



LES DISCRIMINATIONS

DANS L'ACCÈS AU STAGE DES JEUNES
EN LYCÉES PROFESSIONNELS

| Présentation abrégée
de l'enquête réalisée à Nantes en 2014 |

*l'يسة
موتيسه*

en partenariat avec



UNIVERSITÉ DE NANTES

LPPL
EA 4638

AVEC LE SOUTIEN DE



Région
PAYS DE LA LOIRE



En 2014, l'association Tissé Métisse a commandé et participé à une enquête réalisée par le département de psychologie de l'Université de Nantes. Elle a été réalisée auprès de 900 jeunes dans 6 lycées professionnels de Nantes Métropole.

Trouver un stage est compliqué pour l'ensemble des jeunes.

De fait, cette difficulté générale masque la réalité des discriminations que subissent certains jeunes pour accéder à un stage, en lien avec le pays d'origine de leurs parents, leur patronyme, leur lieu d'habitat ou leur apparence physique..

Ceci est d'autant plus pénalisant quand il s'agit d'un stage qualifiant nécessaire pour valider le diplôme.

Cette expérience est souvent la première prise de conscience pour le jeune des situations de discriminations qu'il pourra parfois rencontrer plus tard dans l'accès à l'emploi, ou au logement.

Ce n'est pas sans conséquence en termes de difficulté scolaire, professionnelle mais aussi au-delà dans un sentiment d'injustice ressenti par le jeune en situation de discrimination et une vision négative du monde du travail.

Il ne s'agissait pas pour nous de « prouver » l'existence des discriminations pour ces jeunes, ce qui a déjà été fait par différentes études nationales, mais bien d'étudier les réactions des jeunes à cet état de fait.

Si on se place du côté des victimes, on peut s'interroger sur les conséquences émotionnelles (stress, dépression, anxiété, attitude agressive et conflits relationnels) de la stigmatisation dont ils sont l'objet.

On peut également s'interroger sur les différences interindividuelles du ressenti de cette stigmatisation. On peut, enfin, s'interroger sur les stratégies que ces victimes mettent en œuvre pour y faire face et pour s'adapter socialement.

Notre étude s'est donc interrogée sur la discrimination « perçue » par ces jeunes.

Une enquête au service de l'action

Les résultats de notre enquête étant parus au printemps 2015, notre volonté est de faire connaître largement ces résultats et les interrogations qu'elles suscitent auprès des acteurs de l'Éducation Nationale, auprès des employeurs et des salariés, auprès des acteurs de l'emploi, des collectivités et du monde associatif.

Sans oublier les jeunes eux-mêmes à travers les établissements scolaires avec lesquels nous espérons collaborer dans l'avenir.



LA PAROLE DES JEUNES

- Question -
Cette recherche de stage vous a semblé facile ou difficile ?

Réponse lycéen 1 : C'est très difficile puisqu'en fait, on va envoyer des CV et on n'a pas forcément de réponse. C'est pas valorisant pour nous parce qu'on ne sait pas où on en est.

- Question -

C'est une question un peu délicate mais pensez-vous avoir fait l'objet d'une discrimination, lors de votre recherche de stage ?

Réponse lycéenne 1 : Oui, enfin ça n'a pas été très direct mais on vous dit que quand vous voulez avoir un stage il faut aller sur place et quand vous rendez compte qu'au téléphone l'entretien est un peu favorable, et que vous arrivez sur place et c'est froid et vous sentez qu'on vous regarde de travers et que du coup la personne renverse la situation et trouve un autre moyen de vous dire non, on ne peut pas vous prendre. Enfin... on dit pas les choses comme ça mais j'en suis venue au fait que c'est soit ma couleur ou ...

ça ne m'a pas découragée plus que ça mais ça m'a déçue que ça existait encore. ça ne m'était pas arrivé encore à moi mais ça existe encore la discrimination, même pour les enfants.

- Question -
Est-ce que d'une façon générale, vous pensez avoir été victime de discrimination lors de votre recherche de stage ?

