



equal  
2004-2008  
Combattre  
les discriminations,  
réduire les inégalités,  
pour une meilleure  
cohésion sociale

# Difficultés d'accès et discriminations dans l'accès au stage

*Le ressenti des lycéens de l'enseignement  
professionnel,*

*le point de vue des enseignants et des  
employeurs.*

**Enquête réalisée dans le cadre du projet Equal – TRANSFERT par**

**Nicolas FARVAQUE** du Cabinet ORSEU

sous la direction de

**Christophe BERARDI**, Délégué national de la Fédération Léo Lagrange

**Saïd DARWANE**, Secrétaire National de l'Unsa

Partenaires à l'initiative du projet :



## Sommaire

### Première partie. Enquête auprès des lycéens

<b>1. Contexte de l'étude, problématique et méthodologie.....</b>	<b>8</b>
1.1. <i>La problématique .....</i>	8
1.2. <i>Principaux éléments tirés des études existantes.....</i>	11
1.2.1. Dans l'accès à l'emploi, les jeunes d'origine étrangère sont fréquemment victimes de discriminations .....	11
1.2.2. Des handicaps sociaux qui se cumulent avec des mécanismes discriminatoires .....	13
1.2.3. Les approches subjectives .....	15
1.3. <i>Méthodologie de l'enquête.....</i>	16
1.3.1. L'administration du questionnaire.....	16
1.3.2. La constitution d'un échantillon de jeunes en apprentissage inscrits auprès de CFA dans le département du Nord .....	17
<b>2. La base .....</b>	<b>20</b>
2.1. <i>Présentation de la base.....</i>	20
2.2. <i>Représentation géographique .....</i>	22
<b>3. Caractéristiques socio-démographiques des lycéens .....</b>	<b>25</b>
3.1. <i>Sexe et âge.....</i>	25
3.2. <i>Lieu de naissance des élèves et de leurs parents.....</i>	25
3.3. <i>Occupation et niveau d'études des parents.....</i>	27
<b>4. Les filières d'étude.....</b>	<b>28</b>
4.1. <i>Un échantillon tiré vers le haut .....</i>	28
4.2. <i>Un échantillon représentatif des différentes filières.....</i>	28
4.3. <i>Des filières sexuellement construites .....</i>	30
4.4. <i>Les raisons de suivre la formation .....</i>	31
4.5. <i>Les projets après la formation.....</i>	32
<b>5. L'appréciation de la formation et des perspectives futures d'emploi .....</b>	<b>33</b>
5.1. <i>L'appréciation de la formation.....</i>	33
5.2. <i>Le sentiment par rapport aux perspectives futures d'emploi .....</i>	36
5.2.1. Les raisons des optimistes.....	37
5.2.2. Les raisons des pessimistes .....	37
<b>6. Le stage : type d'entreprise et méthode de recherche .....</b>	<b>39</b>
6.1. <i>L'influence des données socio-démographiques.....</i>	40
6.2. <i>Qui passe par l'entremise de l'école ou d'un professeur ? .....</i>	41
<b>7. Les difficultés à trouver un stage.....</b>	<b>43</b>
7.1. <i>Qui a eu des difficultés ? .....</i>	43
7.1.1. Premières indications sur les jeunes ayant eu des difficultés .....	43
7.1.2. L'influence des variables socioéconomiques familiales et de l'origine .....	46
7.2. <i>Les obstacles rencontrés pour ceux ayant connu des difficultés .....</i>	49
7.2.1. Les obstacles pour l'échantillon total.....	49

7.2.2.	Le cas des jeunes dont un parent au moins est né hors France métropolitaine.....	50
7.3.	<i>Candidatures et refus</i> .....	52
7.4.	<i>Difficulté de recherche et appréciation du stage</i> .....	54
7.4.1.	Appréciation subjective du stage .....	55
7.4.2.	« J'ai été bien intégré » .....	56
7.4.3.	La mise en pratique de la formation .....	57
7.4.4.	Les différences entre filières .....	58
7.4.5.	L'impact du canal de recherche sur la qualité du stage.....	59
7.4.6.	L'impact de l'origine (lieu de naissance des parents).....	60
7.4.7.	Conclusion intermédiaire .....	61
<b>8.</b>	<b>Les discriminations</b> .....	<b>63</b>
8.1.	<i>Discriminations et méthode de recherche de stage</i> .....	63
8.2.	<i>Qui a selon elle/lui fait l'objet de discriminations ?</i> .....	64
8.2.1.	Différences selon l'origine .....	65
8.2.2.	Différences selon la filière .....	68
8.3.	<i>Motifs des discriminations</i> .....	69
8.3.1.	Pour l'ensemble de l'échantillon .....	69
8.3.2.	Selon l'origine.....	71
8.4.	<i>Façon dont ces discriminations ont été effectuées</i> .....	72
8.5.	<i>Motifs de discriminations et filière d'études</i> .....	74
8.6.	<i>Difficultés d'accès au stage et discriminations</i> .....	77
<b>9.</b>	<b>Conclusion</b> .....	<b>80</b>

