

Un dispositif de formation-action pour lutter de façon systémique contre les discriminations. L'exemple des missions locales

Olivier Noël

DANS **CAHIERS DE LA LCD** 2025/hs3 N° Hors-série, PAGES 55 À 61
ÉDITIONS **L'HARMATTAN**

ISSN 2496-4956

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-cahiers-de-la-lcd-2025-2-page-55?lang=fr>



CAIRN · INFO

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour L'Harmattan.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

UN DISPOSITIF DE FORMATION-ACTION POUR LUTTER DE FAÇON SYSTÉMIQUE CONTRE LES DISCRIMINATIONS. L'EXEMPLE DES MISSIONS LOCALES

Olivier Noël

*Olivier Noël est sociologue, membre de l'ISCRA-CORHIS, maître de conférences associé à l'université Paul Valéry Montpellier.
olivier.noel@univ-montp3.fr*

Résumé : Partant du constat, dans les années 1990, d'un système discriminatoire coproduit, l'article rend compte des coopérations (sous la forme le plus souvent d'expérimentations locales) avec des professionnels de l'insertion en missions locales, des publics accompagnés, des recruteurs, des représentants d'institutions ou encore des élus locaux. Celles-ci ont permis la mise en œuvre d'actions concertées – et désormais instituées par la signature d'une charte nationale d'engagement du réseau des missions locales et une démarche de labellisation – tant du côté des entreprises que des intermédiaires de l'emploi. Des jeunes accompagnés ont également été impliqués dans cette dynamique, visant à déconstruire de façon durable un système discriminatoire longtemps banalisé, toléré et admis.

Introduction

Un ensemble de formations et d'expérimentations ont été mises en œuvre dans le réseau des missions locales pour former les acteurs publics et sensibiliser les jeunes à la lutte contre les mécanismes de coproduction de la discrimination. Grâce à une série de travaux menés dans la deuxième moitié des années 1990 au sein de la région Languedoc-Roussillon, le constat a été dressé que les discriminations pouvaient être coproduites² par une chaîne d'acteurs intervenant dans le champ de l'accès à l'emploi (institutions, employeurs, intermédiaires de l'emploi). Devant ce constat, dès 2000, une mission locale, pionnière à La Ciotat, puis plusieurs autres missions locales de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, via un programme européen (EQUAL-Solimar), ont engagé des réflexions et mis en œuvre des actions de

² Cela signifie que nombre d'intermédiaires de l'emploi, tout en réprouvant les intentions, notamment racistes, qui précédaient les pratiques discriminatoires, étaient alors tentés de les banaliser, de les tolérer, de les admettre (Noël, 1999).

formation de leurs conseillers dès 2002 pour tenter de mieux comprendre et d'enrayer ces mécanismes de coproduction de la discrimination. Au-delà de ces temps de formation, qui ont permis aux professionnels de mieux comprendre leur rôle et leurs marges de manœuvre pour contrarier ces mécanismes, plusieurs expérimentations ont été lancées pour agir conjointement auprès de leurs institutions (notamment leur conseil d'administration) et de leurs partenaires économiques.

Conscientiser l'ensemble des acteurs sur leur rôle dans les mécanismes de coproduction

Entre 2004 et 2006³, une expérimentation, appuyée sur une parole, alors rare, de jeunes, et adressée à des décideurs publics locaux, a été conduite, au sein de la mission locale de La Ciotat, mobilisant la démarche « moderniser sans exclure » (Schwartz, 2007). Elle s'est concrétisée par la réalisation d'un film documentaire intitulé *Discriminations, où est la solution ?*⁴ Ce film a constitué un véritable levier de sensibilisation et de mobilisation des institutions (État, région, etc.), non seulement sur le territoire de la mission locale concernée mais plus largement, par la suite, au niveau de la région Paca. Cette expérimentation donnant la parole aux premières et aux premiers concernés a révélé l'absence de mobilisation du droit. Par conséquent, des permanences d'information juridique en droit du travail ont été mises en œuvre (tant pour les conseillers que pour les jeunes), ainsi que plusieurs modules de formation, dès 2007, à destination des salariés des missions locales de la région Paca⁵, et ce jusqu'à aujourd'hui. Parallèlement, la mission locale de Salon-de-Provence a conduit des actions de formation expérimentales à destination de ses partenaires économiques par la mise en œuvre de modules intitulés « Objectiver les recrutements »⁶. Ces derniers visent à favoriser la prise de conscience des recruteurs qu'il est non seulement dans leur intérêt économique de ne pas discriminer, mais qu'ils s'exposent aussi à des risques judiciaires parfois très

³ Cette période correspond aussi au moment où la question de la lutte contre les discriminations, inscrite à l'agenda politique depuis le tout début des années 2000, l'est désormais dans le protocole national des missions locales en 2005.

