l'insertion, la formation ou l'emploi sont régulièrement confrontés à des situations où ces derniers font l'objet de traitements inégalitaires, voire discriminatoires.

*Pour répondre à ces enjeux, un premier webinaire a été organisé en 2024 par l'IREV, Centre de ressources de la politique de la ville des Hauts-de-France et l'AREFIE[1] intitulé **« Jeunes des quartiers et accès à l'emploi : comment nos représentations influencent leur avenir ? »**. L'objectif était de comprendre comment les représentations des professionnels de l'accompagnement influencent les parcours d'insertion des jeunes, en particulier ceux issus des quartiers populaires. À travers des études de terrain et des témoignages, ce webinaire a permis de mettre en lumière les obstacles, les préjugés et les actions possibles pour favoriser une meilleure insertion des jeunes les plus fragilisés et/ou catégorisés comme moins désirables sur le marché de l'emploi.*

*Dans la continuité de cette démarche, l'IREV et l'AREFIE ont mis en place une demi-journée de sensibilisation intitulée **« Agir pour l'égalité dans l'accompagnement des jeunes vers la formation, l'insertion et l'emploi »**, le 10 juillet 2025.Les vingt-cinq professionnels des missions locales présents ont pu approfondir les connaissances en matière de prévention des discriminations et nourrir une réflexion collective sur la transformation des pratiques professionnelles en faveur d'un accompagnement égalitaire.*

Cette sensibilisation s'est déroulée en deux temps :

- *Une première partie consacrée à l'intervention du sociologue Olivier Noël. Il est revenu sur la prise en compte des discriminations d'abord analysé comme un impensé pour évoluer vers une prise de conscience des discriminations systémiques, donnant lieu notamment à des expérimentations de deux missions locales pour prévenir et lutter contre les discriminations. Cette introduction a permis de mieux cerner le rôle des intermédiaires de l'insertion et les possibles leviers pour les missions locales.*
- *La deuxième partie a été consacrée à l'étude d'un cas pratique dans laquelle les participants se sont engagés dans une réflexion collective faisant appel aux situations quotidiennes auxquelles les professionnels sont confrontés.*

[1] L'Association Régionale des Élus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi (***AREFIE***) Hauts-de-France

I- Comprendre les enjeux de prévention des discriminations en mission locale

Intervenant : Olivier Noël est sociologue à l'Institut Social et coopératif de recherche appliquée (www.iscra.org). Il est spécialiste des questions de discriminations et coopère avec le réseau des missions locales depuis plus de 25 ans. Il est Maître de conférences associé de sociologie politique à l'université Paul Valéry, à Montpellier, où il est responsable du Master 2 « Intermédiation et Développement Social : projets, innovation, démocratie et territoires ».

Lien : Sensibilisation : Agir pour l'égalité dans l'accompagnement des jeunes - Intervention d'Olivier Noël

Des discriminations difficilement reconnues et une compréhension systémique invisibilisée (1991-1998)

Les premiers travaux d'Olivier Noël sur les discriminations remontent aux années 1990. Dans le cadre des politiques d'intégration, il mène une enquête auprès de 80 jeunes d'un même quartier, aux niveaux de diplôme très variés (du niveau 6 au niveau 1), afin d'évaluer leur sentiment d'intégration à la société française. Bien que tous soient nés ou aient grandi en France, et qu'ils se déclarent unanimement bien intégrés, ils rapportent de nombreuses expériences de délits de faciès. Ces discriminations apparaissent dans des domaines variés : l'entrée en boîte de nuit, l'accès aux stages, à l'emploi, dans le cadre de l'orientation scolaire, ou encore en matière de mobilité résidentielle, lorsque les parents cherchent à quitter le quartier.

