

LABO  
CITÉS

centre de ressources  
politique de la ville  
Auvergne-Rhône-Alpes

# LES ÉCHOS DE LABO CITÉS



Inégalités, discriminations :  
le long parcours des jeunes  
vers l'emploi

SYNTHÈSE DU CYCLE D'ÉCHANGES 2025  
ORGANISÉ PAR LABO CITÉS

## SOMMAIRE

04

Comprendre les discriminations

10

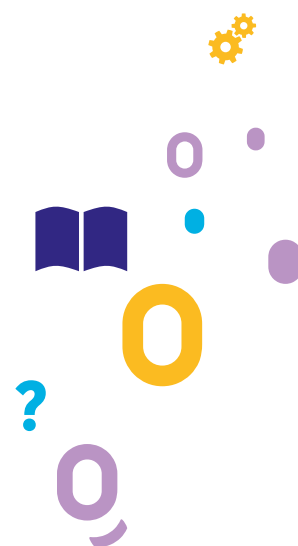
Des dispositifs et des jeunes :  
objectif appropriation

18

Les professionnel·le·s de  
l'emploi et de l'insertion  
questionnés

25

La sélection de la doc



**Directeur de la publication :** Jean-Luc GIRAULT, président de Labo Cités

**Responsable éditoriale :** Marion POLLIER, Labo Cités

**Rédaction :** Matthieu MANCHON et Coline THÉBAULT, Labo Cités – Thomas SAUVADET – Océane RÉGNIER, ATD Quart Monde – Thomas KIRSZBAUM

**Bibliographie :** Muriel SALORT, Labo Cités

**Conception graphique et mise en page :** Emma LIDBURY

**Photographie de couverture :** © Methexis

**Crédits photos :** © Labo Cités : p. 4, 6, 9, 10, 14, 18 ; © Ville de Villeurbanne : p.7 ; © Methexis : p. 12 ; © Hugo RIBES : p.13 ; © Mission locale Clermont Métropole et volcans : p.13 ; © Nicolas JOURNOUD Le Moutard : p.16 ;

© Mission locale de Valence : p. 20

Dépôt légal : à parution

ISSN 2650-0876



## Édito

« **Inégalités, discriminations : le long parcours des jeunes vers l'emploi** », tel est le titre de ces *Échos de Labo Cités*, pensés comme le prolongement du cycle d'échanges qui s'est tenu tout au long de l'année 2025. Ce cycle a vu le jour à la suite de la lecture du 14<sup>e</sup> Baromètre du Défenseur des droits sur la perception des discriminations dans l'accès à l'emploi des jeunes, publié en 2021. Ce document rappelait à quel point les discriminations continuent de peser sur les parcours des jeunes des quartiers populaires, alors que les politiques publiques qui visent à les combattre peinent encore à trouver leur place dans le cadre institutionnel et professionnel. La publication du 18<sup>e</sup> Baromètre du Défenseur des droits, en décembre 2025, vient d'ailleurs en confirmer l'actualité : les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines déclarent un risque de discrimination à l'embauche 2,8 fois plus élevé que les personnes perçues comme blanches, un écart en hausse depuis 2016. Les 18-24 ans, quant à eux, rapportent deux fois plus de discriminations que les 45-54 ans. Par ailleurs, la lutte contre les discriminations a tendance à être « absorbée » par le combat contre les inégalités, alors qu'elle repose sur un socle juridique et un référentiel politique spécifiques. Inégalités et discriminations sont deux réalités qui s'entrecroisent sans pour autant se confondre. Cela est particulièrement important à garder à l'esprit lorsqu'il s'agit de discriminations ethnoraciales, trop souvent reformulées, édulcorées ou invisibilisées, plutôt que nommées et reconnues pour ce qu'elles sont.

C'est dans ce cadre que Labo Cités a construit un cycle d'échanges de trois rencontres organisées à Villeurbanne, Clermont-Ferrand et Valence. Chaque journée s'est déroulée sur le même modèle : une plénière le matin pour partager des constats et poser les enjeux, suivie d'ateliers en petits groupes pour approfondir les échanges. La première journée, qui est l'objet du chapitre 1, a traité de la manière dont inégalités et discriminations traversent les parcours des jeunes et influent vers et dans l'emploi. Elle a également souligné l'importance de rendre visibles ces mécanismes pour mieux les comprendre, en montrant par exemple comment des collectivités ou réseaux professionnelles se saisissent de la question.

La deuxième journée, qui correspond au chapitre 2, s'est attachée aux pratiques de terrain : médiation, aller-vers, construction de liens de confiance, manières d'entrer en contact avec des jeunes qui s'approprient difficilement les dispositifs ou préfèrent les contourner. Elle a mis en évidence la diversité des postures professionnelles et la nécessité d'adapter les interventions aux réalités locales.

Enfin, durant la troisième journée, capitalisée dans le chapitre 3, les participant·e·s ont pu discuter des pratiques et les postures des intermédiaires de l'emploi, et de ce que produit le diplôme dans les trajectoires. Les échanges ont également amené à s'interroger sur les biais qui traversent l'accompagnement et le recrutement ainsi que sur les ajustements que les acteurs engagent pour les éviter.

Trois journées, donc, au cours desquelles près de 250 participant·e·s ont exprimé un besoin clair de parler des discriminations vécues par les jeunes sur le chemin qui mène à l'emploi. Plus particulièrement d'échanger sur ce qu'elles produisent pour les jeunes mais aussi sur les effets chez les professionnel·le·s. Les témoignages ont montré que nombre d'entre eux-elles se sentent désarmé·e·s au sein de leur institution. Pour autant, on relève une volonté d'agir pour contrer les phénomènes discriminatoires, d'inscrire davantage le champ de la lutte contre les discriminations dans les pratiques professionnelles. Cela n'est pas sans efforts ni sans heurts. Il faut revisiter les habitudes installées, voire inventer d'autres façons de faire.

La diversité des âges parmi les participant·e·s a montré combien les représentations de la jeunesse varient d'une génération à l'autre. Ces différences soulignent l'importance de croiser les regards pour nourrir les pratiques. Ces journées ont aussi rappelé qu'en matière de discriminations, les représentations comptent autant que les chiffres. Les vécus, les ressentis, les expériences quotidiennes occupent une place centrale dans la trajectoire des jeunes. Il n'y a pas d'évidence ni de consensus à propos de la manière de lutter contre les discriminations, et ce cycle n'avait d'ailleurs pas pour objet d'imposer un regard unique, mais plutôt d'ouvrir un espace d'échanges.

# Comprendre les discriminations

La première étape du cycle a posé les bases d'une réflexion pour mieux comprendre l'influence des inégalités et des discriminations sur les trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes des quartiers.

En quoi consistent ces discriminations et inégalités ? Quels sont leurs effets sur les jeunes et leurs proches ? Comment les professionnel·le·s peuvent-ils les appréhender ? En croisant analyse, témoignages et retours d'expériences, cette journée a permis de mieux nommer les mécanismes à l'œuvre, d'en mesurer les effets et d'identifier les leviers d'actions. Elle a fait la part belle aux initiatives locales qui s'attaquent aux discriminations, notamment ethnoraciales, de l'éducation à l'emploi.

## INÉGALITÉS, DISCRIMINATIONS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

### LES INTERVENANT·E·S

#### Elsa Personnaz,

chargée d'études au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)

#### Albin Meynier,

chargé de mission  
Défenseur des droits Auvergne-Rhône-Alpes

#### Aude Kerivel,

chercheuse associée au CEREV, Université de Caen  
directrice du Laboratoire d'évaluation des politiques publiques et des innovations (LEPPI)

#### Nathalie Robert,

directrice de la mission locale du canton de La Ciotat et pilote de la mission déléguée lutte contre les discriminations de l'Union nationale des missions locales

La table ronde introductive a mis en lumière des discriminations à l'emploi encore trop souvent invisibilisées et leurs conséquences sur les trajectoires professionnelles. Données, travaux de recherche et regards de praticiens ont permis d'objectiver les inégalités d'accès à l'emploi vécues par les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).



Le Céreq est un organisme public qui produit des connaissances sur la relation formation-emploi.

Tous les quatre ans, le Céreq produit une enquête Génération, réalisée auprès d'une nouvelle cohorte de jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année quel que soit le niveau ou le domaine de formation atteint.

L'enquête Génération 2017 du Céreq, menée auprès de jeunes sortis du système éducatif en 2017, pointe la persistance d'écarts entre les jeunes résidant en QPV et les autres jeunes urbains. À la sortie de l'école, 26 % des jeunes de QPV quittent le système scolaire sans diplôme, contre 10 % des jeunes des quartiers environnants. Seuls 13 % atteignent un diplôme de bac + 5 et plus, contre 27 % dans les quartiers environnants. Le niveau de diplôme progresse néanmoins plus vite en QPV que dans la population générale : parmi la Génération 2020, 33 % des jeunes de QPV étaient sans diplôme (contre 41 % pour la génération 2017). Dans l'accès à l'emploi, les écarts se creusent. Au cours des six premières années de vie active, 28 % des jeunes de QPV connaissent un parcours marqué par le chômage persistant ou l'inactivité, contre 12 % ailleurs. Ces données illustrent la combinaison durable entre inégalités scolaires et difficultés d'accès à l'emploi, qui continue de peser sur les trajectoires professionnelles des jeunes des quartiers populaires.

## Mesurer et comprendre les discriminations : ce que disent les données

Sous l'angle juridique, une discrimination correspond à une inégalité de traitement qui intervient dans un contexte donné (l'emploi, l'accès à un logement, à une formation, aux soins, etc.) et est fondée sur un critère discriminatoire (sexe, origine, religion, âge, apparence physique, etc.).

Près de 47 % des réclamations adressées au Défenseur des droits concernent l'emploi, où l'âge est le motif le plus fréquent. En 2021, 37 % des jeunes disent avoir déjà subi une discrimination dans leur recherche d'emploi ou leur carrière. Et près de la moitié ont été incités à modifier leur apparence ou leur comportement pour décrocher un emploi : coiffure, maquillage, barbe, signes religieux, tenue, poids, engagements politiques, accent, prénom, etc. Ces chiffres sont à prendre avec précaution dans la mesure où l'on sait que le non-recours aux droits est massif. En effet, plus de quatre jeunes sur dix concernés ne signalent pas les faits au Défenseur des droits, que ce soit par résignation, en raison de la complexité administrative, du manque d'information ou encore que ce soit par peur de représailles.

## Un continuum de discriminations tout au long des parcours

Les intervenants ont rappelé l'importance de mesurer les discriminations dans l'ensemble des sphères de la vie sociale : emploi, orientation, stages, apprentissage, logement, santé, mais aussi accès à certains biens et services (mutuelle, prêt bancaire, location de vacances, etc.) ou encore dans les rapports avec la police. Ces expériences forment en effet un continuum de traitements inéquitables, qui pèse durablement sur les trajectoires et renforce les inégalités. Le terme « discrimination » est souvent évité dans le langage institutionnel au profit de notions comme « inégalité » ou « autocensure » qui euphémisent le vécu et déplace la responsabilité vers les individus. Aude Kerivel a souligné que ce phénomène traversait aussi certaines approches d'accompagnement centrées sur la confiance ou la motivation des jeunes. En cherchant à adapter leur public au système, on tend à invisibiliser le rôle des institutions et des employeurs. À l'inverse, le référentiel de lutte contre les discriminations (LCD) invite

à interroger les pratiques des entreprises et des acteurs de l'emploi.

Les discriminations liées à l'origine, à la couleur de peau ou à la religion, réelles ou supposées, sont également fréquemment dissimulées sous d'autres critères tels que la classe sociale, la culture, ou l'adresse. Elles se manifestent dès l'école, dans l'orientation et l'accès aux stages, et se prolongent dans les premiers emplois à travers les différences de qualification, de statut ou de rémunération.

La recherche distingue trois grandes méthodes pour mesurer les discriminations :

- le testing, qui observe les écarts de réponse à candidatures égales,
- la mesure statistique, qui compare les écarts entre groupes à caractéristiques équivalentes,
- les enquêtes de victimation, qui s'appuient sur le ressenti et les expériences déclarées.

Le croisement de ces méthodes permet de mieux comprendre la réalité et les effets des discriminations tout au long des parcours.

## Des effets durables sur les trajectoires

Les discriminations ont des effets profonds sur les parcours des jeunes. Elles se traduisent d'abord par un accès restreint à l'emploi et une dévalorisation des compétences, mais aussi par une fragilisation des conditions de travail, voire des ruptures prématurées de parcours. Elles ont un impact psychologique majeur : perte d'estime de soi, découragement, sentiment d'injustice ou d'exclusion. Ces expériences, souvent répétées, génèrent une défiance envers les institutions et conduisent nombre de jeunes à se détourner des dispositifs d'accompagnement ou de recours, ou à revoir leurs ambitions professionnelles à la baisse. Les discriminations ne sont pas ponctuelles, elles s'inscrivent dans la durée et appellent des réponses collectives.

