

TALENT

Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail



**Lutter contre les discriminations
et promouvoir l'égalité de traitement
à l'école, en stage, dans l'entreprise**

Sommaire

Ce DVD comprend

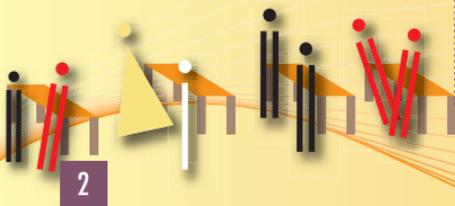
- une partie logiciel interactif (PC/Mac) des ressources TALENT
- une partie DVD Vidéo court métrage

Partie informationnelle et pédagogique

- | | |
|----------------------|---|
| • 1 Les fondamentaux | 4 |
| • 2 Les ressorts | 5 |
| • 3 Les ressources | 6 |
| • 4 Les profils | 8 |

Partie Moyen métrage vidéo

- | | |
|---|----|
| • 5 Les témoignages | 9 |
| Publics visés et utilisations possibles | 10 |
| Les vidéos : | 11 |
| > Le stage révélateur de la discrimination à l'École | 12 |
| > La discrimination devenue invisible | 12 |
| > Stage en entreprise, un vrai partenariat avec l'École ? | 13 |
| > Lycée Professionnel : une voie de garage... | 13 |
| Pistes pour approfondir | 14 |



TALENT : une production d'outils, démarches, actions pour lutter contre les discriminations

Le projet TALENT est inscrit dans le PIC Equal de lutte contre les discriminations. TALENT (Territoires en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail) a été initié en 2004. Il repose sur deux principes :

- une approche systémique des discriminations, regroupant les acteurs, est nécessaire afin de pouvoir agir au niveau institutionnel et de manière durable,
- seul un travail multi-partenarial de co-production de connaissances et d'outils peut conduire à leur appropriation, et ainsi assurer la pérennité des engagements, au-delà de la durée des projets Equal.

Les productions issues des partenariats autour de Talent n'ont pas une prétention à l'exhaustivité. Les contenus produits sont des points de vue d'auteurs, d'acteurs, de témoins qu'il convient de manier avec discernement. Ils visent à apporter contribution au questionnement, à la réflexion sur le sujet.

Le projet s'est décliné en quatre activités :

- La production de connaissances à travers deux études (discriminations dans l'accès aux stages et méthodes RH dans les TPE/PME) et une synthèse problématique sur la question de la discrimination raciale à l'emploi.
- La sensibilisation et la formation d'enseignants, chefs de travaux, chefs d'établissement (25 personnes) qui deviendront personnes ressources au niveau de l'Académie Nancy-Metz ; la formation d'équipes syndicales et de formateurs CFDT sur la question des discriminations raciales et de l'action syndicale.
- La création d'outils pratiques de gestion RH avec des représentants d'organismes patronaux, de fiches pratiques pour les personnels de l'Éducation Nationale, d'un guide à la négociation d'un accord d'entreprise sur l'égalité de traitement. L'ensemble de ces productions est rassemblé dans ce DVD. Il est possible d'entrer dans le DVD par un menu composé de 5 clés d'entrée.

1 · Les fondamentaux

• Introduction

Chaque clé d'entrée contient une introduction qui précise l'objectif visé et la teneur de la partie. Dans les fondamentaux il est possible de trouver les textes qui vont venir expliciter la question des discriminations et des difficultés à prendre en compte.

• Talent

La genèse du projet, les activités, les objectifs, les moyens, le portage de l'action sont présentés pour situer le contexte, les enjeux de ces productions.

• Les définitions

Afin de bien savoir de quoi il est question lorsque l'on aborde la discrimination, des définitions ont été apportées telles que : discrimination, stéréotype, racisme, diversité... Ces définitions permettent de préciser l'objet dont on parle et

ainsi de se doter de la connaissance de fondamentaux.

• L'approche de la discrimination

Cette partie aborde les critères, les formes et les effets de la discrimination. Elle présente également les formes de masquage de la discrimination.