1. Une logique d'imputation

À l'époque, bien que la notion de discrimination existe déjà dans le droit, elle est peu mobilisée par les personnes concernées comme par les institutions, la recherche ou le droit. Lors de la restitution de l'enquête évoquée précédemment, le Préfet met en doute la parole des publics concernés ayant témoigné et questionne plutôt ces situations en tant que « problèmes d'insertion et d'intégration ». Cette réaction révèle la difficulté, au début des années 1990, à reconnaître l'existence des discriminations, et s'inscrit dans une **logique d'imputation** :

D'un côté, les jeunes assument que des obstacles leur sont posés dans l'accès à l'insertion, à l'emploi et dans d'autres domaines. De l'autre, les institutions continuent de nier la problématique en avançant des difficultés d'insertion et d'intégration. L'existence des discriminations systémiques est alors à cette époque un impensé.

2. Un déni persistant

Ce refus de nommer et de reconnaître les discriminations s'explique en partie par un **« éthos égalitaire »** profondément enraciné

dans la société française. La France, se percevant comme patrie des droits de l'homme, estime qu'elle ne peut être concernée par de telles pratiques. Cela conduit à un double mécanisme : d'une part, un déni des discriminations et d'autre part, leurs invisibilisation, notamment lorsqu'elles sont liées à l'origine.

En 1992, dans le cadre d'une mission pour un observatoire public, un directeur de mission locale présente des offres d'emploi ou de stage comportant des codes discriminatoires :

BBR (bleu blanc rouge), 01 (Français), pas de 31 (pas d'Algériens), E (Européen souhaité), BYB (blond·e aux yeux bleus) etc.

Ces mentions, pourtant condamnables par le code pénal, sont portées à la connaissance du Préfet, qui saisit le procureur de la République et convoque les responsables des institutions concernées. Mais là encore, on peut se demander si ces pratiques ne seraient pas plutôt révélatrices d'une volonté d'éviter les jeunes catégorisés comme « en difficulté ». La logique d'imputation réapparaît, rendant toujours difficile la reconnaissance explicite de pratiques discriminatoires.

Un problème public enfin reconnu : des perspectives ouvertes pour expérimenter des démarches innovantes dans le réseau des missions locales (1998-2011)

Ce n'est qu'en 1995, lors d'une déclaration commune à Florence, que les partenaires sociaux européens[2] s'engagent officiellement à lutter contre toutes formes de discriminations, de racisme et de xénophobie dans le monde du travail. L'impulsion vient alors de l'échelle européenne.

À partir de 1997, de nouveaux travaux ont été engagés en collaboration avec les syndicats. L'URMIS, laboratoire rattaché à l'université Paris 7, a mené des recherches avec la CGT. L'EHESS a collaboré avec la CFDT, tandis que l'ISCRA s'est intéressé au rôle des intermédiaires.

Ce choix répond au besoin de comprendre comment des professionnels de l'insertion font face aux injonctions à discriminer.

3. Un droit de la non-discrimination peu dissuasif et insuffisamment mobilisé

Ainsi, une première enquête sera menée auprès de 160 professionnels s'appuyant sur la question suivante : **« Les discriminations existent-elles ? »**

Une large majorité des répondants (80 %) affirme être confrontée à différents types de discrimination. Ce chiffre met en lumière la réalité des professionnels du secteur qui se retrouvent face à **un problème public non reconnu**.

Parmi **ceux qui nient leur existence**, deux grands profils se dégagent : principalement des inspecteurs et des contrôleurs, qui justifient leur position par l'absence de signalements. Selon eux, **s'il n'y a pas de signalements cela signifie qu'il n'y a pas de discriminations**.

Constat n°1 : Le déni, fondé sur des critères administratifs tels que l'absence de signalements, contribue à invisibiliser le phénomène des discriminations, ne laissant aucune place à l'exercice du droit

[2] Plusieurs organisations européennes représentatives des travailleurs et des employeurs étaient présentes, notamment la Confédération européenne des syndicats.

à la non-discrimination dans le milieu professionnel.