## Reconnaître, former, agir : des leviers pour avancer

Un enjeu central pour les politiques publiques et les professionnel·e·s consiste à oser nommer et reconnaître les discriminations, souvent minimisées ou euphémisées. L'enjeu est aussi la déconstruction des logiques de co-production notamment par les professionnel·e·s en position d'intermédiaires entre jeunes et employeurs. Parmi les leviers identifiés, on retient :

- Former les acteurs institutionnels et de terrain à repérer et prévenir les discriminations.
- Donner la parole aux jeunes pour qu'ils puissent exprimer leurs expériences et participer à la construction des réponses. Ils ont beaucoup de choses à dire, il faut travailler sans tabou.
- Impliquer les employeurs, publics, privés ou associatifs, dans une démarche active de lutte contre les discriminations.

La LCD doit être intégrée aux pratiques de recrutement comme au fonctionnement quotidien des organisations. C'est d'ailleurs dans le monde de l'entreprise que les discriminations semblent les moins déclarées au regard de leur ampleur réelle. D'où l'enjeu d'améliorer les voies de recours et la connaissance des droits : les situations se multiplient, mais les signalements restent rares. Un exemple marquant a été présenté par l'Union nationale des missions locales (UNML), qui a mis en place une mission déléguée à la lutte contre les discriminations. Cette mission s'appuie notamment sur les travaux du sociologue Olivier Noël, maître de conférences associé à l'université Paul-Valéry - Montpellier. Spécialiste des discriminations, il a montré combien celles-ci sont souvent co-produites par l'ensemble des acteurs (institutions, employeurs, intermédiaires et jeunes eux-mêmes) et a souligné la nécessité de reconnaître leur caractère systémique pour agir durablement.



Le Défenseur des droits (DDD) est une autorité constitutionnelle indépendante chargée de défendre les droits et libertés individuelles et de promouvoir l'égalité. Il constitue un observatoire privilégié des discriminations, notamment dans l'emploi, le logement, la formation ou l'accès aux services publics.

## LES VILLES CONTRE-ATTAQUENT

La seconde table ronde a donné la parole à deux collectivités – la Ville de Villeurbanne et la Métropole de Lyon – qui ont témoigné de la création et de l'officialisation de démarches territoriales de lutte contre les discriminations. Cela représente un travail intense d'animation de réseau nécessitant de la transversalité au sein de la collectivité mais aussi la participation et l'engagement des partenaires (associations, employeurs, intermédiaires...).

### LES INTERVENANT·E·S

**Mission ville inclusive et lutte contre les discriminations, Ville de Villeurbanne**

**Sophie Gourlaouen,**  
directrice de la mission

**Sophie Ebermeyer,**  
chargée de mission animation  
et développement territorial du réseau  
de lutte contre les discriminations

**Plan de lutte contre les discriminations, Métropole de Lyon**

**Julien Titren,**  
responsable du service évaluation, pilotage  
et gestion de la direction insertion et emploi

**Sonya Fares et Franck Bellier,**  
Groupe d'évaluation et de participation  
pour l'inclusion (GEPI)

### Villeurbanne, ville pionnière

À Villeurbanne, la lutte contre les discriminations a été initiée au tournant des années 2000, et d'abord dans le domaine de l'emploi. Retour sur deux démarches qui montrent combien la reconnaissance, la formation et l'outillage des professionnel·le·s sont indispensables pour repérer les discriminations, les prévenir et lutter contre.



### Le réseau de vigilance villeurbannais

Créé en 2008, le réseau de vigilance pour l'égalité et la non-discrimination animé par la Ville de Villeurbanne regroupe des intermédiaires de l'emploi (mission locale, France Travail, structure d'insertion par l'activité économique, centres sociaux...), du logement et des professionnel·le·s de l'action sociale, autour d'une charte d'engagement. « *Les professionnels sont souvent isolés face à ce qu'ils observent. L'engagement dans le réseau leur donne la légitimité et l'autorisation pour agir* », témoigne Sophie Gourlaouen.

Trois objectifs guident l'action de ce réseau de vigilance :

- Écouter et repérer les situations de discrimination.
- Traiter ces situations en s'appuyant sur le droit (médiation, rappel au droit...).
- Orienter les personnes vers les permanences juridiques pour faire valoir leur droit.

En 2023, 69 situations de discrimination ont été traitées par le réseau de vigilance ou par les permanences juridiques mises en place par la Ville et celles du Défenseur des droits. Parmi elles, 37 % étaient de nature ethno-raciales, 10 % liées aux convictions religieuses (toutes envers des femmes voilées), 20 % étaient liées au handicap, et 8 % à l'état de santé.

### Discri-O : agir contre les discriminations à l'orientation

Les discriminations qu'on observe dans l'emploi prennent leur source très tôt dans les trajectoires scolaires. C'est le constat du projet Discri-O, une recherche-action menée entre 2019 et 2022 sur les inégalités et discriminations, notamment ethno-socio-genrées, dans l'orientation de fin de collège. L'expérimentation a mis en lumière un certain nombre de biais de jugement et d'interaction entre

les équipes éducatives, les élèves et leurs parents, en défaveur des garçons d'origine extra-européenne, qui pèsent sur les choix d'orientation. L'implication des élèves, parents et enseignants est essentielle pour dépasser ces obstacles. Près de 300 enseignants, parents, élèves et acteurs associatifs ont été mobilisés pour la construction d'un référentiel commun en faveur de la promotion de l'égalité et la non-discrimination à l'orientation scolaire.

Discri-O a permis la formation des équipes éducatives, la sensibilisation des élèves, l'expérimentation de nouvelles pratiques d'évaluation et d'accompagnement, tout en impliquant parents et partenaires associatifs.



Extrait de la BD élaborée en 2021 par la Ville de Villeurbanne et les membres du réseau de vigilance pour l'égalité et la non-discrimination.

## Métropole de Lyon : un plan pour faire de l'égalité une réalité

Adopté en 2023, le plan métropolitain de lutte contre les discriminations traduit l'engagement de la Métropole de Lyon dont les origines remontent à 2020 avec la création d'un service en charge de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations et d'une vice-présidence consacrée au sujet.

« L'emploi fragilise durablement les parcours, la santé mentale et l'estime de soi. Il était donc essentiel d'en faire le premier champ d'action de notre plan »



Julien Titren

Le premier volet du plan traite de l'emploi, principal domaine où s'exercent les discriminations. La collectivité entend ainsi agir à la fois en tant qu'employeur public (9 000 agents) et en tant que chef de file territorial, aux côtés des partenaires institutionnels, des acteurs de l'emploi et des personnes concernées. L'ambition est de déployer une politique transversale, d'abord en interne puis en externe auprès des entreprises volontaires et des acteurs de l'emploi.

Trois axes structurent le plan :

### 1. Identifier et reconnaître les discriminations

- Recueillir la parole des personnes.
- Organiser des testings réguliers.
- Poser les bases d'un observatoire local.

### 2. Accompagner les changements de pratiques

- Formation et outillage des professionnel·le·s de l'emploi et de l'insertion professionnelle.
- Animation de réseaux.

### 3. Mobiliser le droit

- Informer et sensibiliser les publics.
- Développer des ressources juridiques.
- Essaimer le réseau de vigilance de Villeurbanne à d'autres communes.

## Une démarche partenariale

La Métropole associe les Villes de Lyon et Villeurbanne, la Maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi (MMI'e), l'État et le Défenseur des droits. Le plan se nourrit aussi de la participation directe des personnes concernées via le Groupe d'évaluation et de participation pour l'inclusion (GEPI). Ce dernier propose des ateliers de formation et d'autodéfense verbale, et a produit des vidéos qui compilent des témoignages marquants de victimes de discriminations multiples (origine, voile, genre, handicap). Lors de la matinée, plusieurs membres du GEPI ont lu une lettre collective de recommandations et de vigilances adressée aux professionnel·le·s de l'insertion. En voici quelques extraits :

« Vivre des discriminations dans le parcours de recherche d'emploi est une expérience qui fragilise. Nous considérons qu'il est essentiel d'intégrer systématiquement la lutte contre les discriminations dans l'insertion. »

« La discrimination porte atteinte à la dignité des personnes accompagnées. Vous, professionnels de l'insertion, pouvez agir pour restaurer cette dignité. »

« Nous sommes toutes et tous porteurs de préjugés. L'essentiel est de les reconnaître pour ne pas les laisser influencer nos pratiques. »

## LES MISSIONS LOCALES VS LES DISCRIMINATIONS



Alors que les discriminations freinent les parcours des jeunes des quartiers populaires, plusieurs missions locales en ont fait un axe central de leur action. Ces initiatives ont inspiré l'UNML dans la création de sa mission déléguée à la lutte contre les discriminations. Celle-ci promeut une approche systémique impliquant les équipes, les partenaires et les jeunes.

Portée par l'Union nationale des missions locales (UNML), la mission déléguée créée en 2022 vise à soutenir les missions locales dans la mise en place d'actions concrètes et durables. Cette mission s'appuie sur les expérimentations locales menées depuis plusieurs années et sur les travaux du sociologue Olivier Noël, qui a montré combien les discriminations sont souvent co-produites par l'ensemble des acteurs — institutions, employeurs, intermédiaires et jeunes eux-mêmes.

L'enjeu pour l'UNML est de passer d'initiatives dispersées à une stratégie partagée, en formant, outillant et mobilisant l'ensemble du réseau.

### Une approche systémique autour de trois piliers

L'originalité de la démarche tient à son approche systémique, fondée sur trois piliers (l'organisation interne, les pratiques professionnelles et le travail en réseau) qui se traduisent par des actions menées simultanément auprès des jeunes, des professionnel·le·s et des employeurs.

**Avec les jeunes :** des ateliers participatifs (photolangage, débats, jeux de rôle, co-construction d'outils) favorisent l'expression et le pouvoir d'agir face aux discriminations.

**Avec les équipes professionnelles :** des formations invitent à clarifier les notions (discrimination, racisme, diversité) et à interroger les postures, afin de faire évoluer les pratiques d'accompagnement comme de partenariat avec les entreprises.

**Avec les employeurs :** des modules de sensibilisation, outils pratiques et expérimentations innovantes, comme les « workshops de recrutement inversé », visent à objectiver les critères de recrutement et prévenir les biais cognitifs les plus courants dans les processus de recrutement.

Cette approche globale permet d'ancrer la lutte contre les discriminations dans toutes les dimensions de l'action des missions locales, plutôt que de la cantonner à un dispositif ou un atelier spécifique.

### Une charte nationale comme socle commun

En 2022, l'UNML a signé la charte « Un engagement national des missions locales pour lutter de façon systémique contre les discriminations », qui fixe un cadre commun au réseau. Chaque structure peut la signer à l'échelle locale pour affirmer son engagement. Ce texte fondateur repose sur quatre priorités : favoriser l'expression des jeunes confrontés aux discriminations, former et outiller les professionnel·le·s, mobiliser les employeurs autour de pratiques inclusives, et travailler avec les partenaires de l'accès au droit (Défenseur des droits, associations, CIDFF...). Des référents LCD sont désignés dans les missions locales pour animer la démarche et en assurer le suivi.

### Expériences locales

À Moulins (03), dès 2022, l'impulsion est venue d'une gouvernance engagée et d'une présidente convaincue. Toute l'équipe a été formée, une référente LCD a été désignée, et des ateliers participatifs ont été mis en place pour aider les jeunes à identifier et nommer les discriminations. La mission locale travaille également avec les employeurs sur l'objectivation des critères de recrutement et expérimente des recrutements inversés autour de la prévention des biais. Malgré la petite taille du territoire et sa forte dimension rurale, la démarche est soutenue par un fort partenariat local (CIDFF, Amnesty, associations LGBTQIA+).

À Lyon (69), la lutte contre les discriminations s'inscrit dans une dynamique

institutionnelle. En effet, la direction l'a intégrée au plan de formation 2024-2025, en lien avec les politiques publiques de la Ville de Lyon et de la Métropole, en particulier avec la Charte des 1000 portée par la Maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi (MMIE). Des outils concrets sont développés pour accompagner les entreprises dans l'évolution de leurs pratiques. À Villeurbanne (69), l'engagement s'appuie sur un ancrage ancien, hérité du réseau de vigilance créé dès 2008 par la Ville. Plusieurs référents LCD animent la transversalité du sujet et favorisent la libération de la parole à travers des ateliers créatifs (vidéos, BD, jeux). L'enjeu principal reste la lutte contre la banalisation des discriminations et le sentiment de résignation chez certains jeunes.