## **Seconde partie. Le point de vue des enseignants et chefs de travaux**

<b>1.</b>	<b>Introduction, problématique et méthodologie</b> .....	<b>85</b>
<b>2.</b>	<b>Les problèmes rencontrés</b> .....	<b>88</b>
2.1.	<i>Les problèmes rencontrés, hors motifs d'ordre discriminatoire</i> .....	89
2.1.1.	Le comportement de recherche des jeunes et les contraintes subies. ....	89
2.1.2.	Les problèmes liés aux préférences des entreprises, selon les enseignants .....	94
<b>3.</b>	<b>L'existence de discriminations liées à l'origine</b> .....	<b>99</b>
3.1.	<i>Une évidence : les élèves d'origine étrangère subissent des discriminations à l'entrée en stage</i> .....	99
3.2.	<i>Le problème est multiple et complexe quand il s'agit de distinguer discriminations et difficultés</i> .....	101
3.3.	<i>Des distinctions selon les filières ?</i> .....	104
<b>4.</b>	<b>Les discriminations liées au sexe</b> .....	<b>106</b>
<b>5.</b>	<b>Autres formes de discriminations</b> .....	<b>108</b>
<b>6.</b>	<b>L'absence de problèmes</b> .....	<b>109</b>

<b>7. Les stratégies pour faire face aux problèmes .....</b>	<b>112</b>
7.1. <i>L'obligation d'intervention .....</i>	112
7.2. <i>La constitution du réseau d'entreprises.....</i>	115
7.2.1. Les stratégies des chefs de travaux .....	115
7.2.2. L'effet des stratégies de « placement » sur les discriminations....	117
7.3. <i>La logique quantitative en question .....</i>	120
7.4. <i>Aider les jeunes à rendre leur recherche plus efficace .....</i>	121
7.5. <i>Aider les jeunes à « franchir la porte ». Agir sur les mentalités .....</i>	123
<b>8. Conclusion .....</b>	<b>125</b>

### **Troisième partie. Le point de vue des employeurs**

<b>1. Introduction, problématique et méthodologie .....</b>	<b>129</b>
<b>2. Prendre un jeune en stage : le point de vue des employeurs .....</b>	<b>132</b>
2.1. <i>Le stage dans l'organisation de l'entreprise .....</i>	133
2.1.1. Le déroulement du stage.....	133
2.1.2. Une « charge » et un « investissement » .....	134
2.2. <i>L'adéquation offre/demande et le problème du métier .....</i>	135
2.3. <i>Les autres logiques évoquées .....</i>	136
2.4. <i>L'utilité du stage .....</i>	137
2.5. <i>Les liens avec les écoles .....</i>	139
2.5.1. Un rôle de pré-sélection et de tri.....	139
2.5.2. L'intervention de l'école comme intermédiaire de « placement » .	140
2.6. <i>Les stages en mairie.....</i>	141
2.7. <i>Résumé .....</i>	143
<b>3. Les critères de sélection .....</b>	<b>144</b>
3.1. <i>Le cas d'une liste complète de critères.....</i>	144
3.2. <i>La qualification .....</i>	146
3.3. <i>La motivation .....</i>	147
3.4. <i>Les critères liés à l'apparence, le langage et faisant mention de la clientèle</i> 149	
<b>4. La question des discriminations.....</b>	<b>152</b>
4.1. <i>Discriminations liées à l'origine : une question taboue ?.....</i>	152
4.1.1. « Nous on n'en fait pas » .....	152
4.1.2. Le rapport au voile .....	153
4.1.3. Faire du social/faire confiance.....	154
4.1.4. Un certain tabou .....	154
4.2. <i>Les discriminations liées au sexe.....</i>	155
4.3. <i>Difficultés d'accès au stage, discriminations : les rares propositions des entreprises de notre échantillon .....</i>	157
<b>5. Conclusion .....</b>	<b>161</b>
<b>Annexe statistique.....</b>	<b>175</b>



***Première partie***

**Difficultés et discriminations  
dans l'accès au stage**

**Enquête auprès des lycéens**



## 1. Contexte de l'étude, problématique et méthodologie

L'ORSEU, organisme d'études et de recherche indépendant, a été chargé de la réalisation d'une enquête portant sur les difficultés d'accès au stage pour les lycéens professionnels et les étudiants en formation professionnelle (BEP, CAP, Bac pro, BTS).