4. Un double aveuglement

Une deuxième enquête cherche à comprendre la provenance des codes qui ont été diffusés à un moment.

Dans un premier temps, la réponse de la chambre consulaire reste fermée au débat. Elle se résume à :

« Ce qui compte, ce sont les compétences sans prendre en compte si les personnes sont bleues, rouges ou vertes ».

Cette réponse reflète la **difficulté à nommer les faits**. Elle s'inscrit dans une logique de la théorie économique de la non-discrimination, où l'agent économique serait « aveugle » aux différences.

Il constate un **double aveuglement** :

- Celui lié à « l'éthos égalitaire » hérité des droits de l'homme et de notre modèle Républicain ;
- Celui lié à la croyance économique, fondée sur l'idée que la sélection se fait uniquement sur la base des compétences.

5. Un sujet tabou : quand le silence coproduit des discriminations

Dans le même temps, le directeur du service de formation de la chambre consulaire adopte une posture plus ouverte. Il reconnaît les problèmes liés aux discriminations, qu'il s'agisse des inégalités de genre ou d'origine :

« Tout le monde le sait, mais personne n'en parle. »

Ce silence peut s'expliquer par le fait que **les pratiques discriminatoires relèvent du droit et du droit pénal**, et deviennent ainsi un **sujet tabou**.

Les recruteurs ne disent pas explicitement : « Je ne veux pas de femmes ou de personnes issues de l'immigration. »

Ils invoquent souvent des raisons externes : « Si cela ne tenait qu'à moi, je les embaucherais, mais mes clients sont racistes ».

Ces justifications, présentées comme des contraintes extérieures, délèguent l'intention discriminatoire à des tiers, mais **impliquent directement les recruteurs – et, par ricochet, les professionnels de l'insertion**.

Ces derniers reçoivent ainsi une **injonction indirecte**, les plaçant dans une position où **ils participent, souvent malgré eux, à la reproduction des discriminations**.

Cette dynamique est d'autant plus insidieuse que, parfois, les intermédiaires choisissent de **ne pas orienter un·e candidat·e par « bienveillance »**, pour le·a protéger de comportements sexistes ou racistes connus de certains employeurs. Mais en agissant ainsi, ces professionnels **rompent l'égalité de traitement et contribuent à la coproduction des mécanismes discriminatoires**.

Constat n°2 :
Les professionnels sont régulièrement confrontés aux propos discriminatoires. Lorsqu'ils satisfont aux exigences discriminatoires ils contribuent malgré eux à coproduire la discrimination.

À partir de ce constat, la seule possibilité de sortir de ce mécanisme est de **rendre visibles**, à chaque fois, **les situations de discriminations** et de **remettre du droit dans la régulation**.

Il est à noter que le terme de « coproduction » a été perçu de manière ambivalente :

- Il est jugé excessif par les institutions et euphémisé par les associations anti-racistes.

Cependant, la sociologie met en lumière comment **les intermédiaires sont pris dans une triple contrainte** :

6. 1998, une date charnière pour la reconnaissance du problème en France

Sous l'impulsion des directives Européennes, la France est sommée de traiter les problématiques de discriminations. On peut ainsi noter une reconnaissance officielle avec la **ratification du traité d'Amsterdam en octobre 1997**.

L'année suivante, la ministre des Affaires sociales de l'époque, Martine Aubry, déclare que les discriminations, notamment raciales, sont un tabou en France et qu'il est nécessaire de traiter de façon durable ces questions-là, non seulement pour mieux accompagner les publics concernés, mais aussi pour identifier les freins systémiques auxquels ils sont confrontés.

Retour d'expérimentation de la mission locale de la Ciotat

Sollicité par la mission locale de La Ciotat, Olivier Noël a entamé un travail d'accompagnement autour de la question : « **Comment introduire le droit dans la régulation des pratiques ?** »

Constats de départ

Tous les conseillers n'étaient pas convaincus que les situations vécues étaient liées à des discriminations. Pourtant, parmi les professionnels, certaines femmes étaient témoins de situations de harcèlement, certains conseillers issus de l'immigration étaient interpellés sur les discriminations liées à l'origine.