• Les problématiques à l'œuvre

Lutter contre les discriminations, suppose de bien comprendre ce qui est agi, ce qui est à l'œuvre dans les pratiques discriminantes. Les problématiques abordent de façon non exhaustive cette question. Ainsi, nous trouvons ce qui a trait au silence, au rapport à la loi, au déni, aux peurs, à la perte de repères...

• L'état des lieux

Les constats, les chiffres clés, les perspectives.

2 · Les ressorts

• Introduction

Le thème des ressorts vise à proposer une clé d'entrée par l'action. Il cherche à préciser quels sont les leviers pour agir dans les différents espaces de production de discriminations, à l'école, en stage, à l'entrée en emploi, dans l'entreprise ou lors de la création d'entreprise. Chacun de ces mondes est abordé par la problématique à l'œuvre, les constats et actions entreprises, les témoignages illustrant ces thèmes.

• Discrimination et école

Pour comprendre la discrimination à l'école, il faut rompre avec cette tendance à la considérer comme un monde protégé, idéalisé, presque en dehors du monde social : elle est comme toute institution un espace de travail (avec ses relations de travail, ses liens de subordination..) et un espace de production de normes (morale, légales...).

• Discrimination et recherche de stage ou d'emploi

Les établissements scolaires lorrains de formation professionnelle initiale et continue n'échappent pas au phénomène de discrimination raciale et

de genre. Les équipes éducatives et d'orientation ont besoin d'être formées pour agir et favoriser l'égalité quant à l'orientation, à l'accès aux stages et à la formation professionnelle des hommes et femmes issus de l'immigration.

• Discrimination et entreprise

Se saisir de la diversité en entreprise est aussi une opportunité économique répondant à des exigences d'éthique et de société, de faire face à la pénurie de main-d'œuvre annoncée en profitant du gisement de compétences que représentent les hommes et les femmes issus de l'immigration tout en valorisant leurs qualifications.

• Discrimination et création d'entreprise

Le choix de l'entrepreneuriat n'est en général pas spontané : il est fait, souvent, suite à des périodes de chômage et à des difficultés de trouver un emploi, même s'il peut également répondre à la volonté d'être "à son compte". Les secteurs d'activité dans lesquels ces démarches sont entreprises sont le plus souvent le bâtiment et le commerce.

3 · Les ressources

La partie ressources contient tous les documents produits dans le cadre de Talent.

- **Les études, les actes, les rapports de capitalisation**

Des études menées par des enseignants chercheurs, des cabinets conseils, des collectifs de professionnels accompagnés par des consultants sont accessibles dans leur intégralité dans le DVD.

- **Les textes réglementaires, les lois, les références**

Un travail de références établi à partir d'une catégorisation de textes réglementaires et de lois est mis à disposition.

- **Les acteurs agissant en matière de lutte contre les discriminations**

Une carte des personnes ressources au niveau de

l'Éducation Nationale en Lorraine, ainsi que les coordonnées des principaux acteurs est indiquée.

- **Les outils**

Il s'agit par exemple de guide (construire un accord d'entreprise) ou d'argumentaires élaborés à partir d'études de cas, de situations de discrimination qui font l'objet d'analyses, afin de proposer des types de conduites à tenir.

- **Les supports de communication**

Des plaquettes de communication ont été élaborées afin de servir de support à des actions ou rencontres de sensibilisation.





• **Les témoignages / Cas / Exemples**
Des témoignages, des cas, des exemples sont issus d'interviews ou de tables rondes.

• **Une bibliographie**



Une bibliographie non exhaustive est proposée afin de donner des éléments de références théoriques et des pistes pour approfondir.