### Ce qu'on retient de l'atelier

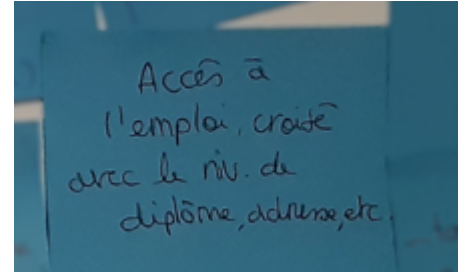
- Former et impliquer tous les acteurs (jeunes, conseillers, direction, employeurs).
- Créer des espaces de confiance pour libérer la parole des jeunes.
- Inscrire la LCD dans la stratégie institutionnelle (plans, conventions, chartes).
- Travailler en réseau (associations, collectivités, acteurs économiques).
- Diffuser la LCD dans toutes les activités de la structure, et pas seulement à l'occasion d'ateliers spécifiques.

## CHIFFRES À L'APPUI : LA NÉCESSITÉ DE S'OUTILLER

Comment rendre visibles les discriminations et inégalités subies par les jeunes des quartiers populaires dans l'accès à l'emploi ? L'atelier animé par Hugo Botton, doctorant au bureau d'étude Le Compas, a invité les participant·e·s à réfléchir en partant des indicateurs qu'ils utilisaient déjà, mais aussi ceux qu'ils aimeraient avoir à disposition. S'en est suivie une discussion collective sur les indicateurs utiles pour objectiver les réalités locales. Un indicateur ne se réduit pas à un chiffre : il doit être construit dans le dialogue entre acteurs, pour devenir un outil partagé d'analyse et de décision.

La plateforme Hublot, développée par Le Compas, a été présentée dans ce cadre. Elle rend accessibles des indicateurs parfois complexes et permet d'ouvrir le débat sur leurs significations. L'exemple du taux de déqualification (part des diplômés bac + 2 occupant un emploi d'ouvrier ou d'employé) illustre l'ampleur des écarts selon le lieu de résidence et le statut migratoire : en 2020, il s'élève à 43 % des immigrés en QPV de la métropole lyonnaise contre 16 % pour les non-immigrés hors QPV.

L'atelier a ainsi montré que la construction et le partage d'indicateurs constituent un levier essentiel pour favoriser un diagnostic commun et nourrir l'action collective. Certains participants ont toutefois souligné que le coût d'accès à la plateforme constitue un frein à sa diffusion et son appropriation.



L'emploi des immigrés — Estimations à partir des IRIS

	Ens.QP24 de Métropole de Lyon		Hors QP24 de l'EPCI Métropole de Lyon
Taux de déqualification (en %)	valeur	effectif de référence	valeur
- immigrés (2020)	43,0	2330	26,8
- non immigrés (2020)	31,1	2450	16,0

Source(s) : Insee Fichiers détail — Données approchées aux IRIS, Compas

Indicateur Compas



”

### Verbatim de participants

« Je voulais vous remercier pour la thématique d'aujourd'hui. La discrimination, je la subis depuis 30 ans, au quotidien : par le nom de mon mari, de mes enfants, à l'école, quand je me suis voilée, puis comme cheffe d'entreprise. C'est tous les jours. »

« Au-delà des politiques nationales, il faut aussi regarder du côté des grandes plateformes en ligne, les GAFAM, dont les algorithmes encouragent les discriminations. C'est un enjeu de médiation numérique. »

« Il faut aussi rappeler que ces discriminations, on ne les met pas toujours en avant dans les politiques publiques... parfois, on ne veut pas voir. C'est bien de construire des réseaux, mais il faut qu'ils soient orientés vers l'action et appuyés sur le droit. »

« Les discriminations ne sont pas seulement un problème statistique. Ce sont des vécus qui marquent durablement la confiance, la santé, la capacité à se projeter. »

« Nommer les discriminations, c'est le premier pas pour les reconnaître, y compris les discriminations raciales, encore trop taboues dans l'énonciation. »

# Des dispositifs et des jeunes : objectif appropriation

En mettant en lumière différentes pratiques (aller-vers, médiation, pair-aidance, présence dans les lieux de vie ou en ligne), la deuxième journée du cycle a exploré la façon dont les relations entre jeunes et institution peuvent se (re)construire, dont les dispositifs peuvent devenir plus accessibles, en tenant compte des réalités des territoires, des quartiers urbains aux espaces plus ruraux. La journée a débuté en plénière avec l'intervention de l'IGAS et le sociologue Thomas Sauvadet.

## QUARTIERS PRIORITAIRES - CAMPAGNES : DES JEUNESSES EN MIROIR

### LES INTERVENANTES

**Noor-Yasmin Djataou,**  
**Hélène Furnon-Petrescu,**  
**Carine Seiler,**  
inspectrices à l'Inspection  
générale des affaires sociales

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a conduit en 2024 une mission sur les jeunes ruraux de 16 à 29 ans. Le rapport publié pointe des difficultés proches de celles rencontrées dans les quartiers populaires : accès aux droits, mobilité, sentiment de relégation. Ces similitudes soulignent combien les fragilités de la jeunesse dépassent les frontières entre rural et urbain.



Le rapport « Pauvreté et conditions de vie des jeunes dans le monde rural. Comment adapter les réponses institutionnelles ? » dresse un état des lieux inédit de la jeunesse rurale en France : une population peu nombreuse, plus dépendante de la voiture, moins diplômée, dont une part importante vit sous le seuil de pauvreté. Les travaux soulignent par ailleurs la faible visibilité de ces jeunes dans les politiques publiques, souvent conçues sur le modèle urbain, et la nécessité d'adapter les réponses aux spécificités territoriales de la ruralité.

### Des réalités plus proches qu'il n'y paraît

Au-delà des différences territoriales, la mission souligne de fortes similitudes entre les jeunes ruraux précaires et jeunes des quartiers populaires :

- mêmes aspirations à la mobilité, à la vie sociale et à l'autonomie ;
- difficultés d'accès à l'emploi, à la formation et au logement ;
- précarité de l'emploi marquée (près de 38 % en CDD ou intérim) ;
- isolement, fragilités psychologiques et non-recours aux droits ;
- inégalités de genre plus marquées en milieu rural.

Plus que le lieu de résidence, c'est l'appartenance sociale qui détermine la précarité. Cette lecture croisée met en évidence des parcours contraints, des trajectoires d'autocensure et un même besoin d'accompagnement de proximité, social, professionnel et psychologique.

L'Igas appelle à reconnaître les jeunes ruraux comme un public prioritaire des politiques de jeunesse et d'insertion, en tenant compte des contraintes propres aux territoires à faible densité. Elle recommande notamment de :

- adapter les dispositifs d'accompagnement aux contextes locaux ;
- trouver un équilibre entre proximité et mobilité, en combinant services de base accessibles et appuis à la mobilité physique et cognitive ;
- pérenniser les démarches d'aller-vers et les coopérations territoriales.

Ces recommandations font écho à celles portées pour les jeunes des quartiers populaires : agir sur la durée, décloisonner les politiques et consolider des réponses adaptées aux réalités sociales et territoriales.

## L'INTERVENANT

**Thomas Sauvadet,**

enseignant à l'université Paris-Est Créteil,  
chercheur du laboratoire interdisciplinaire  
de recherche sur les transformations  
des pratiques éducatives  
et des pratiques sociales (Lirtes)



## JEUNESSE ET TRAVAIL SOCIAL EN QUARTIER POPULAIRE

Les éducateurs de la prévention spécialisée et les animateurs sociaux travaillant dans les quartiers de la politique de la ville (QPV) sont-ils des travailleurs sociaux comme les autres ? C'est la question que s'est posée Thomas Sauvadet, à l'occasion d'une enquête commencée dans les années 2000 et achevée quinze années plus tard<sup>1</sup>.

### Quartiers prioritaires - campagnes : des jeunesses en miroir

## 0 % Quelques repères clés

#### Les jeunes ruraux sont moins nombreux

**24 %** des 18-24 ans  
**14 %** de la population totale (contre 19 % pour les jeunes urbains)

#### Ils poursuivent des études plus courtes

**28 %** diplômés du supérieur  
(contre 37 % pour les jeunes urbains)

#### Leur taux de chômage atteint

**22,4 %**, légèrement inférieur à celui des urbains (26,4 %), mais avec de fortes disparités locales (parfois supérieures à 40 %).

Environ

**340 000**  
jeunes ruraux vivraient  
sous le seuil de pauvreté.

#### Ils dépendent fortement de la voiture et des 2 roues

**92 %** les utilisent  
quotidiennement (contre 75 %  
des jeunes urbains).

Cette enquête s'intéresse aux spécificités du travail social dans les QPV (1 297 en France métropolitaine, 151 en outre-mer et 145 en Auvergne-Rhône-Alpes), des quartiers définis par leurs taux de pauvreté et de délinquance, confrontés aux émeutes depuis les années 1980 et à la professionnalisation du trafic de stupéfiants à partir des années 1990. Comment la prévention spécialisée et l'animation sociale se sont-elles adaptées à ces évolutions ? Comment éducateurs et animateurs peuvent-ils justifier salaires et subventions quand les jeunes « *dont tout le monde parle* » (sans les nommer) les ignorent ou les boycottent, lorsqu'ils ne les chassent pas du quartier ? Comment travailler avec ces jeunes lorsque l'un d'eux se change en partenaire, ou si sa petite sœur devient une collègue ?

L'enquête s'intéresse d'abord aux difficultés rencontrées par les éducateurs et animateurs au contact des bandes lorsqu'il s'agit de tenir un cadre juridique et éducatif. Ne pas porter plainte en cas d'agression représente la situation emblématique qui témoigne de la rupture avec les institutions policière et judiciaire. Puis, l'enquête éclaire les suspicions et les rappels à l'ordre des policiers vis-à-vis de travailleurs sociaux jugés trop proches, voire complices, d'organisations juvéniles délinquantes ou criminelles. Il est aussi question des éducateurs et animateurs qui recherchent des moyens alternatifs de protection, développent

des stratégies d'adaptation et participent à une économie illégale de la protection. L'enquête s'intéresse enfin aux éducateurs et aux animateurs qui usent de la violence pour chasser des collègues ou des partenaires perçus comme des concurrents.

Les travaux de Thomas Sauvadet éclairent les réalités du travail social en quartiers populaires et donnent des éléments concrets de ce que l'aller-vers engage pour les professionnel·le·s comme pour les jeunes, entre appropriation et contournement des dispositifs.



<sup>1</sup> *Voyoucratie et travail social : enquêtes dans les quartiers de la politique de la ville*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant, 2023.

## ALLER-VERS : LA BONNE RECETTE POUR CRÉER L'ALLIANCE



### LES INTERVENANT·E·S

**Khaled Sidi Mammar,**  
gérant de la SCOP Methexis

**Christine Pitiot,**  
conseillère en insertion sociale et professionnelle  
hors-les-murs, mission locale de Lyon

**Franck Jacquet,**  
chargé de projet, mission locale de Clermont  
Métropole et volcans

L'aller-vers est devenu un mot-clé des politiques jeunesse et de l'insertion, mais il recouvre des réalités très diverses. Lors de cette table ronde, trois initiatives complémentaires ont été présentées : la médiation sociale de Methexis, l'intervention hors-les-murs de la mission locale de Lyon, et la Milo Machine, un bus itinérant animé par des jeunes en service civique. Ces échanges ont mis en lumière les conditions de réussite de ces démarches, les limites rencontrées, ainsi que les spécificités de chaque territoire.



### La recette de Khaled

#### La SCOP Methexis, le rôle de médiateur

Methexis est une SCOP spécialisée dans la médiation sociale et l'insertion, avec une longue expérience dans les QPV clermontois. Avec l'action Thiers d'Avenir, l'équipe mène des démarches d'aller-vers en territoire rural et dans les quartiers populaires de la ville de **Thiers**, en combinant médiation nomade et accueil dans un tiers-lieu. Il en ressort des réalités et des modalités d'intervention très différentes de celles des quartiers « plus urbains » de Clermont-Ferrand.

#### Les ingrédients

Le profil des médiateurs est déterminant dans la relation avec les jeunes. Plutôt que sur le diplôme, Methexis recrute sur le savoir-être et la légitimité locale, indispensables dans certains quartiers. « *Dans certains quartiers où il y a de la vente de stupps, soit vous êtes un client, soit vous êtes une menace. Je caricature un peu, mais c'est pas loin.* »

Les médiateurs adaptent leurs postures, leurs modes de contact et leurs outils (langage, tutoiement, réseaux sociaux) aux pratiques des jeunes. Leur posture de tiers – ni associés aux institutions, ni « représentants » des jeunes – facilite la confiance et le rôle de médiation.

Les pratiques s'ajustent aux publics et contextes locaux. La médiation nomade permet de rencontrer, repérer les jeunes les plus visibles. Pour maintenir le lien, l'équipe propose des ateliers et activités socio-culturelles co-construits avec les jeunes.