Première décision

Un affichage a été mis en place dans les locaux de la mission locale, reprenant les dispositions de la loi du 16 novembre 2001. Ce message invitait les jeunes à parler à leur conseiller en cas de situation discriminante. Dès lors, tous les conseillers se sont trouvés questionnés et interpellés.

Une approche participative

Inspiré par les travaux de Bertrand Schwartz, le choix a été fait de mettre en œuvre une démarche de « modernisation sans exclusion »[3]. Pour Schwartz, cela implique d'adapter les pratiques professionnelles, les institutions et les formations en associant directement les publics concernés dans la

[3] Schwartz, B. (1994). **Moderniser sans exclure** (avec la collab. de L. L. Lambrichs). La Découverte.

réflexion et l'action. Dans cette perspective, l'ensemble des participants ont été réunis pour un temps d'échange, afin de prendre en compte la parole des personnes concernées et réfléchir collectivement aux leviers possibles.

Quels effets ?

- A l'échelle locale : le président de la mission locale a apporté son soutien aux actions issues de cette démarche et qui perdurent jusqu'aujourd'hui.
- A l'échelle Régionale : le projet a été étendu à l'ensemble des 28 missions locales de la région PACA (2011-2019).
- A l'échelle nationale : un essaimage national dans le cadre du Fonds d'Expérimentation Jeunesse (2019 – 2022)

Retour d'expérimentation à Villeurbanne (2008)

L'objectif de cette expérimentation était d'accompagner les jeunes, tout en les sensibilisant et les formant aux questions de discrimination.

Le projet s'est articulé autour de **cinq séances** :

- **Deux premières séances** ont été consacrées à l'expression libre des jeunes, afin de leur offrir un espace d'écoute bienveillant où ils pouvaient partager leurs expériences et leur vécu.
- **Une intervention d'une sociologue** est ensuite venue apporter un éclairage théorique sur les mécanismes sociaux des discriminations.
- **Une avocate est également intervenue** pour expliquer les aspects juridiques, les droits en matière de lutte contre les discriminations et les recours possibles.
- Enfin, **une dernière séance** a permis de recueillir les réflexions des jeunes sur les actions qu'ils pourraient envisager pour faire face à ces situations.

Constats de départ

Au départ, les jeunes exprimaient une forme de résignation face aux discriminations, avec des phrases comme *« il faut faire avec »*. Cette acceptation passive s'accompagnait de conséquences importantes : découragement, impacts psycho-sociaux, voire des abandons et ruptures de parcours.

Apports et évolutions :

L'intervention de la sociologue a permis de mettre en lumière les conséquences des discriminations (psycho-sociales, découragement, abandon des parcours de formation, emploi…).

L'intervention de l'avocate a été un moment-clé. Les jeunes ont alors compris que la discrimination n'est pas seulement un vécu personnel, mais bien **un problème de droit** dans le sens où elle relève d'une inégalité de traitement.

Constats finaux :

À l'issue des séances, les jeunes ont affirmé avec assurance : *« Je saurai faire face à ces questions de discrimination. »*

Les professionnels en charge de l'accompagnement, en contact direct avec les publics, sont particulièrement bien placés pour rendre le problème visible, sensibiliser les personnes concernées, et mobiliser le droit afin de faciliter la médiation, corriger certains

comportements ou encore encourager le recours au droit ou une plainte.

Quelques questions :

- *Y a-t-il eu une évolution des phénomènes de coproduction des discriminations ces dernières années ?*

Les formes de discriminations ont évolué. Auparavant, elles étaient plus flagrantes (du fait de leur invisibilité dans la loi). Aujourd'hui, elles peuvent être plus insidieuses, plus masquées.

