



Étude-action sur la prévention des discriminations liées à l'origine dans le champ de la formation (initiale et continue)

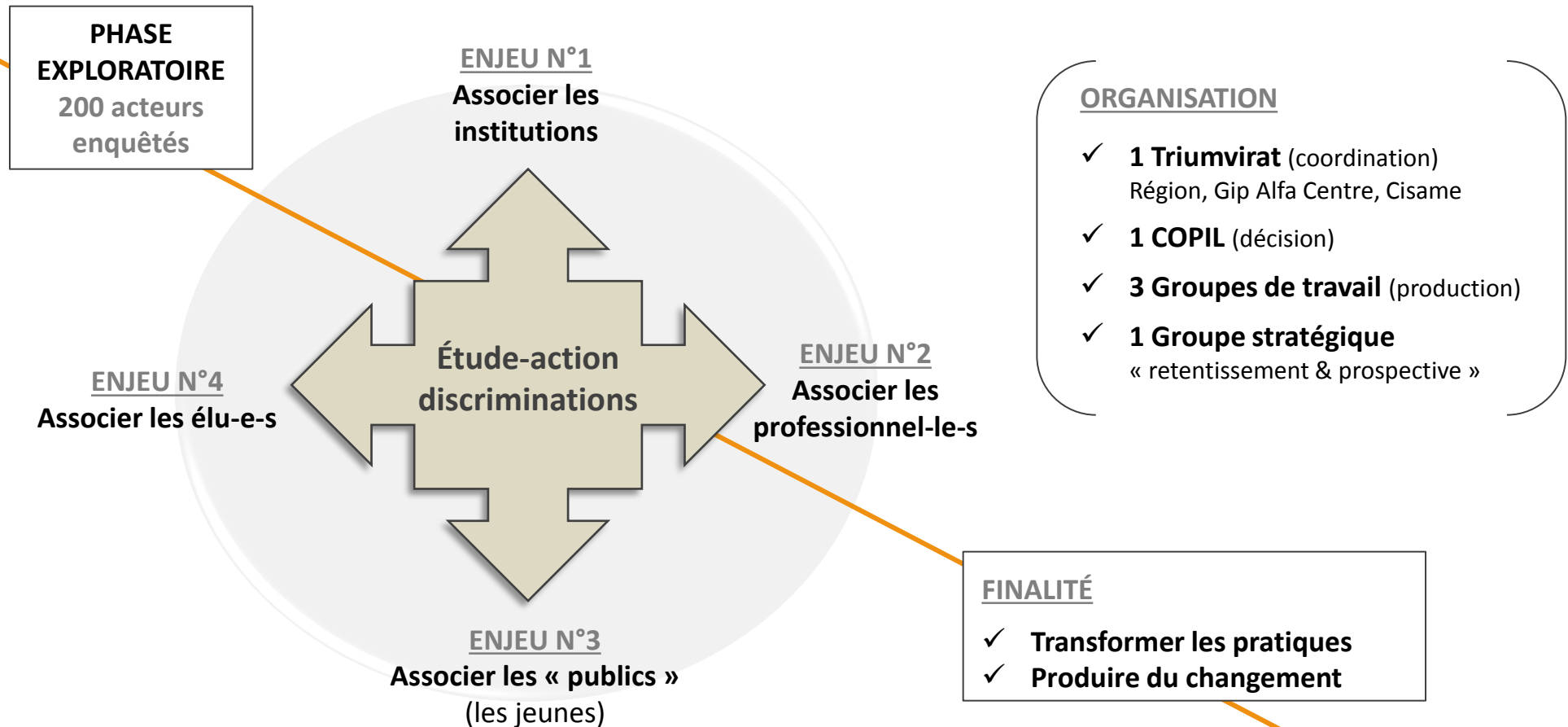
- Présentation d'une démarche

Une double conviction de départ → CPRDFP 2011-2014 [fiche 14]

Questionner les discriminations liées à l'origine // Agir sur les discriminations systémiques

Les discriminations liées à l'origine - tout comme les discriminations sexistes – sont avant tout des phénomènes coproduits par plusieurs acteurs, le plus souvent à leur insu

→ À problématique « systémique », solution « systémique »



Questions de départ

- ✓ Comment aborder la question de la « coresponsabilité » des professionnel-le-s sans mettre en accusation les personnes et sans pour autant édulcorer à outrance la réalité ?
- ✓ Par quels moyens sensibiliser le plus grand nombre à ces questions ?

