



L'accès à l'apprentissage : un système coproducteur de discrimination

Comment prévenir le risque de discrimination dans l'accès à l'apprentissage de jeunes issus l'immigration? Olivier Noël, sociologue à l'Institut social et coopératif de recherche appliquée (Iscra), propose quelques éclairages d'une réalité complexe¹, pour poursuivre plus efficacement l'action publique en matière d'égalité de traitement et d'égalité des chances, à un moment où nombre de professionnels prennent conscience de l'impérative nécessité d'agir pour enrayer le phénomène.

COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Poser la question des discriminations ne consiste pas à se pencher sur les problèmes réels ou supposés que les jeunes rencontrent pour s'intégrer, mais interroge au contraire les prédispositions de la société à les intégrer.

Cette réalité est difficile à aborder car elle pose la question de la responsabilité des acteurs en position de domination dans la société : les représentants de l'État, les chefs d'entreprise, les élus, qui deviennent ainsi les nouvelles cibles de l'action publique. Cela vient souligner assurément le **défaut de citoyenneté des acteurs et décideurs publics** et non celui des jeunes.

Cette confusion souvent constatée entre deux logiques d'actions publiques, lutte contre les discriminations et lutte contre l'exclusion, révèle un insidieux déplacement du *problème public des discriminations* (qui appelle un traitement égalitaire de la part des institutions concernées) vers un *problème des publics* (qui appelle un traitement de leurs difficultés d'insertion ou d'intégration réelles ou supposées).

COMPRENDRE LES PROCESSUS DISCRIMINATOIRES

Les intermédiaires de l'apprentissage constituent une chaîne d'acteurs multiples, qui, loin de favoriser un égal accès à l'apprentissage, représentent autant de **maillons d'une chaîne discriminatoire**. Ils sont, la plupart du temps, prisonniers des *logiques d'anticipation* du « refus vexatoire » de l'artisan ou du commerçant réputé raciste, des *logiques de contournement* d'un secteur réputé peu favorable à l'intégration de la différence ou encore des *logiques de justification* des pratiques discriminatoires des maîtres d'apprentissage qui ont connu de « *mauvaises expériences* ». Comment, dès lors, les doter d'outils « sans préjugés » afin de mieux cerner les composantes et les logiques d'un processus insidieux dont ils sont, parfois malgré eux, les acteurs ?

La première étape concerne la prise de conscience, non des faits discriminatoires qui sont connus de tous, mais du caractère **systemique** du problème, système au sein duquel chacun occupe une place spécifique et joue un rôle particulier.

La deuxième étape concerne la *mise à plat des référentiels professionnels*, par le biais de discussions. Il s'agit de s'adosser aux principes déjà inscrits dans leurs fondements institutionnels plutôt que de chercher à les convaincre d'importer, dans leurs missions habituelles, des valeurs qui leur seraient trop extérieures. Une simple lecture des textes qui régissent le dispositif d'apprentissage montre que les discriminations ethniques et raciales sont une aberration au regard des principes fondamentaux d'égalité de traitement qui y sont consignés.

La troisième étape est la **mise en lien des différentes pratiques d'accompagnement** vers l'emploi. Nous avons pu constater que les intermédiaires de l'apprentissage (du conseiller en orientation à l'agent du centre d'aide à la décision, en passant par le conseiller de la Mission locale) restent relativement isolés dans leurs pratiques quotidiennes et au sein de leurs institutions respectives. La création d'un *espace de pertinence professionnelle* transversal au système localisé d'insertion permettrait de voir se conjuguer, tout en prenant en compte les singularités de chaque secteur professionnel, des référentiels d'action différents et complémentaires pour passer de l'illogisme actuel de balkanisation professionnelle à une logique possible de coopération professionnelle.

LE RÔLE PARTICULIER DES INTERMÉDIAIRES DE L'APPRENTISSAGE

En prenant appui sur nos investigations sociologiques, nous pouvons définir quelques pistes de travail sur les dimensions éthiques et techniques d'une professionnalité recomposée.

Rationalisation des modalités de rapprochement des offres et des demandes d'apprentissage

Par exemple, la mise en place d'un logiciel contribue à objectiver la procédure de rapprochement et à neutraliser les effets de demandes discriminatoires des artisans. *A contrario*, la saisie manuscrite laisse libre cours à l'usage de mentions à caractère discriminatoire ou encore de consignes qui auront un effet discriminatoire.

L'intersubjectivité dans les mises en relation

Le principe de rationalité n'est pas forcément valable ou suffisant dans l'apprentissage où le modèle de recrutement dominant s'inscrirait plutôt dans « l'espace de qualification domestique », basé sur une relation de confiance et sur des rapports interpersonnels. L'étude des fichiers de mise en relation a montré que les critères de technicité, de diplôme, de compétences liées au poste de travail disparaissaient pour être remplacées par des critères tels que : « *jeune très bien est un voisin de Madame X* », « *jeune motivé a été recommandé par Monsieur Y* ». Comment donc reproduire et expérimenter des formes historiques d'attestations orales pour compenser un déficit de réseau personnel d'accès aux secteurs d'activité concernés ? Comment dépasser des pratiques qui se contentent d'une simple mise en relation insuffisante pour lever les préjugés (notamment racistes), les appréhensions (liées à l'accueil d'un nouveau collaborateur), les inquiétudes (liées à des échecs antérieurs rencontrés dans le cadre de l'alternance) ?

Une logique d'accompagnement du jeune dans ses démarches auprès des entreprises permettrait d'y répondre. Cependant, peu de professionnels ont cette possibilité, pour des raisons de disponibilité professionnelle, et beaucoup doivent se contenter d'un accueil et d'un simple rapprochement « fichier » faute de moyens suffisants. Cet « **accompagnement** » présente l'intérêt majeur de réintroduire une relation intersubjective entre jeunes et employeurs et crée des conditions favorables pour instaurer une relation de confiance réciproque. Nombres de barrières symboliques, liées autant à des conceptions différenciées du travail, des représentations intergénérationnelles conflictuelles, qu'à des préjugés interculturels pourraient ainsi être levées par la mise en œuvre d'*une professionnalité de la rencontre*².

LES JEUNES USAGERS DE L'APPRENTISSAGE FACE AU SYSTÈME DISCRIMINATOIRE

En conclusion, le cas de l'apprentissage révèle que le *système discriminatoire* peut agir sans qu'il y ait de *fait discriminatoire avéré* selon un principe d'anticipation de situations discriminatoires réelles ou supposées. En effet, il semble que se soient construites des barrières symboliques d'accès à certains métiers liés à l'apprentissage et que les jeunes aient intégré le fait qu'un certain nombre d'emplois leur soient fermés. Ce constat invite à réfléchir aux rôles que pourraient jouer les usagers potentiels d'apprentissage pour déréguler un système particulièrement stabilisé

dans ses blocages. La construction d'espaces de pertinence civique exige là aussi des temps de formations spécifiques des acteurs associatifs et des collectifs de jeunes afin qu'ils ne se saisissent pas de la problématique à travers l'unique prisme de la question raciste (comme c'est le cas actuellement), mais aussi à travers le prisme de la discrimination (égalité de traitement, de la transparence des modes de sélection). ■

Olivier NOËL

1. Noël Olivier, *Recherche-action sur l'accès aux contrats en alternance des jeunes issus de l'immigration dans les Pyrénées-Orientales, 1999-2001*, DGEFP-DPM-FAS, 66 p.

2. Cette notion a été développée par Azemar Joël, *Jeunes en errance vers une professionnalité de la rencontre*, Notes et études IS CRA n° 3, 2001, téléchargeable sur le site www.iscra.org