#### Les questionnements

La médiation de rue n'atteint qu'une partie des jeunes, notamment les plus visibles. Le public féminin et les jeunes les plus isolés restent difficiles à mobiliser. « *La médiation nomade permet de repérer les 10 % très présents dans l'espace public, mais pas forcément les autres.* »

« On est des tiers, on n'est pas une institution comme la mission locale ou France Travail. Ça peut être facilitant et moins conflictuel dans le contact avec les publics. »

Le territoire numérique, reste peu investi par les professionnel·le·s du secteur, malgré l'utilisation ponctuelle de certains réseaux sociaux (Snapchat, Instagram). Cette présence en ligne est pourtant cruciale, notamment car « *recupérer un numéro de téléphone, c'est une galère. Beaucoup de jeunes n'en ont pas, ils sont sur Snap, Signal, Telegram.* »

On ne fait pas de la médiation partout de la même manière : par exemple, on ne peut pas transposer le travail mené dans les QPV de Clermont-Ferrand, dans les territoires ruraux de Thiers.

Enfin, Methexis souligne l'importance d'une meilleure coordination entre acteurs de l'aller-vers, afin d'éviter les mises en concurrence et de faciliter les orientations. « *J'appelle à ce qu'on soit mis en synergie, pas en concurrence. Chaque démarche d'aller-vers a du sens.* »



### Les ingrédients

Le principe de libre adhésion est important : ce sont les jeunes qui choisissent s'ils souhaitent être suivis ou non, même sans inscription formelle à la mission locale.

L'aller-vers nécessite une présence régulière, physique, dans les lieux fréquentés par les jeunes (la rue et autres espaces publics extérieurs, les centres commerciaux), le soir et la nuit, ainsi qu'un maintien du lien par appel téléphonique ou messages. Ce travail repose sur une forte disponibilité, une adaptation permanente aux horaires et aux lieux, et une relation de confiance construite dans la durée. « *J'envoie des SMS la veille du rendez-vous, je rappelle le lendemain... C'est beaucoup de disponibilité.* »

## La recette de Christine

### Sortir de la mission locale

La mission locale de **Lyon** emploie des conseillères en insertion sociale et professionnelle « hors-les-murs ». Cela consiste à repérer, raccrocher et mobiliser les 16-25 ans dits « invisibles », en allant vers les jeunes dans leurs lieux de vie.

Christine s'appuie sur un réseau de partenaires de terrain (médiateurs, éducateurs, centres sociaux, associations) pour se faire connaître et être identifiée par les jeunes.

### Les questionnements

L'exercice du hors-les-murs demande de composer avec les attentes institutionnelles (inscriptions, indicateurs, orientation) tout en respectant le rythme et les parcours des jeunes, souvent marqués par des ruptures ou une grande instabilité. Le temps long est indispensable.

Il faut accepter les parcours tels qu'ils sont, et non tels qu'on aimerait qu'ils soient, sans chercher à accélérer ou

transformer les jeunes pour répondre aux contraintes de l'institution. « *On nous demande des inscriptions, mais certains jeunes ne sont pas prêts. Et ce n'est pas en forçant que ça marche.* »

Certains publics restent difficiles à mobiliser comme les jeunes très isolés, peu enclins à s'engager dans un suivi, même après un premier contact.

Enfin, la diversité des situations rencontrées interroge les conditions d'exercice de ce travail relationnel, notamment la charge émotionnelle, la disponibilité, et l'adaptabilité nécessaires pour accompagner durablement.

## La recette de Franck

### Pair-aidance et itinérance

Portée par la mission locale de **Clermont Métropole et volcans**, la Milo Machine est un bus itinérant animé par une équipe de jeunes en service civique en partenariat avec Unis Cité. L'objectif est d'aller vers les jeunes « invisibles » sur un territoire de 21 communes, de rendre visible la mission locale et en créant des points de contact accessibles. « *Ce qu'on cible, nous, ce sont ces jeunes qui sont suivis nulle part, qui ne sont ni en emploi ni en formation.* »



### Les ingrédients

L'originalité de la Milo Machine repose sur la pair-aidance : les jeunes en service civique impliqués dans le projet imaginent et conçoivent les outils d'animation, aménagent le bus, alimentent les réseaux sociaux et assurent la présence sur le terrain. Leur proximité d'âge facilite l'accroche, dédramatise le premier contact avec la mission locale et permet une approche plus informelle, en phase avec les pratiques des jeunes.

Les animations et les ateliers proposés (sport, activités socio-culturelles, outils numériques) servent de supports pour échanger et maintenir le lien, tout en rendant visible la mission locale auprès de jeunes qui ne la connaissent pas.

Le bus itinérant permet de créer des points de rencontre accessibles dans les lieux de vies des jeunes. « *On a été dans des centres commerciaux, des jardins publics, des centres de formation, sur des marchés, dans les quartiers, dans des manifestations et des conventions. (...) Depuis le démarrage du projet, fin décembre 2024, on a rencontré 593 personnes. La moitié ne connaissait pas la mission locale.* »

### Les questionnements

Ces animations ne s'adressent pas forcément à tous les jeunes. Les plus isolés restent encore à aller chercher.

La pair-aidance facilite les premiers contacts mais ne garantit pas l'adhésion durable, ce qui interroge les limites du modèle et la nécessité d'un accompagnement professionnel complémentaire.

Franck souligne également le poids du cahier des charges qui impose de ramener les jeunes vers l'offre de la mission locale, parfois en décalage avec la réalité des situations rencontrées ou du niveau d'éloignement.

Enfin, la coordination avec les autres acteurs de terrain demeure essentielle pour éviter la mise en concurrence et assurer une cohérence des démarches d'aller-vers sur le territoire. « *Chaque démarche d'aller-vers a du sens... En nous mettant en synergie, c'est là qu'on est vraiment efficaces.* »

## LE PROJET RÉUSSIR ENSEMBLE D'ATD QUART MONDE

Dès 2020, dans le cadre d'une réflexion nationale lancée par ATD Quart Monde, les jeunes exprimaient leur frustration de ne pas s'être sentis écoutés ni soutenus dans leur parcours scolaire, de formation ou de début de vie professionnelle. Si les jeunes sont directement concerné-e-s par de nombreux dispositifs, ils et elles sont rarement associé-e-s aux réflexions autour de l'élaboration des politiques publiques.



De ce constat est né, au sein de la Métropole de Lyon, le projet Réussir Ensemble. Il vise à chercher et expérimenter avec et à partir des jeunes, des solutions concrètes, et à identifier les conditions à un accompagnement digne et choisi au monde du travail. Naomie, Gaël et Ahmadou, participants à Réussir Ensemble, ont présenté l'expérimentation, structurée en trois piliers complémentaires :

**Naomie : Le Groupe jeunes** est un lieu de partage, situé à la Maize (quartier Saint Jean de Villeurbanne), où l'on se rencontre et on accepte les différences de chacun-e. On se retrouve autour de différentes activités. Les STEP (samedi tout est permis), qui ont lieu une fois par mois, permettent de découvrir, de faire des sorties, des randonnées, de visiter des musées... On fait aussi du sport à la Maize : l'atelier danse, le football, la course à pied. On organise des ciné-débat, on regarde un film puis on débrieфе sur les thématiques. Les Universités populaires Quart Monde sont aussi des moments forts qui permettent de s'exprimer autour de thématiques telles que la maltraitance institutionnelle, les droits, le harcèlement, les discriminations. L'atelier « Mon travail et mes droits » permet d'apprendre et de connaître nos droits au travail et comment se défendre face aux injustices.

**Gaël : La « dynamique emploi-formation »** propose un accompagnement individuel et collectif des jeunes vers la formation et l'emploi. On chemine ensemble quel que soit l'objectif ou la

durée. Les « Jobs tours » nous donnent l'opportunité de faire des immersions d'un à trois jours pour découvrir un métier, voir si ça nous plaît, puis éventuellement faire une formation et travailler... On a aussi des ateliers comme « Se serrer les coudes » pour se retrouver entre jeunes, réfléchir au monde professionnel et avoir des conseils. Cet espace nous permet d'échanger avec des jeunes qui ont des vécus similaires aux nôtres et parfois des avis différents. On fait aussi des actions citoyennes telles qu'un plaidoyer européen, une campagne nationale sur la maltraitance institutionnelle...

**Ahmadou : Depuis 2024, l'Entreprise pour apprendre** dénommée **l'Archipel des métiers** nous permet une découverte approfondie d'un métier. Le jeune homme évoque les étapes de la préparation d'un décor de festival auquel il a contribué dans le cadre de l'activité menuiserie de l'Archipel des métiers. Cette expérience lui a permis de renouer avec les apprentissages en situation de travail. Il a commencé à l'automne 2025 un CAP Menuiserie.

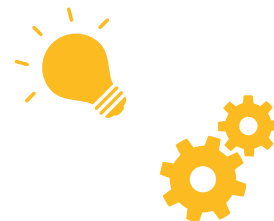
Les jeunes ont aussi pu exprimer comment ils et elles percevaient leur rôle au sein du projet. Naomie et Gaël se sentent être des « porte-parole du projet ». Gaël sait désormais reconnaître et lutter contre les formes de maltraitance institutionnelle. La lutte contre celles-ci est devenue un combat important dans sa vie. Naomie dit qu'elle se sent « impliquée » dans le projet, en participant à l'organisation des journées, en proposant des activités, en s'exprimant lors d'événements publics... Ahmadou se sent « associé » de l'Archipel des métiers : « J'étais là au commencement ».

Le point de vue des jeunes concernant leurs perceptions et la prise en compte de leurs savoirs expérientiels est un enjeu central pour l'évolution de l'expérimentation. Un travail doctoral, réalisé par Océane Régnier (Lise, Cnam) et encadré par Léa Lima, contribuera à alimenter les réflexions avec les jeunes du projet (septembre 2025 - août 2028). Sa thèse en sociologie interroge le rôle des dispositifs ainsi que des agents de socialisation dans les parcours de (non)recours aux droits fondamentaux et à l'emploi des jeunes. Il s'agira d'analyser en particulier en quoi l'accompagnement et l'implication des jeunes au sein de l'expérimentation peut jouer un rôle dans les représentations, les projets et les parcours, notamment pour celles et ceux qui résident au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville investis par Réussir Ensemble.



# CENTRES SOCIAUX : ACCOMPAGNER LES JEUNES FACE AUX DISCRIMINATIONS ET AU NON-RECOURS

Depuis le milieu des années 2000, le réseau régional des centres sociaux a inscrit la lutte contre les discriminations au cœur de son action, en l'articulant avec la participation des habitants et le développement du pouvoir d'agir. Les centres sociaux considèrent que nommer et comprendre les discriminations est une condition pour agir collectivement. Leur approche relie ainsi diagnostic local, éducation populaire et émancipation citoyenne, en intégrant la dimension du temps long nécessaire à la libération de la parole et à la transformation des pratiques. En agissant au plus près des jeunes, les centres sociaux participent aussi à lever les freins périphériques à l'emploi : accès aux droits, à la mobilité, à la formation et renforcement de confiance en soi. Plusieurs expériences locales ont été présentées au long du cycle.



## Le centre social Bonnefoi,

à Lyon, a mené un diagnostic sociologique auprès des jeunes de son quartier, révélant combien les stigmates attachés à leur lieu de vie marquent leurs trajectoires. À partir d'outils d'éducation populaire (photolangage, débats, jeux de rôle), les jeunes ont pu réfléchir sur leur identité, leurs parcours migratoires et les mécanismes de domination. Progressivement, le centre est devenu un espace reconnu pour aborder les discriminations, y compris celles vécues dès la fin du collège.

## La Maison sociale Cyprien-les-

**Brosses**, à Villeurbanne, participe au réseau de vigilance local (lire article page 6 à ce sujet). Après un travail de sensibilisation en entretiens individuels, la parole s'est libérée, permettant la mise en place d'ateliers collectifs. Avec l'appui d'une sociologue et d'une compagnie de théâtre, les habitants ont co-construit des saynètes de théâtre-forum pour mettre en scène leurs expériences de discriminations et envisager des réponses collectives.

Ces démarches rappellent que lutter contre les discriminations ne peut se limiter à « gérer la paix sociale », il s'agit aussi de créer des espaces de conflit féconds, où les inégalités sont rendues visibles et discutées, et où les habitants (notamment les jeunes) peuvent développer leur pouvoir d'agir pour transformer l'ordre établi.

## + AURACS — Centres sociaux, espaces de vie sociale et non-recours (2022)

Cette étude, menée en partenariat avec l'ODENORE, explore les causes du non-recours aux droits et aux services dans les territoires où les centres sociaux sont implantés. Elle met en évidence la capacité de ces structures à repérer les situations de non-recours et à créer des espaces d'écoute qui redonnent confiance aux habitants.