Organisation de la démarche

- ✓ Rédaction « à plusieurs mains » d'un document de sensibilisation qui reprend les principaux constats issus des études sur les discriminations racistes et sexistes dans l'éducation et qui présente des initiatives positives en région Centre.
- ✓ Programme de formation de formateurs/relais à la prévention des discriminations (en partenariat avec la DRJSCS et l'Acisé).

Résultats à mi-parcours

- ✓ Document de sensibilisation en cours de diffusion.
- ✓ Constitution du groupe de Référents/relais (15 personnes impliquées sur 5 journées de Décembre 2012 à mars 2013).

Perspectives

- ✓ Réaliser deux documents complémentaires : « *le risque discriminatoire dans l'apprentissage* » et « *boite à idées pour prévenir les discriminations liées à l'origine dans le formation initiale en région Centre* ».
- ✓ Sensibilisations/discriminations au sein des réseaux via les Référents/relais.

Baromètre approche « systémique »

- Impacts niveau « institutions »
- Impacts niveau « professionnels »
- Impacts niveau « jeunes »
- Impacts niveau « élu-e-s »

Questions de départ

- ✓ Comment expliquer la faible représentativité apparente des CFA en terme de diversité ?
- ✓ Quelles sont les « zones à risque discriminatoire » dans l'apprentissage ?

Organisation de la démarche

- ✓ Sensibilisation aux discriminations (directrices/directeurs de CFA membres de l'ARDIR)
- ✓ Groupe de réflexion (stratégie d'enquête) et élaboration d'un questionnaire
- ✓ Enquête par questionnaire auprès des CFA/CAD de la région Centre

Résultats à mi-parcours

- ✓ 353 réponses au questionnaire « discriminations/apprentissage » (panel varié)
- ✓ Un net consensus sur l'impact des discriminations dans l'apprentissage
- ✓ Des pratiques qui peuvent conforter les discriminations à l'insu des professionnel-le-s
- ✓ Un désir affirmé de formation sur ce sujet
- ✓ La volonté de travailler des pistes de progrès avec l'ensemble de la chaîne d'acteurs.

Perspectives

- ✓ Séminaire de présentation des résultats le 18 Octobre 2012 à Orléans
- ✓ Animation de 3 « groupes de créativité » pour identifier des pistes de solution
- ✓ Journée de clôture de l'action (juin 2012)

Baromètre approche « systémique »

- Impacts niveau « institutions »
- Impacts niveau « professionnels »
- Impacts niveau « jeunes »
- Impacts niveau « élu-e-s »

Question de départ

- ✓ Comment faciliter la parole des jeunes qui font l'expérience des « discriminations racistes » ?
- ✓ Comment associer les jeunes à la formulation de pistes de solutions ?

Organisation de la démarche

- ✓ Identification de référents en capacité de constituer un groupe de jeune stable dans la durée
- ✓ Formation et accompagnement en alternance des référents
(les discriminations; susciter l'expression ; travailler les solutions...)
- ✓ Entre 2 temps de formation, les référents animent les groupes de réflexion avec les jeunes
- ✓ Le résultat des réflexions est présenté en hémicycle au printemps.