Lycéenne 2 : Non, parce que malgré que je sois turque. J'ai des copines maghrébines ou africaines du sud, elles ont été refusées dans les stages où moi j'allais. On s'était présentée en même temps, sauf que j'étais restée hors de l'agence parce que c'est pas très professionnel de venir à deux avec sa copine pour chercher un stage. En sortant, elle m'avait dit qu'ils lui avaient dit non. Donc, une semaine plus tard, j'ai tenté ma chance et le monsieur m'a dit oui. J'ai un prénom français, j'ai un visage qui fait pas typé, je pense que...

CE QUE NOUS DIT CETTE ENQUÊTE

Avec **875 jeunes interrogés** cette enquête a une représentativité réelle

Cette enquête a été réalisée auprès de six lycées professionnels de Nantes Métropole relevant de l'Académie de Nantes : Les lycées *Arago/ Jean jacques Audubon/ Le loup Bouhier (aujourd'hui Nelson Mandela)/ Les Savarières/ Louis Jacques Goussier/ Pablo Neruda*.

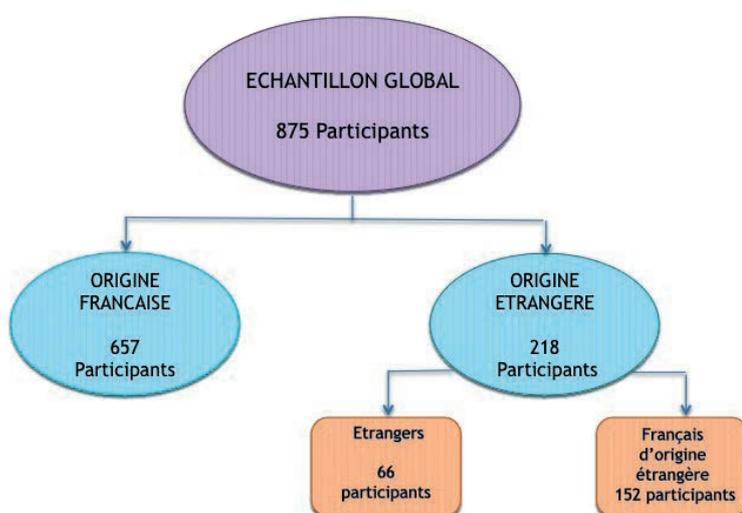
Les chefs des établissements (que nous remercions) ont accepté que l'équipe de recherche intervienne dans leurs établissements afin de recueillir les données en direct auprès des lycéens à travers un questionnaire anonyme rempli sur place.

La base de données a été constituée de **900 questionnaires dont 875 validés**.

L'échantillon des lycées compte 51 % de garçons et 49 % de filles.

Les jeunes interrogés viennent pour 61% d'une filière tertiaire (commerce-vente, santé-social, gestion-administration...) et pour 39% d'une filière du secteur secondaire (bâtiment, industrie, énergie...).

Résultat partie 1



Pour pouvoir étudier la dimension discriminations liées aux origines, nous avons interrogé également les jeunes sur l'origine de leurs parents. Dans l'échantillon, 75% des jeunes ont deux parents d'origine française et 25% ont un ou deux parents d'origine étrangère ou sont eux-mêmes étrangers.

D'après les chiffres de l'INSEE, aujourd'hui, un jeune français sur quatre ayant 20 ans a un ou deux de ses parents nés à l'étranger. Autant dire que parler de questions de discriminations en direction de ces jeunes est une question majeure qui ne concerne pas une petite minorité! Dans ce domaine, notre échantillon est représentatif de la société française. Source : Insee, « Tableau T37quater - Nés vivants selon le pays de naissance des parents (Union européenne à 27 ou non) » sur Insee.fr, 2014.

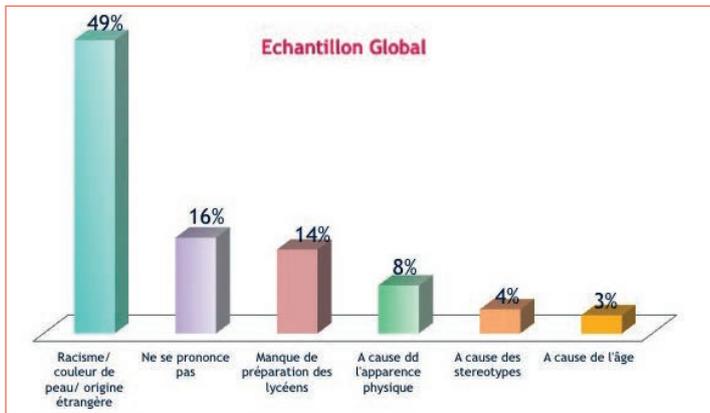
Sur la difficulté de trouver des stages

Pour 47 % des jeunes, le stage a été difficile ou très difficile à obtenir. La raison principale évoquée est le refus des entreprises de prendre des stagiaires (85 %). Les jeunes renvoient un regard négatif que les entreprises auraient sur les stagiaires et se considèrent comme un poids (trop de contraintes - manque d'expérience).