+ <https://www.centres-sociaux.fr/files/2025/03/Document-Aller-Vers-VF.pdf>

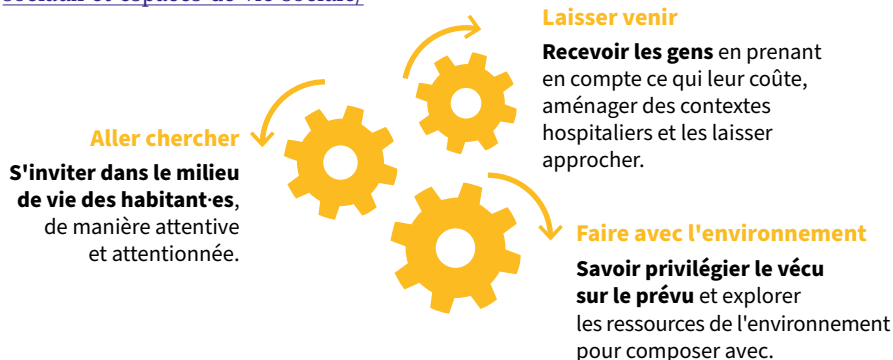
### Facteurs de non-recours Raisons

Non-connaissance	Manque d'information Maîtrise insuffisante de l'information
Non-proposition	Non-connaissance par l'agent Protection de l'usage/agent-service Discrimination Ressources contraintes
Non-réception	Oubli de la part du demandeur Négligence de la part du demandeur Lenteur administrative Erreur administrative
Non-demande	Analyse coût-avantage (dont calcul de risques) Désaccord sur les principes, conditions, modalités de l'offre Préférence pour des alternatives Civisme Manque de capacités (connaissance, savoir-faire, confiance, soutien...)

## + Fédération des centres sociaux et socioculturels de France — Aller-vers : un cadre de référence pour les centres sociaux et EVS (mars 2025)

Cette publication propose des repères communs pour penser et structurer les démarches d'aller-vers menées par les centres sociaux. Elle valorise des pratiques de terrain ancrées dans la proximité, la coopération locale et la reconnaissance des savoirs des habitants.

+ <https://www.centres-sociaux.fr/aller-vers-un-cadre-de-reference-pour-les-centres-sociaux-et-espaces-de-vie-sociale/>



## REPENSER L'ACCOMPAGNEMENT : FRANCE TRAVAIL HORS-LES-MURS

Inscrit dans les politiques publiques depuis 2018, le principe de « l'aller vers » se traduit chez France Travail par une transformation des pratiques d'accompagnement : sortir du cadre strict de l'agence, aller à la rencontre des publics invisibles et s'appuyer sur les partenariats locaux pour réduire les inégalités d'accès à l'emploi. Cette approche s'ancre dans les territoires grâce à des coopérations renforcées avec les mairies, les associations, les centres sociaux ou les missions locales, et à l'appui du réseau. Les entreprises s'engagent, pour rapprocher les habitants de l'emploi et des services.

### LES INTERVENANT·E·S

**Isabelle Dubois-Goyard,**  
chargée de mission à France Travail AuRA

**Gilles Planat,**  
directeur adjoint de l'agence France  
Travail  
de Clermont Jouhaux

🔧 **À Clermont-Ferrand,** l'agence France Travail Jouhaux, implantée à proximité de plusieurs QPV, illustre cette dynamique à travers des actions partenariales de terrain :

- Des coopérations régulières avec les maisons de quartier et centres sociaux pour identifier, informer et mobiliser les habitants ;
- La formation des conseillers aux codes et usages dans les quartiers afin d'adapter les postures professionnelles ;

- Des ateliers de découverte de métiers (BTP, industrie, transport, réparation automobile) et forums emploi délocalisés, comme celui de Champratel en mai 2025 ;
- En amont, des ateliers « Bingo des compétences » pour préparer les participants à rencontrer les recruteurs.

Ces coopérations concrètes traduisent la volonté de travailler en réseau, sur le terrain, pour mieux accompagner les jeunes et les publics éloignés de l'emploi, dans une logique de proximité, de confiance et d'adaptation mutuelle.

« On s'est échangé les organigrammes : maintenant, on sait qui appeler, et en un coup de fil, on débloque des situations. »



### Une expo-quiz® pour sensibiliser aux discriminations les acteurs des ressources humaines et de l'insertion professionnelle

« Égalité et discriminations au travail, parlons-en ! » tel est le nom de l'outil d'animation imaginé par Le Moutard, structure lyonnaise créatrice d'outils d'animation pour initier des temps de sensibilisation. Grâce à un support en format d'exposition interactive, le but est de sensibiliser de manière ludique à la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail. L'expo-quiz®, composée de cinq panneaux, offre un parcours durant lequel les publics vont se questionner et échanger autour de dessins humoristiques, de questions de quiz et d'encadrés informatifs. Les participants, par équipe de deux ou trois, débute ainsi les premiers échanges entre eux.

À la suite, les réflexions et les questionnements des participants durant le parcours amorcent un débat collectif et peuvent être exploités en s'appuyant sur un ou plusieurs panneaux. Un guide pratique d'utilisation contenant des ressources et des pistes d'usages permet aux professionnel·le·s d'animer la discussion en toute autonomie et d'exploiter au mieux le support.

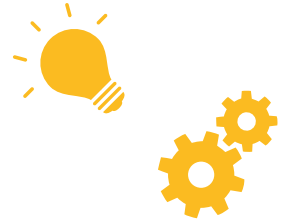
Grâce au soutien de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, Le Moutard met gratuitement à disposition cette expo-quiz® sur le territoire de la région AURA.

+ [www.lemoutard-expos.fr/](http://www.lemoutard-expos.fr/)

« Avoir des référents identifiés dans chaque agence, ça fluidifie les échanges entre la mission locale et France Travail. »

# EMPLOI ET NUMÉRIQUE : QUELLES DISCRIMINATIONS ?

En 2024, 72 % des Français passent plus de deux heures par jour sur les écrans pour un usage personnel. Selon le Baromètre du numérique, 75 % d'entre eux consultent quotidiennement un réseau social ou une plateforme de partage de vidéos. Cet espace numérique, bien qu'immatériel, fait désormais partie intégrante de la vie sociale. Il reproduit aussi ses inégalités. On y retrouve aussi des formes de discriminations, notamment dans l'accès à l'emploi. Les territoires où les vulnérabilités sont les plus fortes, par exemple avec un taux de chômage élevé, sont souvent ceux où les fragilités dans le rapport et les usages du numérique sont les plus marqués.



**Zoomacom**, centre ressource en médiation numérique de la Loire, et **La Coop Num**, cabinet de consultant sur les questions du numérique, ont animé deux ateliers pour tenter de répondre aux questions que se posent les professionnel·le·s de l'emploi et de la jeunesse.

## Zoomacom

### Quelle est la place des femmes dans les métiers du numérique ?

Dans le secteur du numérique, les femmes occupent 24 % des postes. Elles occupent le plus souvent des emplois jouant un rôle relationnel (Insee, enquête emploi 2022). Pourtant, dans les années 1960, les emplois liés à la programmation étaient souvent occupés par des femmes, considérées comme de la main d'œuvre bon marché. De 1872 à 1985, la filière informatique était la deuxième filière comportant le plus de femmes ingénieures au sein des formations techniques. C'est à partir des années 1980, avec la montée en puissance et en prestige de l'informatique et le développement de la culture « geek », que les femmes sont progressivement écartées de la tech. Aujourd'hui, seulement 33 % des filles sont encouragées par leurs parents à s'orienter vers les métiers du numérique, contre 61 % des garçons (Digital League). Quelques pistes pour améliorer l'accès des femmes aux métiers du numérique ont été avancées :

- déconstruire les stéréotypes autour de ces métiers,
- promouvoir des modèles d'identification,
- rendre plus lisible ces métiers méconnus.

Aussi, il est important d'être conscient que ce phénomène genré n'est pas propre aux quartiers populaires. Ces pistes peuvent être appliquées à toutes les sphères de la société.

## La Coop Num

### Qu'est-ce que l'éloignement numérique et comment faire de l'aller-vers dans une société numérique ?

Le développement du numérique dans la société produit et alimente la fracture sociale chez celles et ceux qui en sont éloignés, notamment car son utilisation devient indispensable, que ce soit pour les démarches administratives, la recherche d'emploi, le travail, ou encore en matière de relations sociales. Pour participer à faire de la société numérique un espace plus inclusif, plusieurs solutions sont proposées aux professionnel·le·s de l'emploi et de l'insertion :

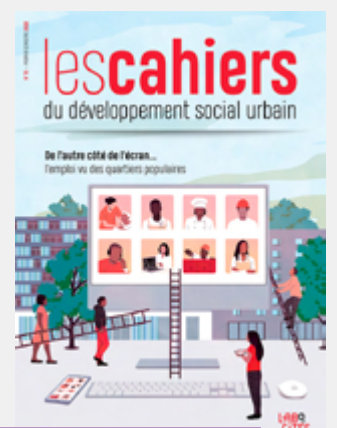
- laisser le libre choix d'utiliser ou non le numérique (dans la mesure du possible),
- prendre le temps dans l'accompagnement,
- faire avec, plutôt que faire pour,
- Ne pas définir les personnes par leurs lacunes en matière de compétences numériques.

Aujourd'hui, il ne fait plus de doute que le territoire numérique fait partie de l'espace social. Bien que les professionnel·le·s de l'insertion professionnelle se soient adaptés à cette réalité, en particulier en intégrant la médiation numérique dans leur champ de compétences, il existe une marge de progrès conséquente en matière d'aller-vers pour lutter contre le non-recours aux droits. Or, dans la mesure où certains jeunes, en particulier ceux qualifiés d'invisibles, sont davantage présents en ligne que dans l'espace public, le territoire numérique doit être investi d'urgence par les professionnel·le·s, au même titre que n'importe quel autre territoire.

Lire à ce sujet *Les cahiers du développement social urbain* du 1<sup>er</sup> semestre 2022 intitulé « De l'autre côté de l'écran : l'emploi vu des quartiers populaires ».

Ce numéro invite à regarder de près ce qu'il se passe devant mais aussi derrière l'écran, s'agissant de la manière dont les habitants des quartiers populaires appréhendent le monde du travail à l'ère du tout numérique.

Pour y parvenir, articles d'analyses, points de vue et présentations d'expériences locales permettront, au fil des 3 parties du numéro, d'objectiver les inégalités numériques vécues par les habitants des quartiers populaires ; de mettre en lumière les multiples réponses mises en place pour les accompagner dans la transition numérique ; et enfin de considérer le numérique comme un instrument pour faciliter l'accès à l'emploi et à sa création.



Un extrait de ce numéro en consultation gratuite

<https://www.labo-cites.org/system/files/documents/publications/2022-07/extraitC75.pdf>

# Les professionnel·le·s de l'emploi et de l'insertion questionnés

L'objectif de la troisième journée était de mettre en lumière les mécanismes qui produisent encore des inégalités, parfois dès les premières interactions, et d'interroger la manière dont l'orientation, le recrutement ou les pratiques d'accompagnement peuvent, volontairement ou non, reproduire des biais discriminatoires. En s'appuyant sur des analyses, des retours de terrain et des situations vécues, la journée a permis de prendre du recul sur les façons de faire, de comprendre les écarts entre jeunes diplômés et non diplômés, et d'identifier des leviers concrets pour construire des parcours plus justes.

## LES INTERVENANT·E·S

**David Buisson,**

chef du service de prévention spécialisée de la Ville de Valence

**Régis Cortesero,**

sociologue au laboratoire PAVE de l'ENSAP Bordeaux

**Charlotte Lecerf,**

doctorante à l'université d'Artois, Hauts-de-France

Dans un marché du travail qui évolue, où les emplois uberisés attirent des jeunes précaires, que peuvent faire les intermédiaires de l'emploi pour s'inscrire dans le champ de la lutte contre les discriminations ? Les intervenants à la table ronde ont décortiqué les représentations sociales et les pratiques des professionnel·le·s pour documenter le rôle qu'ils peuvent avoir sur les parcours discriminés dans l'emploi des jeunes. Les propos retranscrits ci-dessous sont à considérer comme un condensé des interventions.

### Dans quel contexte travaillez-vous sur les pratiques des professionnel·le·s qui accompagnent les jeunes vers l'emploi ?

**Régis Cortesero :** J'ai mené une recherche soutenue par le Défenseur des droits dont la synthèse a été publiée en 2024 *Malaise dans l'accompagnement des jeunes : l'essor du travail uberisé dans les quartiers de la politique de la ville*. Dans celle-ci, je me suis interrogé sur les effets de l'accroissement du recrutement par les plateformes de livraison et de VTC (voiture de transport avec chauffeur) de jeunes hommes des quartiers populaires, souvent racisés, sur les professionnel·le·s de l'accompagnement vers l'emploi et l'entrepreneuriat. Nous avons observé que ces jeunes sont happés par ces nouvelles formes d'emploi. Ce n'est pas parce qu'ils sont éloignés du travail plus « traditionnel », mais bien parce qu'ils en sont exclus. Ce n'est pas non plus parce qu'ils manqueraient de compétences et de savoir-être, mais plutôt parce qu'ils portent les signes sociaux de disqualification. Dans certains quartiers, on compte jusqu'à un livreur (ou chauffeur VTC) pour trois hommes en âge de travailler. Ce n'est plus marginal, c'est devenu un véritable marché du travail à part entière pour une partie de la jeunesse des QPV.