La **coproduction** est moins présente qu'auparavant, en partie parce que les professionnels sont de plus en plus formés et que les publics sont plus avertis (exemple : ateliers participatifs à Marseille depuis 2012).

De plus, les procédures judiciaires, notamment les condamnations, ont un **effet dissuasif** et produisent un impact au-delà des seuls cas jugés. L'approche judiciaire est nécessaire : elle pousse les entreprises à intégrer les enjeux de discrimination, tant pour des **raisons économiques** que pour **réduire leur exposition au risque juridique**.

- *Avez-vous remarqué que certains jeunes renoncent d'eux-mêmes à postuler, anticipant ainsi une discrimination ?*

Oui, c'est ce que l'on appelle le « **plafond de verre** » : comment une perception générale des mécanismes de discrimination (qui est réelle) va dissuader les jeunes de candidater.

Le phénomène d'**autocensure** est réel : certains jeunes, convaincus qu'ils seront discriminés, **se privent d'opportunités professionnelles**.

La sensibilisation des publics notamment par le droit permet de réaffirmer qu'ils peuvent être protégés de ces phénomènes et permet de les remobiliser et contrer cette autocensure.

Les jeunes ayant vécu eux-mêmes ou vu des proches subir des discriminations peuvent **se mettre en retrait** pour éviter de revivre ces expériences.

- *Existe-t-il des disparités dans les discriminations selon les secteurs ? Et y a-t-il davantage de discriminations dans les secteurs en tension ?*

Oui, les discriminations varient selon les **secteurs d'activité** :

- Certains secteurs posent la question de la **place des femmes**,
- D'autres soulèvent des enjeux **ethnoraciaux**, ou encore d'âge, de handicap, etc.

Pour répondre à la deuxième question, **lorsque les secteurs se tendent les discriminations augmentent**.

Si des progrès ont pu être réalisés par des grandes entreprises, dotées en service RH, les PME- TPE ou l'accès à l'apprentissage sont des enjeux qui mériteraient davantage d'attention car il s'agit là d'angles morts, à investiguer.

II- Étude de cas et préconisations

Cette séquence a permis de contextualiser et de réfléchir à des situations déjà vécues par

les professionnels. La thématique du recrutement constitue une zone à risques où les prises de décisions sont fortes et peuvent apparaître comme discrétionnaires. Chaque situation peut ainsi faire apparaître un sujet et un dilemme.

Cette séquence doit amener les professionnels à analyser l'entièreté de la situation et à proposer les réponses adéquates.

La plus-value de cet exercice est que les professionnels se projettent dans une situation réelle et qu'ils réfléchissent à la fois aux réactions et argumentaires à tenir mais également aux préconisations.

Situation exposée :

Votre mission locale est vivement mobilisée dans le cadre de l'ouverture d'un grand hôtel classé 5 étoiles. Dans quelques mois, celui-ci sera en mesure d'embaucher plus de 300 personnes dans le domaine de l'hôtellerie, la restauration etc.

Une dynamique forte est engagée via le Comité Local pour l'Emploi pour mobiliser les demandeurs d'emploi notamment à l'échelle locale. Les jeunes sont une priorité du territoire au regard du taux de chômage, ceux issus des QPV fortement touchés sont également, à ce titre, ciblés.

Les chargés de mission « relation entreprises » sont pleinement mobilisés pour identifier, mobiliser les jeunes disposant des qualifications nécessaires. Lors d'une réunion de pilotage avec les ressources humaines de ce même établissement, un certain nombre de critères seront rédhibitoires concernant le recrutement des hôtes d'accueil.

Le port du voile sera interdit tout comme les tatouages, piercings trop visibles. Il est recommandé d'organiser au préalable des ateliers permettant de travailler sur leur apparence lors des entretiens pour être prêt lors des entretiens de recrutement.