Liste des fichiers PDF disponibles dans le DVD (il est possible de naviguer dans tous ces documents à partir de leur sommaire interactif) :

- Actes - Agir sur un territoire et promouvoir l'égalité.pdf
- Actes - Diversité dans l'entreprise et développement économique.pdf
- Actes - La création d'entreprise.pdf
- Actes - Lutter contre les discriminations ethno-raciales.pdf
- Étude - Peut-on lutter contre les discriminations et rester soi-même ? .pdf
- Étude - La discrimination de l'école à l'entreprise.pdf
- Étude - Les discriminations raciales à l'emploi.pdf
- Étude - Recherche action dans les entreprises lorraines.pdf
- Fiche outil 01 - Discrimination.pdf
- Fiche outil 02 - Discrimination, stéréotypes, préjugés, racisme.pdf
- Fiche outil 03 - Textes de référence.pdf
- Fiche outil 04 - Discrimination les chiffres.pdf
- Fiche outil 05 - Les formes d'occultation.pdf
- Fiche outil 06 - Discrimination à l'accès au stage.pdf
- Fiche outil 07 - Normes et discriminations à l'école.pdf
- Fiche outil 08 - Ethnisation et modèle colonial.pdf
- Fiche outil 09 - Trois idéaux types de modèles.pdf
- Images de l'imaginaire colonial.pdf
- Lettres infos Actu Talent 1 à 20
- Livret DVD.pdf
- Plaquette communication - Analyser, comprendre, créer et promouvoir l'égalité de traitement.pdf
- Plaquette communication - Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes.pdf
- Plaquette outil - Argumenter avec ses clients.pdf
- Plaquette outil - Construire un accord d'entreprise sur la diversité et contre les discriminations.pdf
- Plaquette outil - Diagnostic d'une pratique de recrutement et de management.pdf
- Plaquette outil- Gérer la diversité dans l'entreprise.pdf
- Rapport - Évaluation du projet Talent.pdf
- Rapport de capitalisation - Développer un projet de lutte contre les discriminations.pdf
- Rapport de capitalisation - Le répertoire des productions Talent.pdf
- Rapport de capitalisation - Les éléments marquants de la conduite du projet Talent.pdf

4 · Les profils

Une entrée par les profils est proposée.
Dans ce but, les documents fournis sont accessibles de façon ciblée :

- **Les professionnels de l'Éducation Nationale** peuvent découvrir comment devenir personnes ressource en matière de lutte contre les discriminations.
- **Les employeurs, élus dirigeants, décideurs** peuvent découvrir les attitudes discriminantes et tester leur pratique de la diversité.
- **Les représentants du personnel et organisations syndicales** peuvent expérimenter comment se construit un accord d'entreprise en matière de diversité dans l'entreprise.
- **Les chefs de projets** peuvent trouver des repères à partir de l'exemple Talent sur le pilotage de projet de lutte contre les discriminations et la gestion de ce type de projet, de même que son évaluation et son transfert.



5 · Les témoignages

Une vidéo a vu le jour dans le cadre du projet Talent, co-financé par le Fonds Social Européen dans le cadre du PIC-EQUAL, son objectif est de mettre en place un plan de lutte contre les discriminations ethno-raciales pour les jeunes issus de l'immigration dans l'accès aux stages, à l'orientation et à l'emploi. Un tel objectif nécessitait que l'Éducation Nationale se mobilise au même titre que les autres acteurs du monde de l'entreprise à savoir les syndicats, les organisations patronales et les chambres de métiers. Si le projet Talent s'est construit sur cette base multipartenariale avec le soutien fort, administratif et financier, de l'ACSE région Lorraine qui en assurait également la coordination transversale, l'Académie de Nancy-Metz, par décision de son recteur, Michel Leroy, s'est engagée fortement sur la question de la discrimination. Celui-ci a ainsi validé un plan d'action sur trois ans comprenant :

- Un partenariat avec l'ISCR, Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée, qui a produit un diagnostic sur les phénomènes discriminatoires dans l'accès aux stages et à l'école, —pour l'Académie de Nancy-Metz—,

permettant une visibilité pour passer à l'action. L'ISCR a également assuré un plan de formation à destination d'un groupe de personnes ressources.

- Un plan de formation s'est engagé en parallèle du diagnostic pour former un groupe de personnes ressources composé de chefs d'établissement, de chefs de travaux, d'enseignants, de CPE... qui se sont engagées à démultiplier la formation reçue et à mettre en place des actions.
- Des séquences de formation à destination des chefs d'établissement, des chefs de travaux, dans les bassins d'éducation ou en formation initiale ont été mises en place. Et ce mouvement va vraisemblablement s'étendre dans les années prochaines pour concerner également les CPE, les enseignants, les assistantes sociales...