**Charlotte Lecerf :** Tout comme moi, vous avez entendu au moins une fois dans les médias des phrases telles que « *Les jeunes ne veulent plus autant travailler que leurs aînés* ». Ces représentations ne sont pas nouvelles et on peut se demander si les professionnel·le·s de l'insertion les partagent. J'ai été en immersion pendant quatre ans au sein d'un dispositif d'aide à la recherche d'emploi auprès des jeunes dits « invisibles ». Deux grandes questions ont orienté cette recherche : comment les professionnel·le·s de l'insertion perçoivent-ils les jeunes qu'ils accompagnent ? Et comment ces jeunes sont-ils suivis ?

**David Buisson :** En tant qu'éducateurs de rue, d'agents de la prévention spécialisée, nous travaillons auprès des publics de 10 à 21 ans sur toutes les problématiques qui peuvent les toucher. J'aime à dire que nous sommes spécialistes en rien, mais généralistes de tout. On peut avoir des jeunes qui viennent à nous car ils ont des problématiques en lien avec l'emploi, il y a des parents qui nous contactent pour des problèmes de logement, on peut être en lien avec le personnel de l'Éducation nationale pour des problèmes de comportement... Notre force est d'être dans l'environnement du jeune et notre ADN réside dans la libre adhésion de chacun.



## Que pouvez-vous dire de l'incidence des représentations et des pratiques des professionnel·le·s sur les expériences de discriminations des jeunes dans l'emploi ?

**Charlotte Lecerf :** L'étude que j'ai menée révèle que les jeunes issus de milieux défavorisés sont perçus comme étant responsables de leur exclusion de l'emploi. À l'inverse, les professionnel·le·s vont valoriser de manière inconsciente les jeunes qui sont plutôt issus des classes moyennes supérieures. Il y a aussi d'autres catégories de jeunes qui sont valorisés : les jeunes avec un statut de réfugiés. Les professionnel·le·s vont développer une attitude plus favorable envers eux, car ils sont perçus comme facilement malléables dans l'emploi. On va ainsi leur proposer des postes qui sont bien en deçà de leur qualification.

De manière générale, refuser une offre d'emploi est sanctionné symboliquement par le professionnel. L'accompagnant y voit un comportement attentiste et juge que le jeune est plutôt consommateur du service proposé. Et concrètement, quelles sont les répercussions ? Les professionnel·le·s tentent de transformer les jeunes et de conformer leur apparence, à la fois au niveau des vêtements, des attitudes et des postures corporelles, qui sont interprétées comme un obstacle à l'emploi. Par exemple, on a des ateliers socio-esthétiques, musculation, théâtre, où les différents coaches en images vont parler de la première impression des recruteurs, des couleurs apportées, de la morphologie, etc. Cela revient à donner beaucoup de place à l'apparence dans le processus de recrutement, et cela peut contribuer à normaliser des pratiques discriminatoires, alors même que, dans les faits, les recruteurs peuvent souvent dire aux jeunes que leur manière de s'habiller ne pose aucun problème.

**Régis Cortesero :** Dans le cadre de la recherche, nous avons travaillé sur deux référentiels professionnels, celui des spécialistes de l'insertion traditionnelle, et celui des spécialistes de l'accompagnement à l'entrepreneuriat. L'ubérisation subvertit complètement la distinction entre les deux métiers, en ce qu'elle brouille les frontières entre travail indépendant et salariat. Cela place les professionnel·le·s dans ce qu'on appelle une double contrainte. Ils voient bien que ces activités permettent une autonomie économique à des jeunes

qui font face à des discriminations, et en même temps ils savent que ce sont des formes d'emploi instables et précaires. Les deux affirmations sont vraies, et cela crée un profond trouble dans leurs pratiques. La particularité aussi, c'est que le public qui est concerné par ces emplois est quasiment invisible. Il n'y a pas d'outil de repérage. Ces nouvelles contraintes conduisent les professionnel·le·s à adapter leur rôle, indépendamment de leurs valeurs personnelles et outils professionnels.

**David Buisson :** Dans notre travail d'éducateurs de prévention, l'enjeu est de se mettre au milieu de la société, là où les jeunes vivent, et prendre la température. Les représentations que les jeunes ont du travail ont changé par rapport à d'autres périodes. Combien de jeunes me disent « *Mais tu rigoles, pour 1500 balles, tu crois que je vais faire ce taff ?* » ou « *Moi, je ne veux pas faire ça parce que ça ne représente pas ce que je suis* ». Des jeunes de quartiers qui sont diplômés me disent aussi « *J'ai fait des études bac+5, c'est pas pour me retrouver ici* ». L'état des lieux sur le travail uberisé a le mérite de poser les choses clairement. Aussi, ils ont un sixième sens. Ils sentent quand il y a un traitement injuste envers eux. Mais ayez bien en tête que personne ne va venir nous dire « *C'est compliqué dans la vie, je me fais discriminer, telle personne est raciste* ».

## Comment peut-on faire mieux en tant que professionnel·le, au regard des discriminations ?

**Régis Cortesero :** Il ne s'agit plus de se demander comment adapter les jeunes à un marché du travail en mutation, mais comment adapter les institutions et organisations employeuses à un monde du travail en cours de déstructuration. Si je m'en tiens simplement à mon enquête, on voit émerger trois pistes. La première, c'est la création d'espaces réflexifs. Puisqu'on est dans le brouillard, essayons de discuter pour essayer d'y voir plus clair. La seconde, il s'agirait d'entamer un travail d'intégration des inégalités structurelles dans les référentiels d'action, c'est-à-dire de prendre en compte la question des discriminations à chaque étape de l'accompagnement. Il y a bien un enjeu à mettre à jour la boussole.

La dernière piste est d'incarner ces engagements aussi au niveau des fédérations et réseaux, comme le fait l'Union nationale des missions locales.

**Charlotte Lecerf :** Je partage ces propositions, notamment sur l'intégration de la lutte contre les discriminations dans les référentiels des professionnels. À travers des formations et des temps collectifs, par exemple. Il y a aussi un enjeu à coconstruire les dispositifs avec les jeunes. J'ajouterais que dans l'étude que j'ai menée, on voit bien qu'une forme d'urgence est toujours présente dans le processus d'accompagnement. Pour les jeunes, urgence à se mobiliser, à trouver un travail dans les premiers mois. Pour les professionnel·le·s : urgence des sorties en emploi, de sortir des chiffres positifs, etc. Dans ces situations de pression, les jeunes considérés comme plus facilement transformables passent en priorité. Dernière proposition : les méthodes traditionnelles de sélection (par CV, entretiens...) montrent des limites au regard des questions de discriminations. Certains pays expérimentent d'autres formes de recrutement, notamment en proposant plus de mises en situations.

**David Buisson :** En tant que professionnels, je pense qu'il y a deux principes importants : l'adaptation permanente et la réactivité. On a une société qui est en mutation, une jeunesse aussi, donc on ne peut pas se permettre de rester 5 ou 10 ans avec le même logiciel professionnel. J'encourage mon équipe d'éducateurs à passer du temps dans le quartier pour être identifié, se faire reconnaître et comprendre comment ça se passe. Néanmoins, il faut aussi savoir jouer l'équilibre entre cette adaptation à la société et l'expérience à laquelle les jeunes seront confrontés lors des recrutements. De manière générale, je crois qu'il faut bien avoir en tête que l'objectif du jeune, c'est de ne plus avoir besoin de nous, éducateurs et intermédiaires de l'emploi. On voit aussi, très concrètement, comment le manque de réseau enferme les jeunes dans le quartier. Trouver un stage à l'extérieur, pour certains, c'est mission impossible. Alors ils se tournent vers les seules structures qui les acceptent : le barbier, le kebab, la mairie... C'est la réalité. Et ça dit quelque chose de la manière dont les discriminations se jouent dès les premières expériences professionnelles.

## POSTURES, PRATIQUES ET COOPÉRATIONS MIS EN SCÈNE

Afin d'interroger les pratiques d'accompagnement au plus près du réel, la mission locale de Valence a réalisé trois vidéos spécifiquement pour la journée. Inspirées de situations vécues, jouées avec humour mais sans caricature, elles ont servi de déclencheur aux échanges entre professionnel-le-s de l'insertion, de l'éducation et du travail social. De l'entrée en relation à la lisibilité des dispositifs, en passant par les ruptures de parcours, ce temps a permis de revisiter collectivement ce qui aide, ou freine la rencontre.



### Entrer en relation

Dès la première scène, le décor est posé : une conseillère accueille une jeune en soulignant d'emblée son retard, puis enchaîne questions fermées et remarques maladroites. Volontairement « décalée », la scène renvoie pourtant à un vécu partagé : l'entretien qui dérape faute d'un cadre posé ou d'un minimum d'explications. Les réactions de la salle sont immédiates : le reproche initial ferme la relation ; la professionnelle semble étonnée que la jeune ne maîtrise pas certains codes, comme s'ils allaient de soi ; un jeu de « provocation/réaction » s'installe, nourrissant le malentendu.

Ce que les intervenants rappellent est simple : les premières minutes conditionnent l'alliance ou la défiance. Sans présentation claire, sans mots pour dire le cadre, sans reconnaissance de ce que vit le jeune en arrivant, la rencontre se joue à armes inégales.

Cette première saynète met sur la table un lieu commun... mais que le réel bouscule facilement : accueillir un jeune, c'est déjà accompagner.

## Parcours, temporalités et ruptures

En s'éloignant de la scène jouée, les professionnel·e·s mettent en avant la question des parcours. Beaucoup rappellent que les trajectoires des jeunes, particulièrement ceux des quartiers populaires, avancent rarement en ligne droite : allers-retours, hésitations, pauses, réactions ou réponses différées. La période 16-18 ans revient comme un angle mort. Certains jeunes franchissent la porte de la mission locale pour la première fois, puis disparaissent avant de réapparaître après leur majorité. Entre attentes familiales, pression scolaire et représentations très floues des institutions, beaucoup ignorent encore ce qu'ils peuvent y trouver. D'autres jeunes restent hors des radars, sans le travail de proximité des éducateurs, des médiateurs, notamment de la prévention spécialisée ou des associations et structures de quartier, comme les Maisons pour tous installées sur différents quartiers de Valence Romans Agglo.

« Aucun jeune ne va venir de sa propre initiative... Les seuls rencontrés avaient été accompagnés par un éducateur. »

Ces échanges rappellent que les parcours se construisent dans la durée et qu'ils demandent un environnement lisible pour permettre de se projeter.

## Lisibilité des dispositifs

La deuxième saynète met en lumière un obstacle majeur : la difficulté pour les jeunes de s'orienter dans la multitude de dispositifs existants. CEJ, service civique, École de la 2<sup>e</sup> chance, Promo 16.18... La conseillère déroule une longue liste qui, pour les acteurs, représente une richesse d'outils, mais qui, pour la jeune femme, s'apparente à un paysage confus et difficile à hiérarchiser. Au cours du débat, plusieurs professionnel·e·s soulignent cette surcharge d'informations. Ce ne sont pas les dispositifs qui manquent, mais leur lisibilité qui fait défaut. Pour un jeune encore hésitant sur son projet, donner trop d'options simultanément peut créer de la confusion plutôt que de la clarté.

« On est noyé sous un tas de dispositifs... et le jeune ne sait pas où aller, qui contacter, que faire. »



La vidéo rappelle ainsi un point essentiel : transmettre de l'information ne garantit pas qu'elle soit comprise, encore moins appropriée.

## Ajustements professionnels et coopérations locales

La troisième saynète montre un accompagnement très courant, ni caricatural ni optimal, mais situé en « zone grise » où la conseillère donne des repères tout en rappelant fortement la nécessité de multiplier les démarches.

Les participants y reconnaissent leur quotidien : manque de temps, des injonctions parfois contradictoires, le risque de basculer dans le « faire à la place » ou dans l'injonction. S'en est suivi un répertoire de l'existant dans l'agglomération valentinoise, présenté ci-contre.

Ces initiatives rappellent que l'accompagnement repose autant sur la posture que sur la coopération entre acteurs. C'est dans les articulations et ajustement au quotidien que se construit la lisibilité, la continuité et la capacité d'accrocher les jeunes les plus éloignés.

Les trois saynètes révèlent qu'un accompagnement réussi repose sur des ressorts simples mais exigeants notamment une entrée en relation accueillante, une compréhension fine des parcours, une information lisible et une coopération réelle entre acteurs. Les vidéos n'avaient pas pour vocation de donner des réponses toutes faites ; elles ont ouvert un espace où chacun a pu reconnaître ses pratiques, ses doutes et ses marges de manœuvre. Elles rappellent qu'un jeune ne se résume jamais à son retard, à ses hésitations ou à son manque de diplôme et qu'accompagner, loin d'être une somme de procédures, est d'abord une manière d'être avec l'autre.