Ce travail vise à fournir des outils de connaissance et d'action dans le cadre des actions TRANSFERT financées par le programme EQUAL de l'Union Européenne. Le projet TRANSFERT, pour « TRansferts de pratiques pour un Accès Non discriminatoire au Stage et à la Formation professionnelle – Education en Réseau pour la Tolérance », est un programme d'expérimentation sociale pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Ce projet est né de l'initiative commune de la Fédération Nationale Léo Lagrange, de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA), de l'Union Nationale des Lycéens (UNL), du Centre des Jeunes Dirigeants et des acteurs de l'Economie Sociale (CJDES) et de l'entreprise AGAPES Restauration (Flunch, Pizza Pai). Il associe ainsi différents acteurs, du monde de l'entreprise, associatif, de l'éducation nationale et des partenaires sociaux, tous impliqués dans l'amélioration des chances d'accès au stage pour les étudiants des filières professionnelles.

L'enquête s'est tenue dans plusieurs régions et bassins d'emploi en France (cf. *infra*) où les programmes TRANSFERT-EQUAL sont mis en œuvre.

L'enquête a été enregistrée auprès de la Commission Nationale Informatique et Libertés (numéro de déclaration : 1141504) afin d'offrir les garanties nécessaires que ce travail exige.

### 1.1. La problématique

L'enquête réalisée par l'ORSEU a pour but l'analyse des mécanismes et du ressenti des discriminations à l'entrée en stage et sur le marché du travail. On entend par discrimination le fait de se voir refuser l'accès aux procédures de sélection pour obtenir un stage, ou de subir des contraintes supplémentaires dans la recherche de stage, en raison de facteurs personnels ou de stéréotypes non liés aux compétences professionnelles : sexe, origine ethnique, lieu d'habitation, apparence physique, orientation sexuelle, etc.

La principale forme de discrimination qui sera évoquée est la discrimination liée à l'origine, que l'on peut définir comme toute action ou attitude qui conduit certains individus, ayant des caractéristiques communes au départ, à subir un traitement défavorable du fait de leur nationalité, de leur origine réelle ou supposée, de leur couleur de peau ou de leur religion.

#### **La discrimination : aspects juridiques**

En France, l'Article 225-1 du Code Pénal stipule : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs*



*opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». Par ailleurs, l'article 225-3 du nouveau Code pénal punit de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende le fait : de subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition discriminatoire (par exemple exclure une personne d'une boîte de nuit du fait de la couleur de sa peau) ; de subordonner une offre d'emploi à une condition discriminatoire (par exemple : de demander des stagiaires qui ne soient que « blancs »). En revanche, une discrimination basée par exemple sur le métier, le diplôme, le lieu de résidence, le type de contrat de travail (CDD, CDI, CPE, CNE, etc. ), le lieu de travail ou l'expérience semble légale.

On distingue généralement les discriminations directes et indirectes. La discrimination est directe *lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi*. Par exemple, une offre d'emploi qui précise que les femmes ne peuvent postuler est une discrimination directe.

La discrimination est indirecte *lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi*, par exemple la maîtrise d'un dialecte régional, une taille minimale (qui exclurait de nombreuses femmes) sans que cette disposition soit indispensable pour exécuter le travail.

Le code du travail vise explicitement certaines discriminations indirectes en ce qui concerne l'accès aux stages, au même titre que tout recrutement : *« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. » (Article 122-45 du code du travail)*

La discrimination ne se situe pas qu'au moment de l'embauche, mais existe effectivement dès l'amont (accès aux écoles, aux formations et, pendant les formations, accès aux stages) et continue de produire des effets en aval (relations dans l'entreprises)<sup>1</sup>.

Après l'embauche des discriminations économiques peuvent en effet continuer à intervenir, dès que les rémunérations ou gratifications sont déconnectées de la

---

<sup>1</sup> Sur la littérature concernant le thème des discriminations dans l'accès à l'emploi, voir la synthèse très utile de H. Garner-Moyer, « Discrimination et emploi : revue de la littérature », *Document d'études*, DARES, n° 69, mai 2003.

productivité individuelle : il y a discrimination salariale entre hommes et femmes ou entre personnes selon leur origine dès que le salaire est différent pour un travail et un rendement identiques<sup>2</sup>. L'accès à certains postes, l'avancement de carrière, etc., sont aussi frappés par les discriminations.