Sur l'ensemble des lycéens, un élève sur trois pense que la discrimination dans la recherche de stage est une réalité. « L'origine » des jeunes est pour eux la cause principale.

Dans un premier temps, nous avons décidé de poser une question générale sur les discriminations. Pour 35 % des élèves de l'échantillon global, c'est à cause des discriminations que certains élèves n'obtiennent pas de stage. Ils ont mentionné à 49% le racisme, la couleur de peau, l'origine étrangère comme raison principale pour laquelle certains élèves ne trouvaient pas de stage.

Les jeunes évoquent aussi la concurrence entre eux car tous les stages ont lieu au même moment. Nous avons été frappés par le regard négatif porté par un grand nombre d'entre eux sur les entreprises et sur eux-mêmes comme stagiaires.

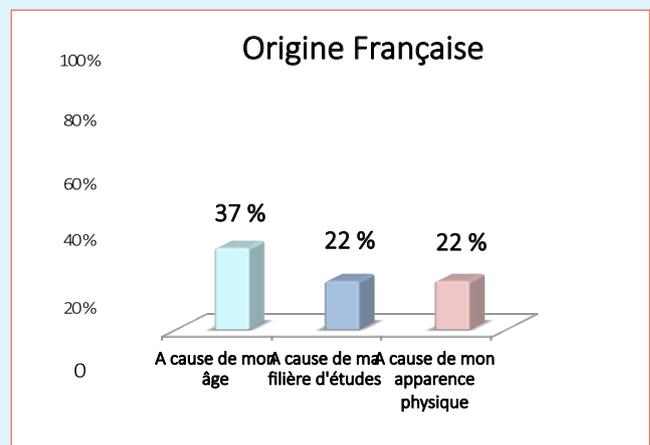
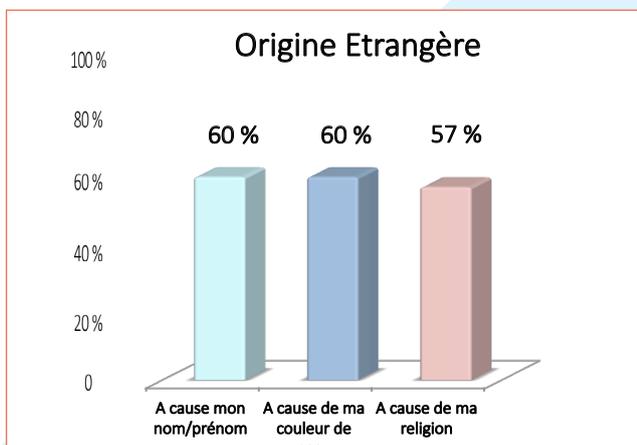


21% des jeunes d'origine étrangère disent avoir été personnellement victimes de discrimination.

Ce chiffre est de 5% pour les jeunes n'ayant pas d'origine étrangère.

Pour les deux groupes, les raisons invoquées ne sont pas les mêmes.

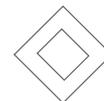
Lorsque nous observons l'échantillon global, 9 % des jeunes interrogés disent avoir déjà subi eux-mêmes des discriminations lors de leurs recherches de stage que ce soit une fois ou plusieurs fois.