Les séquences audiovisuelles sont le fruit d'un travail réalisé par des membres du groupe ressource de l'académie. Elles ont été rendues possibles techniquement grâce à l'équipe audiovisuelle de l'IUFM de Maxéville (54).

Public visé, intérêt et utilisations possibles

Ce moyen-métrage s'adresse à tous les acteurs directs et indirects de l'école, et à tous ceux qui s'intéressent au fonctionnement de l'institution scolaire et aux rapports que cette dernière entretient avec le monde entrepreneurial, et ceci à travers une question qui reste tabou : l'existence et la pratique de la discrimination. Ainsi, l'intérêt premier de cette vidéo est d'ouvrir la parole sur un thème "délicat" souvent éludé, minimisé, au sein de l'école. Ce déni est général non seulement au sein des établissements scolaires, mais aussi dans l'accès au stage et au sein des entreprises avec lesquelles l'école doit travailler pour placer les élèves dans le cadre de leur formation professionnelle (période de formation en milieu professionnel obligatoire en lycée professionnel).

Il s'agit avec cette vidéo de "faire voir", de "montrer", de rendre "visible" le phénomène discriminatoire, et de rompre ainsi le silence sur cette question en proposant des interviews où la parole est libre.

L'intervention d'un spécialiste de la question, le sociologue Fabrice Dhume, est éclairante. Son analyse donne quelques pistes de réflexion et de compréhension des pratiques discriminatoires en milieu scolaire. Le caractère systémique de la discrimination y est déconstruit, explicité, rendu "visible", la continuité des pratiques discriminatoires entre l'École et l'entreprise démontrée.

Ce moyen-métrage est un outil de réflexion et de débat, à destination de tous les acteurs et cadres de l'Éducation Nationale, mais aussi des entreprises soucieuses d'améliorer le partenariat nécessaire avec l'école, dans un objectif commun d'égalité et de réussite des élèves. Cette vidéo peut s'insérer également dans une séquence d'enseignement à destination des élèves.



Les vidéos

Chapitre 1 - Le stage révélateur de la discrimination à l'École

- 1-1) Interviews d'élèves, de membres du personnel de l'Éducation Nationale, et de tuteurs entreprises
- 1-2) Grandes lignes de l'analyse du Sociologue, Fabrice Dhume :
 - > La discrimination s'exprime souvent de manière indirecte. Du même coup, on lui prête un caractère subjectif qui la rend peu visible. En effet, on ne reconnaît la discrimination qu'à travers des caractéristiques visibles qui s'avèrent rares. Il y a là une inversion dans l'expression de la discrimination, qui joue en sa défaveur.
 - > La discrimination revêt des formes diverses. Elle est d'abord prégnante dans la question de l'accès aux stages, mais aussi dans le travail au sein de l'entreprise. L'expérience de la discrimination à l'intérieur du monde entrepreneurial est réelle. Les préjugés ethno-raciaux sont présents et actifs dans la réalité du travail.

- > Reconnaître la discrimination place l'École dans une situation schizophrénique. On reconnaît la possibilité de la discrimination mais pas à l'École. On reporte la responsabilité sur les élèves et leurs problèmes de comportement et d'intégration.
- > Le hiatus entre la réalité vécue par les enseignants et les élèves est très net. On évacue la réalité que peut vivre l'élève. Il y a une réelle contradiction entre la logique de placement et la demande d'égalité des élèves.

Chapitre 2 - La discrimination devenue invisible...

- 1-1) Interviews d'élèves, de membres du personnel de l'Éducation Nationale, et de tuteurs entreprises
- 1-2) Grandes lignes de l'analyse du Sociologue, Fabrice Dhume :
 - > La question de la parole est centrale. La discrimination est un sujet dont "on ne parle

pas à l'École" et on renvoie aux élèves le fait de ne pas en parler. Mais les adultes n'en parlent pas plus.