En amont de l'embauche, l'accès aux formations professionnelles, à l'apprentissage, aux dispositifs d'insertion, etc., peuvent aussi être discriminants au sens où certains individus sont traités différemment sur la base d'un ou plusieurs critères énoncés par la loi (cf. encadré ci-dessus). L'accès au stage, pour les lycéens et les étudiants de formations professionnelles, sera l'objet de cette étude. Énoncée par le code du travail (cf. *supra*), la discrimination directe ou indirecte dans l'accès au stage n'a à notre connaissance pas fait l'objet d'études spécifiques. Le problème est pourtant crucial à l'heure actuelle. Les résultats de notre étude montrent que les discriminations y sont de grande ampleur. Fabrice Dhume et Nadine Sagnard-Haddaoui rappellent, dans une étude portant sur la même problématique de la discrimination dans l'accès aux stages, que le problème a été posé assez récemment<sup>3</sup>. Un rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale en 2000, basé sur des données récoltées par le Secrétariat d'État à l'Enseignement professionnel, estimait à entre 30 et 50 % les jeunes d'origine étrangère victimes de discriminations lors de leur recherche de stage<sup>4</sup>. La pénalisation des discriminations dans l'accès aux stages a été depuis inscrite dans la loi du 16 novembre 2001 ; une circulaire du ministère de l'Éducation nationale a suivi.

Notre étude cherche à analyser les discriminations à l'entrée en stage pour les étudiants de BEP, CAP, Bac professionnel et technologique, et BTS. La problématique est de croiser le regard des différents acteurs du triangle élèves-écoles-entreprises, c'est-à-dire :

- les stagiaires,
- les enseignants et chefs de travaux,
- les chefs d'entreprise et maîtres de stage.

L'analyse a porté principalement sur le vécu des élèves, au moyen d'un questionnaire distribué à plus de 2 200 lycéens et étudiants. Comme nous le précisons plus loin, la méthode a été de partir de la question des *difficultés* à trouver un stage pour cerner l'existence éventuelle de *discriminations* ressenties pour certains élèves. Le même choix a été fait d'interroger les enseignants ou chefs de travaux et les responsables d'entreprise sur le thème des difficultés qu'ont les élèves à obtenir un stage : ce choix a permis d'insister dans certains cas sur les obstacles *tels que les perçoivent ces autres acteurs* qui peuvent s'apparenter, au regard des précédentes définitions, à des motifs discriminatoires directs ou indirects.

---

<sup>2</sup> Cf. sur le premier point Y. de Curraize et R. Hugounenq, « Inégalités de salaires entre hommes et femmes et discriminations », *Revue de l'OFCE*, n° 90, 2004-3, p. 193-224 ; sur le second, R. Boumahdi et J.-F. Giret, « Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration », *Revue économique*, vol. 56 n° 3, mai 2005, p. 625-636.

<sup>3</sup> F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, « La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine », IS CRA, décembre 2006, dans le cadre du programme TALENT cofinancé par le FSE dans le cadre du PIC EQUAL, p. 4.

<sup>4</sup> Voir N. Guibert, « L'Inspection générale de l'Éducation nationale révèle une discrimination dans l'accès aux stages », *Le Monde*, 2 juin 2000.

Avant de préciser plus en détails les choix méthodologiques qui ont été faits, il est utile de situer la démarche de cette étude par rapport aux principaux travaux de recherche réalisés en France sur la question.

## 1.2. Principaux éléments tirés des études existantes

### 1.2.1. *Dans l'accès à l'emploi, les jeunes d'origine étrangère sont fréquemment victimes de discriminations*

Une évidence tirée des principaux travaux et rapports est qu'il est impossible de nier l'ampleur des discriminations dont sont victimes les individus d'origine étrangère, étrangers ou non, dans leurs relations avec le monde du travail. De plus en plus de travaux s'intéressent en effet à l'accès à l'emploi et aux trajectoires professionnelles. Très peu en revanche abordent le problème spécifique de l'accès au stage.