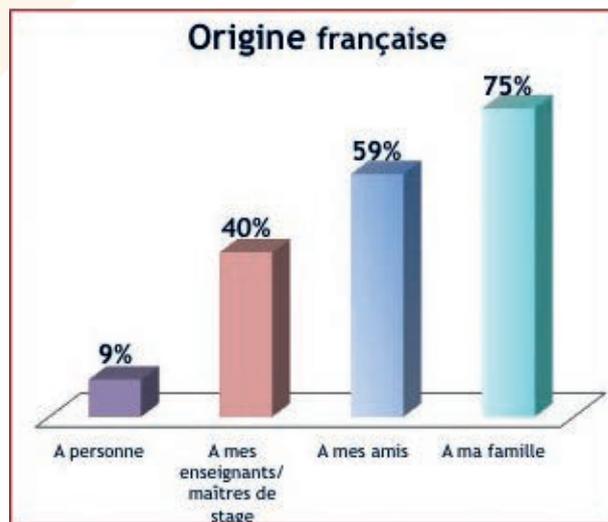
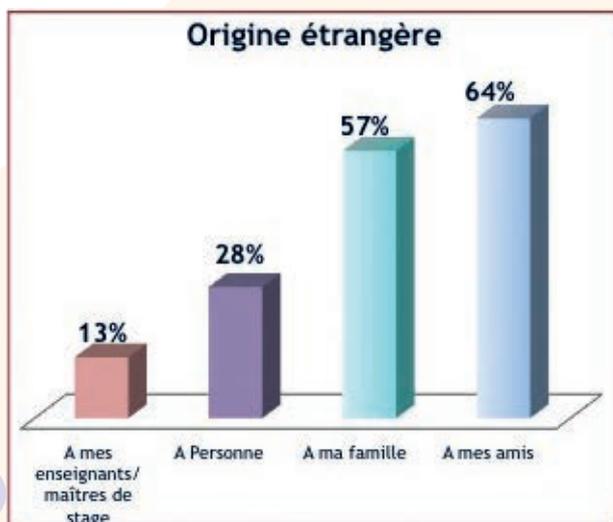
En comparant les réponses des deux groupes, les motifs de discrimination évoqués sont différents. Pour les jeunes dont au moins un des parents est né hors France métropolitaine, ils évoquent en priorité, le patronyme, la couleur de peau ou encore la religion. Alors que pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France, les motifs portent sur l'âge, l'apparence physique ou encore la filière d'étude. Ces motifs discriminatoires sont aussi cités dans le groupe des jeunes d'origine étrangère mais sont secondaires.

Cette enquête confirme les résultats d'autres enquêtes nationales sur le sentiment de discrimination vécue par les jeunes. Quand on sait qu'aujourd'hui en France, qu'un quart des jeunes français de 20 ans a un ou deux parents d'origine étrangère, ce sujet prend une importance cruciale. Si le sentiment d'être discriminé est si important, cela ne peut être sans conséquence sur le regard porté sur le monde du travail et sur la société toute entière.

C'est pourquoi, suite à ces résultats, nous pensons que cela induit la nécessité d'une prise de conscience collective des différents acteurs concernés et surtout d'actes pour essayer d'y remédier.



Les jeunes en parlent surtout au sein de leur groupe familial ou amical.



Ce sont les jeunes d'origine française qui parlent le plus volontairement de ces difficultés dans leur entourage. Ils parlent aussi davantage à leurs enseignants (40 %) contrairement aux jeunes d'origine étrangère où seulement 13 % d'entre eux disent avoir évoqué cette situation avec leurs professeurs ou maîtres de stage.

Contrairement à certaines idées véhiculées selon lesquelles « certains lycéens utilisent les discriminations comme une excuse facile », dans notre enquête, les jeunes ne semblent pas utiliser des postures de victimes en en parlant au sein de leur établissement. D'ailleurs ils parlent toujours plus facilement de la discrimination « pour les autres » que celle qu'ils subissent eux-mêmes.



Comment les jeunes réagissent-ils à ces discriminations ?

Rappel théorique de ce que sont les stratégies d'ajustement :

Lorsqu'une personne a le sentiment de subir une discrimination, elle va développer des stratégies d'ajustement (des réponses et des réactions afin de réduire l'impact négatif de cette agression sur son état psychique afin de mieux vivre cette situation).

Elle le fera en étant centrée soit sur l'émotion (au niveau de ses sentiments individuels) ou sur le problème (en se référant comme sujet d'appartenance subissant cette situation). Dans la recherche que nous avons menée, les réponses à notre questionnaire font apparaître très majoritairement que les jeunes concernés ont mis en place des stratégies

d'ajustement et se sont situés au niveau du groupe d'appartenance.