La parole n'a pas de lieu où exister, pas de statut au sein de l'institution scolaire. L'information ne remonte pas. Cette absence de parole conforte l'idée que les pratiques discriminatoires n'existent pas ou sont rares. Les élèves intègrent les normes de l'École : "le professeur a toujours raison". Ce statut de domination rend difficile le fait de faire reconnaître la parole de l'élève. Les enseignants n'ont ni le temps, ni le lieu pour écouter les élèves. Le plus important étant d'avoir un stage, toute l'attention est détournée vers cet ultime objectif. Les faits relatifs à des pratiques discriminatoires ne sont pas construits. Au contraire, on les occulte, en glissant vers un discours général qui tend à présenter la discrimination comme difficile à prouver par manque de preuves. La situation de conflit est évacuée.

Ainsi, l'absence de parole régulée a pour effet d'encourager les élèves à se reconnaître dans des catégories ethniques, d'où un glissement dans ce qu'on appelle le "communautarisme".

Chapitre 3 - Le stage en entreprise, un vrai partenariat avec l'école ?

- 1-1) Interviews d'élèves, de membres du personnel de l'Éducation Nationale, et de tuteurs entreprises
- 1-2) Grandes lignes de l'analyse du Sociologue, Fabrice Dhume :
On peut remarquer différentes attentes par rapport au stage selon qu'il s'agit des élèves, des professeurs ou des acteurs de l'entreprise. Pourtant, on fait comme si le sens du stage était évident et il ne fait pas l'objet de discussion, ni de formes de régulation ou de médiation.
La pression actuelle pour rapprocher l'école de l'entreprise favorise d'ailleurs un tel fonctionnement.
Les enseignants sont alors en situation fragile pour demander à l'entreprise de respecter la réglementation, par exemple en matière de discrimination, et donnent la priorité au placement. Du même coup, la discrimination devient un problème mineur alors qu'elle s'exprime dans le recrutement des stagiaires, par des variations dans la qualité des stages et dans l'orientation qui inclut parfois des critères ethniques.

Chapitre 4 - Le Lycée Professionnel, une voie de garage...

1-1) Interviews d'élèves, de membres du personnel de l'Éducation Nationale, et de tuteurs entreprises

1-2) Grandes lignes de l'analyse du Sociologue, Fabrice Dhume :

Plusieurs constats sur l'orientation :

- le LP est perçu comme une voie de garage,
- l'arrivée en LP n'est pas un choix de la part des élèves.

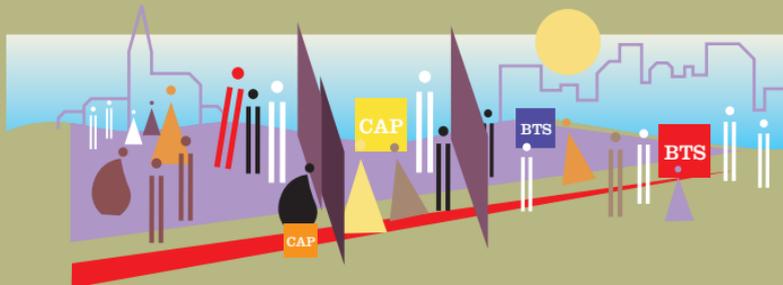
Pour les enseignants cette situation est expliquée par des manques au niveau des élèves (comportement...) et des stratégies familiales. Cependant, les pratiques d'orientation peuvent parfois éclairer cet état de faits :

- une logique de sélectivité et non pas de réussite de tous ;
- la concurrence entre les établissements qui conduit à attirer des élèves sur certaines filières ;

- des pratiques d'orientation qui poussent à forcer les vœux des publics captifs ;
- l'utilisation de l'argument de l'échec scolaire par les enseignants qui masque des critères ethniques ;
- la mise en avant de l'objectivité des procédures d'orientation (ex. les logiciels d'affectation) qui justifie le fait de ne pas réfléchir aux normes qui guident les actions concrètes (ex. les conseils de classe) et qui intègrent de la subjectivité et parfois des critères ethno-raciaux.

Pour conclure :

- la discrimination existe aussi à l'école,
- réfléchir à la discrimination dans l'accès aux stages, c'est questionner l'organisation de l'école,
- il faut replacer la question de la discrimination dans l'histoire de la relation de l'école à l'entreprise.



Pistes pour approfondir...