Les premiers motifs de discrimination concernent l'origine. Les discriminations à l'emploi (pour s'en tenir à celles-ci uniquement, c'est-à-dire sans parler des discriminations dans l'accès aux droits, au logement, à la santé, etc.) touchent les immigrés ou les étrangers, mais aussi les autochtones qui ont un patronyme ou/et une apparence physique supposés étrangers ou immigrés<sup>5</sup>. Il existe des discriminations légales interdisant l'accès des non-nationaux à certains métiers. Il existe aussi et surtout des phénomènes consistant à appliquer un traitement inégal en leur défaveur aux individus – surtout les jeunes – dont le nom, l'accent, le faciès, la couleur de peau, etc., témoigneraient de leur origine étrangère, réelle ou supposée<sup>6</sup>.

La population victime ou potentiellement victime de ce phénomène basé sur des stéréotypes persistants est très hétérogène, que ce soit en termes d'âge, de sexe, de qualification, etc. Comme l'écrit Mouna Viprey, « Ces discriminations se caractérisent par leur banalisation et, si leur évolution est difficile à évaluer quantitativement, elles n'apparaissent plus comme un tabou. Elles font l'objet de nouvelles transformations en s'étendant aux Français issus de l'immigration »<sup>7</sup>. Elles touchent aussi les Français originaires des Antilles.

Il n'est pas évident de faire intervenir une mention des « origines » de jeunes Français, nés en France et n'ayant connu d'autres pays. Cela pose un problème

---

<sup>5</sup> Selon les définitions de l'Institut national des études démographiques (INED), un *immigré* est une personne née étrangère à l'étranger, et résidant en France. En France, la qualité d'immigré est permanente : un individu devenu français par acquisition continue d'appartenir à la population immigrée. C'est le pays de naissance et non la nationalité qui définit la qualité d'immigré. Un *étranger* est une personne ayant déclaré une nationalité autre que celle du pays dans lequel il réside. Cf. <http://www.ined.fr/fr/lexique/> (site consulté le 30/01/07).

<sup>6</sup> On utilisera à plusieurs reprises cette qualification de « réelle ou supposée » pour parler de l'origine étrangère des individus issus de l'immigration ou originaire des DOM-TOM. On reprend l'expression à Mouna Viprey, « Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée », *La Revue de l'Ires*, n° 39, 2002, 61-84.

<sup>7</sup> M. Viprey, « Emploi des immigrés et discriminations », in IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, La Découverte 2006, p. 98.

fondamental pour l'analyse, car l'utilisation de telles catégories rompt fondamentalement avec le modèle républicain d'intégration. Comme l'écrivent Mouna Viprey et Luc Deroche,

« En France, la terminologie pour faire référence aux différentes catégories de jeunes étrangers ou d'origine étrangère est souvent sujette à caution. Comment appeler un jeune né Français de parents, voire de grands parents étrangers ou d'origine étrangère mais dont les caractères visibles (couleur de la peau, faciès, nom patronymique) sont pour les employeurs des signaux de cette origine étrangère ? Aujourd'hui, on continue à faire référence à l'origine des jeunes alors qu'il s'agit avant tout de jeunes Français. Pourquoi parler de deuxième, de troisième voire bientôt de quatrième génération d'immigration, alors que par définition, l'immigration est l'action d'immigrer, soit le fait de "venir dans un pays pour s'y fixer de manière temporaire ou définitive". Or la quasi totalité de ces jeunes sont nés en France et sont Français, et de ce fait ne sont pas des immigrés. Pourquoi alors chercher à caractériser spécifiquement ces jeunes ? L'absence de terminologie adéquate n'est que le reflet de la complexité actuelle de la situation des jeunes étrangers ou issus de l'immigration »<sup>8</sup>.

La problématique pose la question des statistiques ethniques, c'est-à-dire de leur élaboration et de leur utilisation.

En ce qui concerne l'élaboration de telles statistiques, renseignant sur les parcours individuels et pouvant mettre en évidence des phénomènes discriminatoires, des étapes ont été progressivement franchies. La catégorie statistique des « immigrés » s'est stabilisée dans les enquêtes de recensement au début des années 1990 ; elle est construite en fonction du lieu de naissance et de la nationalité des individus. Comme l'écrit le Conseil d'Analyse Stratégique dans une note de 2006, « La catégorie "immigré" ne permet pas, toutefois, d'appréhender les questions nouvelles relatives à la situation des descendants d'immigrés (...). D'où la nécessité de plus en plus fortement ressentie de construire, a minima, une catégorie "population issue de l'immigration". Pour ce faire, et à condition de ne pas aller au-delà de la fameuse "seconde génération" (ou "première génération née en France, pour reprendre la typologie de Michèle Tribalat), il faut disposer du lieu de naissance des parents »<sup>9</sup>. Cette variable a progressivement fait son apparition dans des enquêtes spécifiques. Des chercheurs montrent que cette variable est statistiquement fiable car de nature objective, par comparaison avec d'autres indicateurs « ethno-sociaux » plus subjectifs (car basés sur l'identification à un groupe), tels qu'ils peuvent exister dans les recensements d'autres pays comme les Etats-Unis<sup>10</sup>. Les réserves sont de toute façon nombreuses de la part des instances de contrôle telles que la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