Ce qu'on observe ici, c'est que les jeunes, victimes de discrimination, s'en sortent en essayant d'utiliser leur groupe d'appartenance comme un lieu de refuge, de soutien social. Ex : je vais aller en discuter avec les gens de mon groupe qui vont me dire : « Ne t'inquiète pas, moi aussi, j'ai été victime de discrimination et de toute façon, on ne nous aime pas ». Le « On » ce sont les autres. C'est justement cette stratégie oppositionnelle qui renforce le sentiment d'appartenance et le définit comme lieu de refuge qui protège l'estime de soi. Mais cela peut aussi conduire à ce que ce groupe se mette à l'écart et en posture d'opposition systématique à d'autres groupes (ceux qui ne sont pas comme nous : les autres élèves, les enseignants, les entreprises).



RAPPEL DE LA LOI DU 16 NOVEMBRE 2001

Une discrimination consiste en une différence de traitement (rupture d'égalité) d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable, reposant sur un ou plusieurs critères prohibés par la loi et s'exerçant dans les domaines suivants : emploi, logement, éducation, accès aux biens et services publics/privés.

Actuellement, il existe 20 critères de discrimination : l'origine / l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie/nation/race, l'âge, le sexe, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état de santé, l'handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, la situation de famille, l'état de grossesse, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, le lieu de résidence.

La discrimination constitue un délit. Elle fait toujours référence à un acte.

L'auteur d'une discrimination peut encourir jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45000 euros d'amende.

La sanction est renforcée si la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission: dans ce cas, la sanction peut aller jusqu'à cinq ans de prison et 75000 euros d'amende.

Un champ important d'actions et d'expérimentations pourrait être ouvert si chaque acteur se mobilise pour aller vers plus d'égalité de traitement.

Avec les jeunes

Un enjeu pourrait être que ces jeunes sentent sur ce sujet une solidarité des autres élèves et un soutien affirmé des institutions contre les pratiques discriminatoires (soutien du milieu scolaire, syndical, institutionnel, associatifs divers). Les jeunes pourraient ainsi se sentir appartenir à d'autres groupes d'appartenance solidaires (le groupe classe, l'établissement scolaire, l'association sportive...). Cela pourrait contribuer à casser le repli sur un seul groupe d'appartenance.

Mais pour ce faire, il faut tout d'abord que la parole de ces jeunes soit entendue. Il est nécessaire de reconnaître « l'expertise d'usage » des personnes discriminées, de légitimer leur parole et de rendre visible cette réalité. Personne ne parlera jamais aussi bien des discriminations que celui qui les a vécues. C'est en créant les espaces pour que cette parole existe que nous pourrions comprendre et mettre en lumière les mécanismes implicites qui produisent, en fin de course, les discriminations.

Au sein des établissements scolaires

Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'éducation nationale (enseignants, maîtres de stage, administration, services sociaux et d'orientation...) et favoriser la mise en œuvre d'actions expérimentales pour :

- mieux appréhender et connaître la problématique des discriminations (cadre socio-historique, juridique) ;

- réfléchir et échanger collectivement autour des pratiques professionnelles pour pouvoir identifier et qualifier des situations de discriminations, savoir faire face aux injonctions discriminatoires, accompagner les élèves victimes d'une discrimination.

Aller à la rencontre des jeunes, leur donner la parole sous des formes diverses et favoriser leur connaissance de la loi et une prise de conscience collective.

Valoriser la coopération entre élèves dans la recherche de stage.

Valoriser les postures citoyennes des jeunes pour leurs droits.

Dans le cadre du monde de l'entreprise

Sensibiliser les employeurs sur la nécessité de veiller à avoir des pratiques non discriminatoires dans le recrutement et l'accueil des stagiaires.

Veiller au respect et à l'application de la loi.

Promouvoir, diffuser, mettre en œuvre les bonnes pratiques (importance de répondre aux demandes de stage - même pour une réponse négative, entretien de motivation non discriminatoire, assurer un bon accueil, associer les salariés...)

En direction des syndicats : faire connaître l'importance de s'emparer de cette question et favoriser l'interpellation des employeurs sur ce sujet. Lutter contre les stéréotypes au sein des entreprises quand certains salariés sont réticents.