Consignes :

Au regard de la situation proposée ci-dessous, vous identifierez :

Quels sont les risques encourus :

- ✓ pour les jeunes accompagnés ?
- ✓ les chargés de relation aux entreprises et les professionnels associés ?
- ✓ pour l'entreprise concernée ?

Quelles sont les modalités d'intervention pour prévenir et lutter contre des actes/propos discriminatoires auprès :

- ✓ de l'entreprise ?
- ✓ des jeunes accompagnés ?

Quels accompagnements proposer pour permettre aux professionnels des missions locales d'être alertes et en capacité de prévenir et de lutter contre tous comportements discriminatoires ?

Quels sont les risques encourus :

- ✓ Pour les jeunes accompagnés ?

D'être écartés d'office à partir de critères prohibés comme celui de l'apparence physique, l'appartenance religieuse ou encore les mœurs ;

D'être privés d'opportunités d'emplois, de ne pas être recrutés ;

D'altérer la confiance en soi, l'estime de soi ;

D'accroître les mécanismes d'autocensure ;

D'instaurer chez les jeunes concernés un sentiment d'échec, un sentiment d'injustice voire de résignation et de rupture de parcours ;

De développer des troubles associés contribuant à une dégradation de l'état de santé (mental, physique et social).

✓ Pour les chargés de relation aux entreprises et les professionnels associés ?

De contribuer à une dégradation de l'état de santé (mental, physique et social) des jeunes écartés ;

De se rendre coupable de discrimination en satisfaisant aux exigences discriminatoires ;

De cautionner et d'organiser une sélection des publics les plus « désirables » ;

D'altérer la confiance établie avec le ou les jeunes suivis ;

D'écarter une partie des jeunes disposant des compétences et diplômes nécessaires ;

De se priver des « compétences » disponibles au sein de leur structure et contribuer à allonger les temps d'accompagnement et de parcours au sein de la mission locale ;

D'être inquiétés et poursuivis pénalement en tant qu'agent exerçant une mission de service public avec un risque maximum en cas de condamnation de 75 000 euros et de 5 ans d'emprisonnement ;

De nuire à l'image et à la réputation de la structure ;

De contrevenir aux principes affichés par la structure en matière de déontologie ;

D'être exposé à des sanctions/avertissements de la part de l'employeur ;

D'être en situation de mal être et soumis à des risques psycho sociaux élevés en acceptant des exigences discriminatoires contraires aux principes déontologiques et éthiques.

✓ Pour l'entreprise concernée ?

De se rendre coupable de discrimination lors du processus de recrutement en exigeant une présélection des candidats basée sur des critères prohibés par le droit de la non-discrimination et rappelés par le défenseur des droits ;

D'être inquiétés et poursuivis pénalement avec un risque maximum en cas de condamnation de 45 000 euros et de 3 ans d'emprisonnement ;

De nuire à la réputation de l'entreprise en cas de condamnation et de médiatisation de cette dernière ;

De se priver des « compétences » d'une partie de la population « jeune » alors même qu'ils disposent des qualifications nécessaires ;

De constituer des équipes de salariés « uniformes » c'est-à-dire des équipes composées de professionnels aux profils socio ethniques similaires.

Quelles modalités d'intervention pour prévenir et lutter contre des actes/propos discriminatoires auprès :

✓ De l'entreprise ?

S'opposer aux propos et actes discriminatoires en rappelant le droit et le cadre pénal ainsi que les recommandations du défenseur des droits ;

Rappeler l'engagement des missions locales sur les principes de non-discrimination, qu'il s'agisse des labels obtenus et/ou de la charte nationale ;

Rappeler le cadre légal à savoir qu'un traitement inégal dans le domaine de l'emploi

basé sur un ou plusieurs critères prohibés par le droit de la non-discrimination constitue un délit, interdit et sanctionné par la loi ;

Construire un argumentaire permettant de recentrer les enjeux sur les compétences nécessaires pour occuper les postes à pourvoir ;