↳ Un principe de co-construction en chemin, qui s'appuie sur un triumvirat
(consultant-GT/animatrices-teurs/groupes de jeunes)

↳ 3 espaces d'expression sur les discriminations liées à l'origine (accès aux stages/apprentissage)

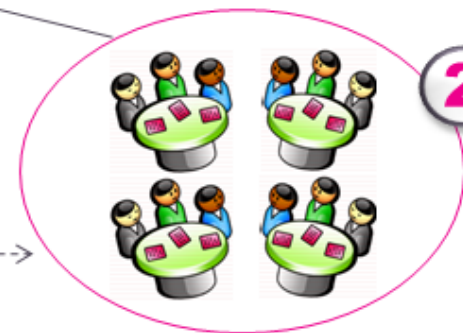
1



Réunions animatrices/animateurs
encadrées par un consultant

- Stimuler la parole sur les discriminations
- Accompagner l'émergence de pistes de solutions

2



Groupes de jeunes (experts) encadrés
par les animatrices/animateurs

- Exprimer son vécu des discriminations
- Proposer des pistes de solutions

3



« Temps fort » en hémicycle

- Partager les pistes de solution identifiées
- Voter les résolutions les plus convaincantes



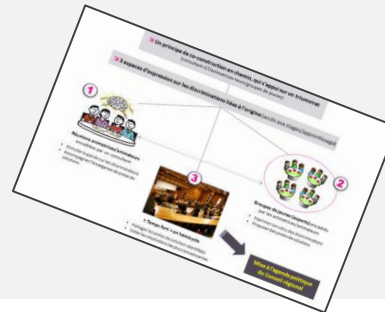
**Mise à l'agenda politique
du Conseil régional**

Question de départ

- ✓ Comment faciliter la parole des jeunes qui font l'expérience des « discriminations racistes » ?
- ✓ Comment associer les jeunes à la formulation de pistes de solutions ?

Organisation de la démarche

- ✓ Identification de référents en capacité de constituer un groupe de jeune stable dans la durée
- ✓ Formation et accompagnement en alternance des référents (les discriminations; susciter l'expression ; travailler les solutions...)
- ✓ Entre 2 temps de formation, les référents animent les groupes de réflexion avec les jeunes
- ✓ Le résultat des réflexions est présenté en hémicycle au printemps.



Résultats à mi-parcours

- ✓ Finalisation du travail de lobbying auprès des réseaux (10 groupes engagés à ce jour)
- ✓ Réunion de démarrage effectuée (référents identifiés)
- ✓ Dates de formation arrêtées

Perspectives

- ✓ 3 temps de formation avec les référents
- ✓ Présentation des résultats en hémicycle le 10 avril 2013

Baromètre approche « systémique »

- ✗ Impacts niveau « institutions »
- ✗ Impacts niveau « professionnels »
- ✗ Impacts niveau « jeunes »
- ✗ Impacts niveau « élu-e-s »

Question de départ

- ✓ Comment faire en sorte que l'action atteigne son objectif de « progrès » ?
- ✓ Comment anticiper les conditions de pérennité de l'action ?

Organisation de la démarche

- ✓ Constitution d'un groupe de réflexion stratégique composé d'élu-e-s et de décideurs

Résultats à mi-parcours

- ✓ Groupe réuni 1 fois pour valider les finalités de la démarche « parole de jeunes » et valider des hypothèses d'organisation.

Perspectives

- ✓ Mobiliser le groupe « retentissement et perspectives » sur la préparation du temps d'hémicycle (« parole de jeunes ») et sur l'après hémicycle (mise à l'agenda politique)

Baromètre approche « systémique »

- Impacts niveau « institutions »
- Impacts niveau « professionnels »
- Impacts niveau « jeunes »
- Impacts niveau « élu-e-s »

Au travers de l'étude-action commanditée par la Région Centre, la Direccte et coordonnée par le GIP ALFA CENTRE

- >> Plus de **500** professionnels enquêtés en région Centre
- >> Plus de **200** verbatim collectés pour alimenter les constats sur la situation régionale
- >> **35** entretiens qualitatifs effectués
- >> **10** formateurs-relais en cours de formation à la prévention des discriminations
- >> **10** « animateurs-référents » de groupes de jeunes participent à la co-construction de la démarche
- >> **120** jeunes bientôt mobilisés pour évoquer les discriminations et réfléchir collectivement à des pistes de solution
- >> **150** professionnels bientôt mobilisés au travers de temps de restitution/débat