• À lire

> Dhume F. et Sagnard-Haddaoui N., La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine, Iscra-Est, Décembre 2008

> Dhume-Sonzogni F., Racisme et antisémitisme et "communautarisme" ? L'école à l'épreuve des faits, Paris, L'Harmattan, 2007

> Felouzis G., Liot F., Perrotton J., L'apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges, Paris, Seuil, 2005

> Lorcerie F., L'école et le défi ethnique, Paris, INRP, ESF Éditeur, 2003

> Dictionnaire des inégalités scolaires, coordonné par Jean-Michel Barreau, ESF Éditeur, 2007

• À voir :

Prais couleurs, documentaire de Pascal Blanchard et Eric Derro

• À consulter

> www.halde.fr

> www.lacse.fr

> www.iscra.org

Les partenaires de TALENT

Le projet TALENT est coordonné par l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances (L'ACSE) et plus particulièrement suivi au niveau de la Direction Régionale Lorraine par Isabelle Pellé, Directrice, et Alexis Lambert, Chef de projet. L'ACSE est un établissement public national créé dans le cadre de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Le comité d'orientation

Composition : l'ACSE, le CIEP-CR2i, la CRMA, l'UPAR, European, le Conseil régional de Lorraine, le Conseil général 54, la Ville de Guénange, la CFDT Lorraine, la CGT Lorraine, le MEDEF, la CG PME, la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, le SGAR, la Direction des Populations et des Migrations, l'Éducation Nationale (Rectorat), la Communauté d'agglomération du Val de Fensch, l'ARACT, le Conseil Economique et Social de Lorraine, la DRTEFP Lorraine, Amilor.

Objet : fixer les orientations et les moyens attribués à TALENT.

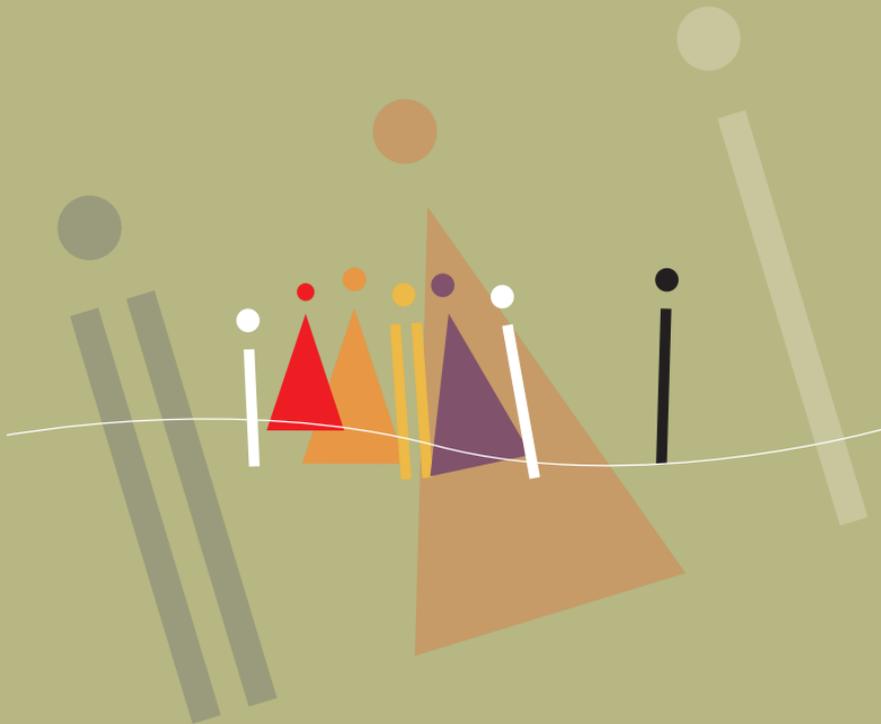
Le comité de pilotage

Composé des membres du partenariat de développement :

l'ACSE, le CIEP-CR2i, la CRMA, l'UPAR, European
ainsi que le GIP formation tout au long de la vie (en action 3).

Objet : contrôler et ajuster le bon déroulement du projet TALENT





Projet Talent

cofinancé par le FSE dans le cadre du PIC Equal



EQUAL