⁴ V. le lien vers la présentation du film : <https://lext.so/UNwJx8>.

⁵ Le premier de ces modules de formation s'intitule « Comprendre les enjeux de la prévention et de la lutte contre les discriminations en mission locale ». Il comprend un premier temps de déconstruction des leviers qui ont favorisé l'installation et la stabilisation des mécanismes de coproduction dans les missions locales, et un second temps de reconstruction, appuyé sur les différentes expérimentations conduites depuis le milieu des années 2000 dans le réseau, pour identifier les marges de manœuvre en interne, avec leurs partenaires économiques et les jeunes accompagnés. Le second s'intitule « Accompagner les entreprises à objectiver leurs critères de recrutement ». Il vise à favoriser la logique de prévention des discriminations parfois non conscientes des recruteurs.

⁶ Ce module est développé par Frédéric Bertucci de Lexegalis, cabinet de conseil en ressources humaines.

coûteux en termes financiers, sinon en termes d'image. En 2006, un séminaire inter-régional intitulé « Prévenir et lutter contre les discriminations : un enjeu fondamental pour les missions locales » a été organisé par la mission locale de La Ciotat⁷ pour partager les premiers acquis de ces différentes démarches expérimentales.

Impliquer les jeunes dans la déconstruction des systèmes discriminatoires

En 2008⁸, une expérimentation mobilisant à nouveau la démarche d'automédiatisation⁹ de « moderniser sans exclure » a été déployée par la ville et la mission locale de Villeurbanne et a abouti à la réalisation d'un film documentaire intitulé *Discriminations : faire face*¹⁰. Cette expérimentation filmée a permis, tout d'abord, de prendre toute la mesure des effets positifs d'un accompagnement par une association de lutte contre les discriminations, Arcad, qui utilisait alors un jeu intitulé *Tribalia* afin de favoriser la libération de la parole. Elle a également conduit à des temps de formation à destination de jeunes, dispensés par une sociologue puis une avocate. Alors qu'ils considéraient, au départ, devoir « faire avec » les discriminations vécues, les jeunes revendiquent progressivement le fait de devoir désormais y « faire face », soulignant par là même les perspectives d'une logique d'*empowerment* (Bacqué, Biewener, 2013) : à la fois individuel (le fait de sentir mieux « armés » pour se confronter à des pratiques discriminatoires, notamment lors de recrutements) et collectif (le souhait de partager leurs nouvelles connaissances à d'autres jeunes pour transformer la société et la rendre effectivement plus égalitaire). L'expérimentation filmée permet également de rendre visible le processus de conscientisation du problème des discriminations par des recruteurs (eux-mêmes accompagnés par un consultant en ressources humaines) et conforte l'hypothèse selon laquelle la déconstruction d'un système discriminatoire coproduit implique d'agir sur les recruteurs.

Forts des perspectives ouvertes par cette démarche et par celle conduite en parallèle avec un centre social (la Maison des Tilleuls au Blanc-Mesnil), nous avons expérimenté en 2008, puis formalisé en 2013, un outil pédagogique

⁷ Sa directrice, Nathalie Robert, véritable cheville ouvrière du projet depuis 2000, assure, depuis 2007, pour le compte de l'association régionale des missions locales (ARDML), l'animation et la coordination d'un plan de lutte contre les discriminations, proposé à l'ensemble des 28 missions locales de la région Paca.

⁸ Cette période correspond aussi au moment où la question de la lutte contre les discriminations est inscrite à l'agenda politique de nombre de grandes villes (Bordeaux, Grenoble, Nantes, Rennes, Villeurbanne, etc.).

⁹ L'automédiatisation est une démarche de communication sociale mobilisant le support vidéo afin de faciliter les échanges entre publics, professionnels et décideurs publics.

¹⁰ V. le lien vers la présentation du film : www.msra.fr/la-mediatheque/discriminations-faire-face.

autour du photolangage¹¹, afin de favoriser une parole aux effets à la fois résilients et émancipateurs. En complément, l'association régionale des missions locales-Sud (ARDML-Paca) a proposé, à partir de 2014, une démarche de recherche-action régionale afin de mettre en œuvre des ateliers participatifs à destination des jeunes, en s'appuyant notamment sur le kit pédagogique du photolangage et l'expérience de la mission locale Est-Étang-de Berre (Dossetto, 2015). Elle a régulièrement organisé des séminaires régionaux afin de consolider la construction d'une culture commune autour de cette question¹². En 2018, les ateliers participatifs pour l'égalité et contre les discriminations sont déployés de façon régulière dans 12 missions locales de la région Paca et mis en œuvre par 16 conseillers-référents « discrimination ».