## Les dispositifs du territoire de Valence Romans Agglo

### Parcours ambition emploi (PAE) au lycée professionnel

Un parcours autour du marché de l'emploi pour travailler avec les élèves sur les codes professionnels, la construction du CV et les premières démarches d'insertion.

### Ateliers avenir pro

Un dispositif co-portés par l'Éducation nationale, France Travail et les missions locales. Les lycées professionnels mettent en place des ateliers combinant découverte des métiers, préparation aux attendus du monde professionnel et travail sur les savoir-être utiles à l'entrée dans l'emploi.

### La Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD)

Un repérage partenarial des jeunes sortis des radars scolaires ou institutionnels, permettant de renouer un contact et de proposer un premier appui adapté.

### Interventions des conseillers de la mission locale dans les MPT

Des présences régulières dans les Maisons pour tous pour être au plus près des jeunes du quartier, et éviter les ruptures de contact.

### Formats collectifs innovants proposés par la mission locale : olympiades emploi, sport x insertion

Des temps collectifs qui mobilisent le jeu, le sport ou la mise en situation pour renforcer la cohésion, travailler la confiance et aborder les savoir-être autrement.

### Simulations d'entretien et vidéos entre des jeunes et des employeurs

Des mises en situation réelles avec des employeurs volontaires pour aider les jeunes à se préparer aux entretiens, décoder les attentes et gagner en assurance.

### Cafés-rencontres jeunes/employeurs

Des rencontres informelles, en petits groupes, qui permettent de parler métiers et parcours, sans le cadre formel d'un entretien, et de lever des représentations des deux côtés.

### Comité local école-entreprise (CLEE)

Un réseau territorial réunissant établissements scolaires, orientation (CIO), organismes de formation, entreprises, acteurs économiques et institutionnels, avec pour mission de rapprocher le monde de l'École et celui de l'Entreprise.

# SYNTHÈSE DES ATELIERS-EXPÉRIENCES



## **Recruter sans préjugés : les entreprises s'engagent**

À partir du témoignage de deux entreprises industrielles locales, l'enjeu de l'atelier était d'interroger la place que prennent, ou pourraient prendre, les employeurs dans les parcours des jeunes issus des quartiers populaires. La participation des DRH d'Aventech et de Saint-Jean a été rendue possible grâce à la mobilisation locale portée par Territoires d'industrie et le réseau drômois des Entreprises s'engagent, qui facilitent la mise en lien entre employeurs et acteurs du territoire.

Les entreprises présentes recrutent avant tout sur la motivation et le potentiel, mais reconnaissent que l'accès à l'entretien reste difficile pour celles et ceux qui n'ont pas les bons relais. Pour les jeunes, comme pour les professionnel·les qui les accompagnent, « *trouver la bonne porte d'entrée* » dans l'entreprise demeure un obstacle majeur, malgré une réelle volonté de coopération.

Au fil des échanges, on comprend que la prise de poste et l'intégration au sein de l'équipe est un moment décisif. Les premières semaines engagent autant les managers que le collectif de travail. Les jeunes, eux, expriment un besoin clair : qu'on explicite les codes, qu'on prenne le temps de les accueillir, qu'un référent leur soit attribué. Les entreprises soulignent aussi leurs contraintes qui rendent l'accompagnement à la prise de poste parfois difficile à structurer : le rythme de production, la disponibilité limitée des managers ou les différences de pratiques d'un site à l'autre. Enfin, les discussions rappellent que le territoire est riche d'initiatives, mais que les retombées dépendent de liens plus réguliers et mieux coordonnés entre entreprises, institutions et acteurs professionnels qui accompagnent les jeunes vers l'emploi.

Enfin, un constat partagé ressort : recruter sans préjugés, c'est d'abord se comprendre, se rencontrer et construire des passerelles simples entre des mondes qui se connaissent encore trop peu.

### Ce que retient la salle

#### **3 freins à l'accès à l'emploi et à la prise de poste**

- Méconnaissance persistante de l'industrie : représentations anciennes, familles peu informées, réalités des métiers méconnus.
- Difficulté à entrer en contact avec les entreprises : interlocuteurs difficilement identifiables, points d'entrée multiples et peu lisibles.
- Codes professionnels peu explicités : attentes non formulées, premières semaines décisives et parfois déstabilisantes.



#### **3 leviers pour améliorer l'accès et l'intégration des jeunes en entreprise**

- Proposer davantage de mises en situation : méthodes de recrutement recrutement par simulation (MRS<sup>1</sup>), immersions, visites, alternance, découverte de métiers « en vrai ».
- Structurer l'intégration : tutorat, livret d'accueil, repères partagés, suivi rapproché des managers.
- Renforcer les coopérations locales : *job datings*, stages de 3<sup>e</sup>, interventions de professionnel·les en classe, et en facilitant ces mises en lien grâce à des relais identifiés dans les entreprises.

<sup>1</sup> Dispositif de France Travail qui permet de recruter « sans CV » en évaluant les candidats sur leurs capacités concrètes à exercer le poste, via des exercices pratiques reproduisant des situations de travail réelles.

*« La question de l'employabilité se décale  
de plus en plus de l'entreprise vers les structures  
d'accompagnement vers l'emploi.  
Il y a vraiment cette question de comment ces structures  
peuvent aider les entreprises à bouger. »*

## ⚙️ Quand le diplôme ne suffit pas

L'objectif de cet atelier était d'identifier les obstacles que rencontrent les jeunes diplômés des quartiers populaires. Ces échanges ont été animés autour de deux intervenantes. Chantal Martinotti, mentor et attachée régionale Nos Quartiers ont du Talent et Pauline Engels, chargée de mission à la Plateforme Emploi de Valence.

Ce qui ressort des échanges, c'est que malgré un parcours scolaire exemplaire les inégalités persistent et que le diplôme ne protège pas des discriminations. Les jeunes diplômés issus de quartiers populaires connaissent des différences de traitement ; par exemple, ils disent ressentir des changements de comportement lorsque les recruteurs ont connaissance de leur lieu d'habitation, leur origine, leur couleur de peau ou encore leur religion (réelles ou supposées).

De leur côté, ces jeunes se sentent obligés d'accepter des emplois sous-qualifiés ou sous-rémunérés par rapport à leurs diplômes. Lorsqu'ils sont recrutés, ils ont le sentiment de devoir davantage faire leurs preuves que les autres.

## Quelles épreuves de discriminations peuvent rencontrer les jeunes issus de quartiers populaires, quand ils sont diplômés ?



## ⚙️ Le mentorat et parrainage, levier d'autonomie et d'égalité des chances

Deux associations nationales implantées sur le territoire drômois, l'Afev et Proximité, sont venues partager leurs pratiques autour du mentorat et du parrainage.

Proximité s'adresse à des jeunes de 11 à 30 ans et propose un parrainage individuel avec des bénévoles professionnel·les. Le parrainage vise avant tout la création de liens et de confiance.

L'Afev accompagne des enfants et adolescents en difficulté scolaire via du mentorat assuré par des étudiant·e·s bénévoles. Le mentorat repose sur des objectifs éducatifs ou professionnels définis dans un cadre d'accompagnement structuré. Pour de nombreux participants à l'atelier, le mentorat

constitue un double levier en ce qu'il agit à la fois sur les inégalités et à la fois sur les discriminations, même si c'est de manière plus indirecte. En renforçant la confiance, en ouvrant des réseaux et en aidant les jeunes à comprendre des codes parfois implicites, le mentorat sécurise des étapes importantes de leurs parcours et leur offre un espace où ils peuvent formuler leurs doutes.

Les échanges ont mis en évidence l'ouverture que permet le mentorat. Les jeunes découvrent de nouveaux environnements, de nouvelles façons de faire, qu'il s'agisse de méthodes de travail, de codes relationnels ou de manières d'aborder l'orientation et le monde professionnel. De leur côté, les mentors ajustent leur regard au fil des rencontres. Cette réciprocité contribue à bousculer certaines représentations, des deux côtés.

Une cartographie des acteurs a révélé un écosystème riche mais fragmenté : une multiplicité d'intervenants, une coordination globale parfois insuffisante, avec parfois des risques de doublons, de malentendus ou de ruptures dans les parcours. Un meilleur tissage partenarial est apparu essentiel pour sécuriser les parcours et renforcer l'impact des accompagnements.

Les approches de l'Afev et de Proximité, différentes mais complémentaires, illustrent la diversité des modèles : publics variés, temporalités distinctes, lieux d'intervention adaptés, mais une même ambition de soutien à l'autonomie et à l'égalité des chances.

## TROIS FIGURES DE JEUNES DES QUARTIERS POPULAIRES POUR COMPRENDRE LES PARCOURS SCOLAIRES ET PROFESSIONNELS

Pour finir la journée, le sociologue Thomas Kirszbaum a présenté un bref résumé de son étude<sup>1</sup> publiée par le Comité d'histoire de la politique de la ville, dans laquelle il passe en revue la masse considérable de travaux de sciences sociales produits depuis quarante ans sur les jeunesses des quartiers populaires. Le pluriel s'impose car aucune des trois figures identifiées par la littérature scientifique – exclusion, ghettoïsation, émancipation – ne parvient à saisir, à elle seule, ces jeunesses. Chacune éclaire les parcours scolaires et professionnels diversifiés des jeunes et appelle des réponses publiques adaptées.



1

### La figure de l'exclusion : les logiques de la mise à l'écart

La première figure identifiée est celle du « jeune exclu ». De nombreux travaux ont tenté d'expliquer la condition des jeunes par des processus exogènes – mutations économiques, ségrégations, discriminations... – produisant une mise à l'écart des jeunes des quartiers populaires. Leur exclusion se manifeste particulièrement à l'école, présentée comme une machine à trier les jeunes sur des critères sociaux et ethno-raciaux, et dans le champ de l'emploi, les jeunes des quartiers populaires étant les premières victimes des mutations de la société salariale, avec parcours émaillés de stages, petits boulots et contrats du secteur non-marchand débouchant rarement sur un emploi stable. Si ces problématiques ont été initialement formulées en termes d'exclusion et de non-intégration sociale des jeunes, les travaux de recherche ont peu à peu mis en lumière la prégnance des logiques discriminatoires qui se manifestent dans ces deux champs.

2

### La figure de la ghettoïsation : les logiques de l'enfermement

Avec le terme controversé de « ghetto », une seconde série de travaux analyse les conséquences endogènes de la mise à l'écart des jeunes. Leur « enfermement » dans l'espace de la cité, découlant de la ségrégation spatiale, favoriserait des conduites et des sociabilités qui les handicaperaient dans leurs parcours scolaires et professionnels. Mais les résultats scientifiques sont loin d'être homogènes ici. Des économistes tentent de mettre en évidence des « effets de quartier » liés à une socialisation dans des espaces où se concentrent des enfants et des jeunes issus des mêmes milieux sociaux défavorisés. Les sociologues contestent les méthodologies utilisées et orientent plutôt le regard sur les inégalités produites par les institutions – à commencer par l'école – et sur le soupçon d'employabilité qui pèse sur les jeunes, dont le supposé déficit de savoir-être correspond à une image très stéréotypée.

3

### La figure de l'émancipation : les logiques du pouvoir d'agir

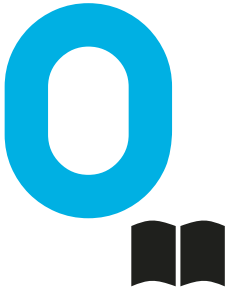
À la différence des deux premières perspectives, la troisième insiste sur les ressources et capacités d'initiatives des jeunes. La production scientifique donne ici à voir des jeunes qui s'émancipent grâce à leur pouvoir d'agir, au travers d'engagements associatifs, de créations culturelles et d'initiatives économiques. Ces jeunes ne sont pas fixés dans leur cité, tant s'en faut. Ils sont mobiles dans la ville et peuvent connaître des trajectoires d'ascension sociale, notamment les filles. Cet autre visage de la jeunesse des quartiers populaires n'efface pas complètement les précédents, mais rappelle que les jeunesses des quartiers populaires sont fondamentalement plurielles.

#### L'INTERVENANT

**Thomas Kirszbaum,**  
chercheur associé au Ceraps

<sup>1</sup> T. Kirszbaum, Les figures de la jeunesse des « cités » dans les sciences sociales. Permanences et recompositions des années 1980 à nos jours, Étude pour le comité d'histoire de la politique de la ville, 2025.

# La sélection de la doc



Ces références bibliographiques sont consultables, sur rendez-vous, au centre de documentation de Labo Cités. Contactez-nous !

## Accompagner les jeunes en grande précarité : les enseignements de la recherche action sur le CEJ-JR

Fédération des acteurs de la solidarité, 2025, 73 p.