---

<sup>8</sup> M. Viprey et L. Deroche, « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, mai-juin-juillet 2000, n° 94, p. 2.

<sup>9</sup> P.-Y. Cusset, « Statistiques ethniques en France : où en sommes-nous ? », Note de veille n° 22 du 31 juillet 2006 du Conseil d'Analyse Stratégique (ex-Commissariat général du Plan).

<sup>10</sup> Cf. P. Simon et M. Clément, « Comment décrire la diversité des origines en France ? Une enquête exploratoire sur les perceptions des salariés et des étudiants », *Population et Sociétés*, n° 425, juillet-août 2006.

### 1.2.2. *Des handicaps sociaux qui se cumulent avec des mécanismes discriminatoires*

Dans un récent rapport présidé par Roger Fauroux pour le Ministère de l'Emploi, le constat est établi sans détour que la discrimination raciale est un fait avéré dans le monde du travail<sup>11</sup>. L'auteur rappelle que les inégalités d'accès à l'emploi sont d'abord le fait de mécanismes sociaux structurels de relégation scolaire et urbaine.

« Les personnes d'origine étrangère, particulièrement les jeunes, souffrent de nombreuses situations de handicap dans l'accès à l'emploi et la promotion au sein des entreprises. Celles-ci sont d'abord liées à une situation sociale peu enviée qui assombrit, dès le plus jeune âge, les chances et les perspectives scolaires. Majoritairement fils ou filles d'immigrés, appartenant le plus souvent à des familles nombreuses, ces jeunes ont été élevés par des parents rarement diplômés, relégués dans des quartiers aux périphéries des grandes villes et occupant des emplois sous-qualifiés lorsqu'ils n'ont pas été les premières victimes du chômage massif qui frappe la société française depuis le milieu des années 70. L'Education nationale, à l'égard de laquelle ces familles ont de fortes attentes, ne parvient pas, malgré les efforts consentis en terme d'encadrement dans les zones d'éducation prioritaire, à pallier ces situations de handicap. Elle fonctionne encore trop souvent comme une colonne de décantation qui, au fil d'échecs mal gérés, exclut ou oriente vers des filières moins prestigieuses ceux dont les résultats ne sont pas conformes à leur classe d'âge. L'accès au diplôme relève d'une course d'obstacles au cours de laquelle le jeune, sa famille et ceux qui l'accompagnent, doivent accepter de revoir à la baisse leurs ambitions trop élevées. Pour ces jeunes, diplômés ou non, le monde du travail est un univers inconnu et d'abord difficile. La plupart d'entre eux n'en ont pas une représentation juste. Ne disposant d'aucun réseau personnel susceptible de faciliter leur introduction dans ce monde, ils sont seuls dans leur recherche et ne savent pas toujours comment et où trouver les conseils qui leur permettraient de se positionner à égalité dans la compétition vers l'emploi. Quel que soit le niveau d'emploi, les codes comportementaux et linguistiques de l'entreprise diffèrent profondément de ceux de leur quartier auquel l'attachement reste fort. »

Plusieurs travaux de chercheurs mettent en effet en évidence l'ampleur des difficultés supplémentaires dont sont victimes les immigrés ou descendants d'immigrés sur le marché du travail, à tous les niveaux de qualification.

A partir de l'enquête « Emploi » de l'INSEE, il est possible de montrer que la probabilité d'être sans emploi est plus forte pour les individus dont un parent est immigré non européen. Si le taux de chômage était par exemple en 2004 de 9,9 % pour la population active totale, il montait à 17,4 % pour la population active immigrée. Pour une tranche d'âge comme celle des 25-39 ans, les taux respectifs étaient de 10,3 % contre 21 %<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> R. Fauroux, « La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi », Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, juillet 2005.

<sup>12</sup> M. Viprey, op. cit. p. 101.