Une montée en latéralité¹³ pour une démarche institutante

L'union nationale des missions locales (UNML) dresse le constat, en 2018, que la prise en compte des discriminations par les missions locales telle qu'elle est conduite en région Paca depuis une quinzaine d'années n'a pas d'équivalent sur le territoire national. Des actions ponctuelles, le plus souvent sous-traitées à des tiers, existent bien sûr. Toutefois, une approche globale qui permet d'agir sur le système de coproduction des discriminations à partir d'actions conjointes et simultanées, inscrites dans la durée, et internalisées, à destination des professionnels des missions locales (compréhension des mécanismes, adoption de postures d'intermédiation adaptées), des entreprises (modules « objectiver les critères de recrutement ») et des jeunes (mise en œuvre d'ateliers participatifs) mériterait d'être déployée, adaptée et de faire l'objet de nouvelles expérimentations sur l'ensemble du territoire national.

À l'issue de plusieurs réunions de concertation entre l'UNML et l'ensemble des associations régionales missions locales, l'ARDML-Paca est désignée comme le porteur d'un projet national qui sera retenu dans le cadre de l'appel

¹¹ Pour une présentation de l'outil conçu par Suzana Dukic et Olivier Noël : <https://lext.so/M1U03z>.

¹² Séminaire régional « La lutte contre les discriminations : une inscription concrète au sein du réseau régional des missions locales et de leurs territoires » avec Olivier Noël et Marie-Christine Cerrato-Debenedetti, en 2011 ; séminaire régional « Les missions locales à l'épreuve des discriminations intersectionnelles (origine et genre) dans les processus d'orientation », avec Fabrice Dhume et Olivier Noël, en 2013 ; séminaire régional « Des ateliers participatifs pour développer le pouvoir d'agir des jeunes et mieux reconnaître les discriminations : une démarche innovante au sein des missions locales de Paca », avec Olivier Noël, en 2015 ; séminaire régional « Histoire, mémoire et enjeux de reconnaissance des discriminations », avec Suzana Dukic, Olivier Noël et Karim Chaouchi du collectif Vivre ensemble l'égalité en 2018 ; séminaire régional « Le réseau de parrainage à l'épreuve de la prévention et de la lutte contre les discriminations » avec Frédéric Bertucci et Olivier Noël, en 2024.

¹³ Nous empruntons cette expression qui rend bien compte du fait que le projet présenté ici s'est déployé dans la durée, de façon horizontale, inscrit dans une démarche de réseau, propre à toute démarche de développement social : Nicolas-Le Strat P. (2014), *La transmission des expériences collectives*, <https://lext.so/sDotIq>.

à projets du fonds d'expérimentation pour la jeunesse. Au bout de quatre ans, dans un contexte pourtant difficile de crise sanitaire, l'expérimentation a été déployée dans neuf régions (Bretagne, Centre-Val de Loire, Normandie, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes). Elle a permis de partager un référentiel commun, à travers la conduite de formations dans le cadre des programmes de formation régionaux, auprès de plus de 300 salariés en mission locale. La méthode d'intervention qui avait déjà fait ses preuves en Paca a été éprouvée sur de nouveaux territoires, avec la mise en place de modules à destination de plus de 120 entreprises et d'ateliers participatifs¹⁴ à destination de plus de 1 600 jeunes, en adaptant les outils aux enjeux locaux (photolangage) ou en expérimentant d'autres¹⁵ dans l'animation d'ateliers.

Un séminaire national de capitalisation de cette expérimentation s'est tenu les 12 et 13 mai 2022 à Marseille et a réuni autour de 130 participants. Il a permis de prendre toute la mesure de l'implication des missions locales sur l'ensemble du territoire national (missions locales des Hauts de Garonne, de Saint-Nazaire, etc.) qui ont essaimé, innové à leur tour sur leurs propres territoires. Il a enfin été l'occasion, pour l'union nationale des missions locales, dans le contexte des 40 ans de leur création, de signer, en présence de la Défenseure des droits, Claire Hédon, une charte nationale d'engagement des missions locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations¹⁶.

Une logique d'essaimage national favorisée par la démarche de labellisation du réseau des missions locales¹⁷

Afin de décliner opérationnellement la charte d'engagement des missions locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations dans l'ensemble du réseau national, une mission déléguée, pilotée par Nathalie Robert (directrice de la mission locale de La Ciotat) a été confiée, dès 2022, à l'association régionale des missions locales Sud Paca. La démarche a ainsi été déployée sur de nouveaux territoires volontaires (missions locales de Moulins, de Paris, etc.) y compris en outre-mer (mission locale de Cayenne notamment) et a, par la suite, été favorisée par le référentiel de la démarche de labellisation qui rappelle, dans « le positionnement et les valeurs de la mission locale »¹⁸, ses nécessaires engagements en matière de prévention et de lutte contre les

¹⁴ Le déploiement des ateliers participatifs sur le territoire national a été réalisé par Birame Sambe, chargé de mission citoyenneté à la mission locale de Marseille, qui en a été l'ambassadeur.