Les résultats de ce rapport montrent que le contrat d'engagement jeune « jeunes en rupture » (CEJ-JR) apparaît comme une réponse pertinente face aux besoins de mobilisation et d'accompagnement renforcé de jeunes en rupture, cumulant des freins importants à l'accès à l'emploi, avec cependant des éléments à retenir sur les publics cibles et les leviers d'accompagnement. Il formule une série de recommandations à mettre en œuvre en amont du projet.

+ [https://www.federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2025/02/Recherche-Action\\_-Ansa-x-FAS\\_Rapport-Final-2025-vf2.pdf](https://www.federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2025/02/Recherche-Action_-Ansa-x-FAS_Rapport-Final-2025-vf2.pdf)

## Accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle

Cahiers de l'action n°64, juillet 2025, 91 p. Cette publication donne la parole à des personnes engagées dans la réalisation ou l'analyse des missions d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, en essayant d'être attentif aux mutations des pratiques professionnelles et personnelles qui sont à l'œuvre. Comment qualifier ces pratiques (méthodes, outils utilisés...) ? Quelles sont les évolutions dans le fonctionnement des structures ?

+ [https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice\\_display&id=83321](https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=83321)

## Mobilités résidentielles après le bac : incidences sur les parcours scolaires et professionnels des jeunes des quartiers prioritaires (QPV)

Cereq échanges n°27, 2025, p. 183-197

Cette étude cherche à comparer les parcours de formation et d'insertion professionnelle des jeunes restés en QPV à ceux des jeunes qui ont quitté leur quartier à la fin de leurs études.

+ <https://books.openedition.org/cereq/6014>

ONPV, CEREQ

## Évolution de l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville entre la Génération 2010 et la Génération 2017

ANCT, 2024, 26 p.

Qu'en est-il de l'évolution des conditions d'insertion des habitants des QPV, en particulier des jeunes en début de carrière ? Connaissent-ils une meilleure situation que leurs aînés entrés quelques années plus tôt dans la vie active ? Les disparités déjà observées entre ces jeunes et leurs voisins urbains se réduisent-elles ou tendent-elles au contraire à s'accroître ? Pour répondre à ces questions, cette étude a mobilisé des données des enquêtes Génération du Céreq, collectées en 2013 et 2020 auprès des jeunes sortis du système éducatif, respectivement en 2010 et 2017.

+ [https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice\\_display&id=83070](https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=83070)

## Malaise dans l'accompagnement des jeunes : l'essor du travail ubérisé dans les quartiers de la politique de la ville

Le Défenseur des Droits, 2024, 15 p.

L'essor du travail « ubérisé » chez les jeunes hommes racisés des quartiers populaires remet en question les pratiques des professionnels de l'insertion et de l'entrepreneuriat, confrontés à une activité qui échappe aux catégories traditionnelles de travail. Cette recherche semble étayer l'hypothèse que ces jeunes, souvent considérés comme ayant un déficit d'employabilité, utilisent ces emplois atypiques pour contourner les discriminations et acquérir des compétences pratiques, défiant ainsi les préjugés sur leur accès à l'emploi conventionnel.

+ [https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice\\_display&id=83084](https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=83084)

## L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y accéder

Cereq. Bref n°455, 2024, 4 p.

Les jeunes originaires des quartiers prioritaires de la politique de la ville quittent le système éducatif moins diplômé·e·s que les autres, et en ayant moins souvent suivi une formation en alternance, notamment au niveau du secondaire. Pourtant, cette voie de formation leur permet, au moins autant que les autres, d'améliorer leurs chances d'accès à l'emploi, et plus encore à l'emploi stable. Ce résultat issu des données de l'enquête Génération pourrait inciter les pouvoirs publics à accroître leurs efforts en faveur de l'accès des jeunes des QPV à l'alternance.

+ <https://www.cereq.fr/alternance-jeunes-qpv>

### Les discriminations subies par les jeunes

Injep. Fiches repères 2024/02, 2 p.

Les jeunes se déclarent plus souvent victimes de discriminations ou de traitements inégalitaires que les plus âgés, avec toutefois une forte hétérogénéité au sein de la jeunesse : les jeunes femmes le déclarent 1,3 fois plus souvent que les jeunes hommes selon l'enquête Trajectoires et origines (TeO2) ; les jeunes descendants d'immigrés 2 fois plus que les autres jeunes. Ainsi, la jeunesse, au-delà de constituer un critère potentiel de discrimination en tant que tel, joue un rôle d'amplificateur des autres phénomènes discriminatoires, notamment ceux liés à l'origine ethnique supposée ou au sexe.

+ <https://injep.fr/publication/les-discriminations-subies-par-les-jeunes/>

Matthijs Gardenier

### L'influence des discriminations sur les trajectoires des diplômés du supérieur des quartiers prioritaires

*Hommes & Migrations* n°1345, 2024, p. 23-31.

L'objectif de cet article était de penser la trajectoire de jeunes des QPV vers des diplômes puis vers l'emploi. C'est au moment de l'insertion sur le marché du travail (stage, alternances, premier emploi) que les jeunes diplômés semblent expérimenter de manière frontale la discrimination.

+ <https://journals.openedition.org/hommesmigrations/17402>

Benjamin Vial

### Généalogie des figures du décrochage dans les parcours d'insertion : des « jeunes sans avenir » au phénomène du « non-recours »

*Informations sociales* n°212, 2024, p.16-22

Le non-recours aux droits sociaux est une notion récente dans le champ des politiques publiques de jeunesse. Apparus dans les années 2010, elle reformule un questionnement ancien autour de la distance réelle ou supposée qui sépare les jeunes des dispositifs spécifiques les

ciblant. Cette problématique est analysée à travers trois figures du décrochage dans les parcours d'insertion : les « jeunes sans avenir », les « jeunes en galère », les « jeunes en errance ». Cet article rend compte des continuités et spécificités des clés de lecture mobilisées pour comprendre les raisons pour lesquelles certains jeunes ne sollicitent pas les dispositifs d'insertion qui leur sont destinés.

+ <https://shs.cairn.info/revue-informations-sociales-2023-4-page-16?lang=fr&tab=texte-integral>

### Diplômés du supérieur issus des QPV.

#### Des difficultés majeures à surmonter pour le diplôme mais aussi pour l'accès à l'emploi cadre

APEC, novembre 2023, 14 p.

Les analyses présentées dans cette étude s'appuient sur une enquête qualitative menée auprès de jeunes ayant résidé ou effectué une grande partie de leur scolarité en quartier prioritaire de la politique de la ville et de 5 entretiens auprès d'acteurs de l'accompagnement intervenant spécifiquement auprès des publics issus des QPV.

+ <https://corporate.apec.fr/home/nos-etudes/toutes-nos-etudes/diplomes-du-superieur-issus-des-qpv.html>

### Prévention des discriminations et choix d'orientation. Note documentée

Réseau ressources pour l'égalité des chances et l'intégration (RECI), 2023, 18 p.

Cette note s'intéresse à l'organisation institutionnelle de l'orientation scolaire, son système d'acteurs complexe et aux impacts sur les choix d'orientation des jeunes et de leur famille. Elle explore les processus et mécanismes à l'œuvre pouvant traduire des pratiques discriminatoires de la part du système d'acteurs. Elle s'intéresse aux dynamiques nationales et aux initiatives territoriales permettant de contrer ces phénomènes.

+ [https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice\\_display&id=82920](https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=82920)

### Les politiques publiques en faveur de la mobilité sociale des jeunes

France Stratégie, 2023, 364 p.

Les destinées des jeunes en France restent fortement marquées par leur origine sociale. Ce rapport public éclaire les trajectoires des 15-30 ans et les phénomènes de reproduction sociale des jeunes dans leurs parcours scolaires et professionnels, sur les quatre dernières décennies. Cette analyse tout au long du cycle de vie permet d'identifier les principaux déterminants de la mobilité sociale et les politiques menées au regard de ces derniers.

+ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/politiques-publiques-faveur-de-mobilite-sociale-jeunes>

### 14<sup>e</sup> baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Édition consacrée à la jeunesse

Défenseur des droits, décembre 2021, 36 p.  
L'enquête, menée avec l'Organisation internationale du travail (OIT) auprès d'un échantillon représentatif de la population de jeunes actifs de 18 à 34 ans (3 201 personnes), révèle une surexposition de la jeunesse aux discriminations dans l'emploi.

+ <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd-enquete-oit-14e-barometre-20211207.pdf>

Labo Cités

### Mobilité internationale et jeunes des quartiers populaires.

#### Recueil d'expériences

Drajes Auvergne-Rhône-Alpes, Dreets Auvergne-Rhône-Alpes, 2021, 29 p.

Ce recueil présente 11 expériences menées dans 7 départements de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Il témoigne de la qualité des projets, de l'expertise des acteurs associatifs, des synergies locales et de l'impact sur les jeunes des quartiers populaires.

+ [https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice\\_display&id=82122](https://cosoter-ressources.info/index.php?lvl=notice_display&id=82122)

### Travail et jeunesse des quartiers populaires : je t'aime, moi non plus

*Les cahiers du développement social urbain n°71*, premier semestre 2020

Ce numéro propose de revisiter nos cadres d'analyse pour appréhender les enjeux actuels auxquels les jeunes des quartiers prioritaires doivent faire face en matière de formation et d'emploi.

+ <https://shs.cairn.info/revue-cahiers-du-developpement-social-urbain-2020-1?lang=fr>

### La jeunesse à l'épreuve du recrutement

*Agora débats/jeunesses n°85*, 2020/2, 144 p.

Ce numéro met la jeunesse à l'épreuve des logiques et des pratiques de recrutement. Avec un paradoxe initial : le décalage entre la jeunesse comme angle mort des politiques antidiscriminatoires en raison d'une expérience professionnelle moindre, et le sentiment de discrimination éprouvé par de nombreux jeunes. Les articles de ce numéro apportent un éclairage pour mieux comprendre les discriminations à l'embauche selon le « jeune âge » en analysant sa part dans le cadre législatif français, les politiques publiques d'emploi, ainsi que dans les représentations et les pratiques en situation d'embauche des jeunes, des intermédiaires et des recruteurs.

+ <https://shs.cairn.info/revue-agera-de-bats-jeunesses-2020-2?lang=fr>

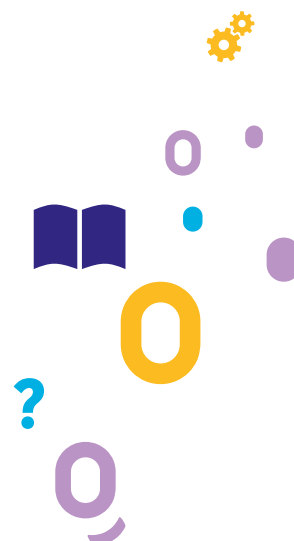
Aude Kerivel

### Des jeunes discriminées au moment de leur insertion sociale.

Injep. Notes et rapport n° 2018/07, 84 p.

En 2014, le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) lançait un appel à projet visant à mettre en évidence les discriminations envers les jeunes. Il s'agissait de savoir si les jeunes subissent une discrimination dans les étapes d'accès à l'autonomie du fait de leur jeune âge, ou bien si les situations de discrimination proviennent de la combinaison du jeune âge et du sexe, de l'origine ethnique supposée ou du territoire.

+ <https://injep.fr/publication/des-jeunesses-discriminees-au-moment-de-leur-insertion-sociale/>





# À visionner pour compléter le sujet

**L'enregistrement en ligne de 2 webinaires du Réseau national des centres ressources politique de la ville (RNCRPV) : Emploi et discrimination**

## **Sensibilisation et formation des recruteurs aux discriminations**

Comment une collectivité peut-elle agir auprès des employeurs pour aller au-delà de la sensibilisation aux discriminations ? C'est la question centrale de ce webinar, après la présentation des résultats de l'étude conduite par l'INJEP et Yannick L'Horty sur les « Discriminations à l'embauche : la sensibilisation des recruteurs en question ».



✦ [https://youtu.be/izNwsvxJl\\_s](https://youtu.be/izNwsvxJl_s)

## **Discrimination et recrutement : comment agir concrètement**

Quelles coopérations, quelles méthodes pour former, sensibiliser sur les discriminations à l'embauche et dans l'emploi ? Comment développer une approche systémique ? Telles sont les questions qui traversent ce webinar. Retrouvez, notamment, le témoignage du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis sur ses manières d'agir auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi.



✦ <https://youtu.be/74pKdfiHysg>

**Labo Cités, centre de ressources politique de la ville en Auvergne-Rhône-Alpes** est un espace d'informations, d'échanges et de qualification pour les acteurs de la politique de la ville intervenant en Auvergne-Rhône-Alpes : professionnels, élus, institutionnels, partenaires locaux, réseaux associatifs, chercheurs, formateurs, conseillers citoyens...

✦ info [www.labo-cites.org](http://www.labo-cites.org)

**LABO  
CITÉS**

centre de ressources  
politique de la ville  
Auvergne-Rhône-Alpes