Ce ne sont pas que les moins qualifiés qui sont touchés, même si un effet de structure peut jouer. Des études montrent que les migrants diplômés sont plus fréquemment embauchés sur des contrats précaires que les salariés nationaux<sup>13</sup>.

Ces inégalités « au départ » sont rendues encore plus difficiles à surmonter en raison de l'ampleur de mécanismes discriminatoires sur le marché de l'emploi (sans évoquer les discriminations en matière de logement ou de formation).

Quand on s'intéresse aux parcours des jeunes avec le marché du travail, de nombreuses études montrent les difficultés et obstacles que leur origine met en travers de leur route. Une étude coordonnée par Alain Frickey pour le FASILD montre bien la plus grande vulnérabilité des diplômés du supérieur d'origine maghrébine : plus forte exposition au chômage et épisodes de chômage plus longs en moyenne, en particulier pour les jeunes filles. L'étude ne permet pas de dire que le diplôme protège des phénomènes discriminatoires, en tout cas pour le groupe des jeunes diplômés originaires du Maghreb<sup>14</sup>. Les conditions d'emploi des jeunes originaires d'Europe du Sud (Espagne, Portugal) sont en effet très proches des jeunes autochtones. Ce n'est donc pas l'origine immigrée en tant que telle qui explique la vulnérabilité par rapport au chômage, car il y a une forte différenciation parmi les populations d'origine immigrée. L'explication par le capital social ne peut être suffisante (rien ne laisse penser que les premiers ont moins de réseau que les seconds). Il est nécessaire, expliquent les auteurs, d'intégrer l'hypothèse de discriminations raciale ou ethnique au moment des procédures d'embauche pour expliquer ces différentiels. Pour résumer ce constat, Mouna Viprey écrit que « les jeunes qui disposent d'atouts en raison de leur formation, des normes sociales acquises et, de manière générale, de leur meilleure intégration à la société d'accueil ne sont pas épargnés par les discriminations, dont la logique ne renvoie donc pas à une pure rationalité économique »<sup>15</sup>.

D'autres travaux montrant que, à diplôme égal, les jeunes immigrés ou issus de l'immigration ont plus de difficultés d'accéder à l'emploi, sont parues ces dernières années<sup>16</sup>. La situation des jeunes d'origine maghrébine, de loin la plus difficile, a été étudiée de plus près<sup>17</sup>.

Comme le dit en résumé le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, « l'ampleur du désavantage touchant les immigrés et les enfants d'immigrés en termes d'accès à l'emploi suggère une discrimination à leur encontre, principalement lors des embauches »<sup>18</sup>.

Les études citées jusqu'ici reposent sur des méthodologies statistiques classiques, à partir de données de panel. Le phénomène des discriminations a

---

<sup>13</sup> E.M. Mouhoud et J. Oudinet (dir.), *Les dynamiques migratoires dans l'Union européenne : ajustements sur les marchés du travail et comparaison Europe-Etats-Unis*, convention CEPN-MiRe, Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, 2003. Cité par M. Viprey, op. cit.

<sup>14</sup> A. Frickey et al., « Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issu de l'immigration », *Migrations Etudes*, juillet 2004, 1-12.

<sup>15</sup> M. Viprey, op. cit., p. 102

<sup>16</sup> R. Silberman et I. Fournier, « Jeunes issus de l'immigration, une pénalité à l'embauche qui perdure », *Bref CEREQ*, n° 226, 2006 ; « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, n° 65, 1999.

<sup>17</sup> Cf. par exemple A. Dupray et S. Moullet, « L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France », *Net-doc*, n° 6, mai, Céreq.

<sup>18</sup> Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, *La France en transition 1993-2005*.

également été mis en évidence par des méthodes expérimentales de *testing*<sup>19</sup>. Une étude de l'Observatoire des discriminations a ainsi révélé que pour 100 convocations à un entretien d'embauche reçues par un candidat de référence (un homme de 28-30 ans, « français de souche »), le candidat d'origine maghrébine n'en recevait que 36.

D'autres indicateurs statistiques et méthodes ont pu être utilisées, notamment à partir des prénoms et de leur consonance, pour obtenir des résultats toujours en la défaveur des enfants d'immigrés d'origine maghrébine<sup>20</sup>. Des méthodes semblables, à partir des prénoms, permettent de mettre en évidence la ségrégation ethnique dans les collèges (la concentration de jeunes d'origine étrangère dans certains établissements)<sup>21</sup>.