Rassurer sur les compétences des missions locales et leur capacité à lever les freins dans les parcours des jeunes accompagnés ;

Insister sur les clauses permettant les périodes d'essai et une immersion complète pour les jeunes recrutés ;

Interroger la mise en œuvre de restrictions portées sur le port du voile, de piercing au regard des missions exercées par les futurs employés. L'entreprise dispose-t-elle d'une clause de neutralité, d'un règlement intérieur précisant ces conditions d'exercice (Exigences de sécurité, d'hygiène...) ;

Signaler les faits auprès des services du défenseur des droits (Numéro vert) ou via ses instances régionales et délégués territoriaux ;

Signaler les faits auprès de sa hiérarchie, auprès de réseaux de veille et de vigilance s'ils sont existants.

✓ Des jeunes accompagnés ?

Favoriser l'écoute et la vigilance sur ces problématiques lors des entretiens ;

Accompagner les jeunes à faire valoir leur droit en mobilisant notamment les services du défenseur des droits ou toutes associations d'aide aux victimes ;

Outiller les jeunes et développer leur pouvoir d'agir en proposant des ateliers (information, débat…) de sensibilisation aux discriminations.

Quels accompagnements proposer pour permettre aux professionnels des missions locales d'être alertes et en capacité de prévenir et de lutter contre tout comportement discriminatoire ?

Disposer d'une charte, documents cadres permettant de rappeler le principe fondamental de non-discrimination ;

Une communication dédiée au sein même des locaux et/ou permanences d'accueil dédiées (Affiches proposées par le défenseur des droits par exemple) ;

Des espaces de dialogue et d'échange sur ces enjeux à partir d'un système de « vigilance » permettant de faire remonter des situations problématiques ;

Des temps de formations dédiés permettant aussi de se mettre en situation et de co-construire un argumentaire, un contre discours ;

Un temps spécifique sur le respect du principe de laïcité permettant de mieux cerner les discriminations en matière d'appartenance religieuse (Exemple du plan Valeurs de la République et Laïcité)

La formation et la mobilisation en interne de professionnels repérés et formés au rôle de « référent » ;

La mise en place d'une réflexion partagée et transversale en interne permettant de structurer les modalités d'interventions des professionnels lorsqu'ils sont confrontés aux problématiques de discriminations.

Conclusion

La collaboration initiée entre l'IREV et l'AREFIE a permis de co-construire deux temps forts à destination des agents des missions locales afin de traiter des enjeux de discriminations. Les formats proposés se sont avérés complémentaires, la sensibilisation et le travail en sous-groupe proposé lors de la demi-journée ont facilité les échanges.

De manière plus spécifique, les apports d'Olivier Noël, sociologue, engagé de longue date auprès des missions locales ont nourri les professionnels à travers un regard rétrospectif qui permet de mieux saisir l'expérimentation de la mission déléguée à l'échelle nationale. Après cette introduction, l'IREV, l'AREFIE et Face MEL ont guidé les groupes à partir d'un cas concret comportant plusieurs risques discriminatoires. Il s'agissait non seulement d'identifier les risques en s'appuyant sur le cadre légal mais également de réfléchir collectivement aux postures à adopter, aux éléments de langage pouvant être mobilisés ainsi qu'aux leviers à activer.

Il en ressort un contenu riche et de qualité qui permet de formaliser une série de préconisations à l'encontre des professionnels, de leur structure ainsi que des employeurs et jeunes accompagnés.

Sans ambitionner une lecture exhaustive, ni juridique du cas pratique proposé, un certain nombre de leviers sont mobilisables.

Contact

Ingrid DEQUIN, Responsable Pôle prévention des discriminations

i.dequin@irev.fr

IREV – centre de ressources Politique de la ville Hauts-de-France
Bât. Arboretum – 7ème étage
135 Bd Paul Painlevé – 59000 Lille

Suivez nos dernières actualités et accédez à l'ensemble des publications et événements