Auprès de la société civile

Club d'entreprises -associations de parrainage et autres- le défenseur des Droits -les acteurs du monde judiciaire... mais aussi les parents d'élèves et les associations diverses en lien avec les jeunes.

La sensibilisation et la mobilisation de chacun dans son cadre d'action, avec sa légitimité peut produire des effets.

• Références légales

Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations cf p2 de ce document

www.stop-discrimination.gouv.fr

Les dispositions relatives à la Loi contre les discriminations s'appliquent à l'accès aux stages selon les lois du 16 novembre 2001/ 27 mai 2008 et dans le code du travail.

• Site internet sur Nantes Métropole et la Région des Pays de la Loire

Lien en vers la rubrique de la plateforme RSE de Nantes Métropole (Responsabilité Sociale des Entreprises) :

www.rse-nantesmetropole.fr/agir/implication-locale/devenir-une-entreprise-accueillante/accueil-stagiaire

Cette plateforme s'adresse aux entreprises, en leur donnant des clefs pour développer des actions concrètes sur le territoire sur l'emploi et les stages (des exemples de bonnes pratiques, les interlocuteurs à contacter...)

Lien vers le Guide Diversité de la COPEC Loire Atlantique «Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations»

www.loire-atlantique.gouv.fr/Politiques-publiques/Entreprises-economie-emploi-finances-publiques/Entreprises-et-diversite/Guide-Diversite-2014-Construire-sa-politique-de-diversite-et-lutter-contre-les-discriminations

Ce guide offre un aperçu synthétique des informations essentielles, sur les acteurs et les actions du département.

• Sites Internet sur des expériences ailleurs en France

PARIS : Plan d'action de lutte contre les discriminations à l'emploi et au stage du 19^{ème} arrondissement de Paris.

www.paris19contrelesdiscriminations.fr/les-stages-en-entreprise/

NANCY : Projet de lutte contre les discriminations dans l'accès aux stages, initié en 2004 et mené en partenariat avec l'académie de Nancy- Metz.

www4.ac-nancy-metz.fr/daet/TALENT/talent.htm

LYON : Réseau national de lutte contre les discriminations à l'école : <http://reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr/>

BREST : Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination : petit traité à l'usage des acteurs de l'éducation et de la jeunesse (2014).

• Bibliographie

- **Dhume (2014)**. Entre l'école et l'entreprise : la discrimination en stage.

- **Bourguignon, Seron, Yzerbyt, & Herman (2006)**. Article collectif sur la discrimination perçue.

- **Outten, Schmitt, Garcia, & Brascombe.(2009)**. Article concernant l'utilisation des stratégies de coping.

> Pour en savoir plus sur cette étude

Retrouvez sur le Site Internet de Tissé Métisse :

- > Cette plaquette en format numérique PDF.
- > Les Actes de la restitution du 28 avril 2015.
- > Le rapport Universitaire complet de cette étude.

Remerciement aux membres du groupe de travail de Tissé Métisse travaillant sur ce dossier :

Tissé Métisse (Anne France Goulet- Michel Surget- MH Nivollet) / Cezam Pays de la Loire (JB Desmonts- Bernard Rabiller) / CFDT (Vanda Nunès) / Ville de Nantes - Nantes Métropole - Mission Egalité (Sonia Lindier) / Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise (Philippe Gouret) / Nantes Métropole - Direction de l'emploi et de l'innovation sociale (Céline Schroeder) / Conseil Régional des Pays de la Loire - Direction des solidarités (Magali Bricet) / Conseil Départemental de l'Accès au Droit de Loire Atlantique - Tribunal de Grande Instance de Nantes Radhia Essassi).

Étude réalisée par : Mme Janete Terrazas-Macedo, sous la direction de M. André N'dobo et avec le concours d'autres membres du laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire.

Directrice de publication : Tissé Métisse - Marie-Hélène NIVOLLET
Réalisé en octobre 2015 en 5000 ex par l'imprimerie Allais.
Création graphique et mise en page : Solexgraphisme.fr



Association Tissé Métisse

15D Bd Jean Moulin 44100 Nantes

Tel : 02 51 84 25 80

contact@tisse-metisse.org

www.tisse-metisse.org



Facebook/tissemetisse



www.dailymotion.com/tissemetisse

www.tisse-media.org