¹⁵ Nous pensons ici tout particulièrement à l'exposition dessinée et interactive « Nous ! Comment faire société commune ? » réalisée en 2018 par Suzana Dukic et Céline Ziwès.

¹⁶ La charte et l'ensemble des traces du séminaire (synthèse dessinée du séminaire, entretiens filmés par les jeunes de Lab'On-Ideé) peuvent être consultés sur le site de l'UNML.

¹⁷ La démarche de labellisation est présentée sur le site de l'union nationale des missions locales.

¹⁸ Référentiel de labellisation pour les missions locales (p. 13) : <https://ltext.so/12heOA>.

discriminations, tant du point de vue des publics accompagnés que de ses partenaires économiques. La mission déléguée a permis de formaliser la démarche – sans la figer pour s'adapter aux spécificités des territoires d'intervention et encourager des innovations territoriales – en élaborant des outils de présentation de la démarche, en favorisant la diffusion et la signature de la charte, en soutenant la production d'un livret pédagogique¹⁹ et en déployant des webinaires à l'attention de l'ensemble du réseau. Un séminaire national qui s'est tenu les 5 et 6 décembre 2024²⁰ à La Ciotat a permis de dresser un bilan quantitatif de la démarche d'essaimage : 72 modules de formation de deux jours ont permis de former 792 professionnels intervenant en mission locale ; 73 ateliers participatifs à destination des jeunes ont été mis en œuvre et les modules à destination des entreprises ont permis d'en toucher 312 ; enfin les webinaires ont permis de sensibiliser 358 professionnels intervenant en mission locale. Sur le plan qualitatif, le séminaire a favorisé des échanges de professionnalité²¹ par la mise en œuvre d'ateliers ; il a permis d'aborder la question de la transidentité et les discriminations fondées sur le critère d'identité de genre auxquelles les professionnels du réseau sont régulièrement confrontés. Enfin, il a permis de montrer et valoriser des initiatives et projets²², notamment artistiques, portés par des jeunes accompagnés et soutenus par leurs missions locales respectives (Brignoles, des Graves, Haute-Garonne, Moulins, Paris) qui sont venus – loin d'être assignés au seul statut de victime – souligner leur réel pouvoir d'agir pour déconstruire durablement les systèmes discriminatoires.

Quelques enseignements peuvent être dégagés de façon très synthétique de cette démarche au long cours : son caractère systémique reflète celui des discriminations ; son inscription dans la longue durée (plus de 25 ans) ; sa méthode fondée sur des interactions répétées et des allers-retours entre travaux de recherche et expertises professionnelles ; et dernier principe fondamental dans une démarche de développement social, principe que nous partageons avec Bertrand Schwartz : « Rien ne se fera sans les jeunes. Toute politique ne peut être entreprise et menée à bien qu'avec celles et ceux à qui elle s'adresse » (Noël, 2014).

¹⁹ Iskra-Méditerranée, livret pédagogique (2023), « Comprendre les enjeux de la lutte contre les discriminations en mission locale », 56 p.

²⁰ La présentation du séminaire est consultable sur le site de l'UNML.

²¹ La notion de professionnalité renvoie à l'idée selon laquelle les pratiques professionnelles sont bricolées, de façon artisanale, en permettant de concilier valeurs et principes et pratiques professionnelles en s'appuyant sur une expertise professionnelle liée aux expériences d'accompagnement.

²² Quelques-uns de ces projets filmés sont présentés ici : <https://www.youtube.com/@missiondelegueeunml>.

Bibliographie

- Bacqué M.-H. et Biewener C. (2013), *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?*, La Découverte.
- Dossetto C. (2015), « Socialiser la lutte contre les discriminations. Une expérimentation d'ateliers participatifs avec des jeunes en mission locale », *Agora débats/jeunesse*, n° 69, pp. 59-72.
- Noël O. (2014), « Groupe de travail “faire société commune dans une société diverse” : fabriquer autrement les politiques publiques », *Migrations Société*, n° 155, pp. 101-114.
- Noël O. (1999), « Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ? », *Hommes & Migrations*, n° 1219, pp. 5-17.
- Schwartz B. (1997), *Moderniser sans exclure*, La Découverte.