### 1.2.3. Les approches subjectives

D'autres enquêtes, enfin, ont directement posé la question aux personnes de savoir si elles avaient déjà été victimes de comportements discriminatoires dans le passé. Le rapport du CERC cite un sondage réalisé pour la HALDE selon lequel une personne sur cinq affirme avoir été victime d'une discrimination<sup>22</sup>. Les catégories les plus concernées sont les jeunes (25 %), les ouvriers (26 %), les chômeurs (33 %) et les habitants de l'Ile-de-France (29 %).

D'autres études incorporent des questions directes sur le sentiment d'avoir vécu des discriminations par rapport à l'emploi : c'est par exemple le cas du dernier panel « Génération 2001 »<sup>23</sup> consacré aux parcours de jeunes ou de l'enquête « Histoires de vie » de l'Insee<sup>24</sup>. Ces études montrent que le sentiment d'avoir subi des discriminations est le plus fort parmi les jeunes originaires de l'étranger, en particulier du Maghreb ; ce taux augmente dans les milieux sociaux les plus populaires et pour les moins diplômés. Nous aurons l'occasion de détailler leurs résultats plus loin.

Ces études subjectives basées sur les sentiments de discrimination déclarés ont l'intérêt incontestable de compléter les présomptions de discriminations qui se dégagent des enquêtes statistiques sur l'accès à l'emploi ou la vulnérabilité face au chômage<sup>25</sup>.

---

<sup>19</sup> Cf. J.-F. Amadiou, *Discriminations à l'embauche - De l'envoi du CV à l'entretien*, Observatoire des Discriminations, avril 2005.

<sup>20</sup> J.-F. Amadiou et S. Giry, Olivier, Gérard et Mohammed ont-ils les mêmes chances de faire carrière ? Une analyse des enquêtes emploi de l'Insee, Observatoire des Discriminations, avril 2006.

<sup>21</sup> G. Felouzis, F. Liot et J. Perroton, *L'apartheid scolaire. Enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges*, Paris, Seuil, 2005.

<sup>22</sup> Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale, *La France en transition 1993-2005*.

<sup>23</sup> CEREQ, *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la génération 2001*, 2005, p. 34-35.

<sup>24</sup> M. Becque, « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration », *Etudes et Résultats*, DREES, n° 424, septembre 2005

<sup>25</sup> Comme le dit J.-L. Richard, « Jeunes adultes fils et filles d'immigré(s), niveaux de formation et fréquence différente du chômage selon les origines nationales parentales : présomptions de discriminations à l'encontre des enfants d'immigré(s) africain(s) », *Séminaire Ecole Normale Supérieure*, mars 2006.

Notre étude insiste dans cette lignée sur le ressenti des acteurs, en premier lieu les demandeurs de stage eux-mêmes, en ce qui concerne les obstacles dans leur recherche et leurs relations avec les entreprises.

### 1.3. Méthodologie de l'enquête

L'enquête repose sur trois outils empiriques : un questionnaire destiné aux lycéens et étudiants qui ont un stage à effectuer durant leur parcours, une série d'entretiens avec le personnel enseignant et éducatif (chef d'établissement, responsable des relations avec les entreprises, etc.), et une série d'entretiens avec les employeurs, tuteurs ou maîtres de stage. Le rapport présentera d'abord les résultats de l'enquête par questionnaire auprès des étudiants et lycéens, puis les principaux enseignements des entretiens menés avec les représentants du monde scolaire et de l'entreprise.

La méthodologie retenue pour les stagiaires, qui constituent une population nombreuse, est celle du sondage qualitatif par questionnaire fermé. Ce questionnaire comporte trois parties : la première porte sur l'état civil des personnes, la seconde sur leur scolarité et leur orientation, la dernière sur leurs expériences relatives à la recherche de stage et au vécu de ces stages. Le questionnaire qui a été distribué aux élèves est disponible en Annexe.

#### 1.3.1. L'administration du questionnaire

Le questionnaire a été intitulé « Difficultés à l'accès au stage » pour ne pas insister d'emblée sur les mécanismes discriminatoires. Les questions portant sur les discriminations apparaissent ainsi progressivement : elles sont d'abord incluses à côté d'autres facteurs de difficulté à trouver un stage (timidité, absence de moyen de transport, etc.), puis font l'objet de questions directes au final. L'idée est bien sûr de *ne pas influencer* les répondants en insistant sur le seul thème des discriminations. Un des points les plus difficiles dans ce genre d'exercice est de parvenir à ce que les personnes interrogées répondent réellement en fonction de ce qu'elles ont vécu, et non pas en fonction de ce qu'elles croient qu'on attend d'elles (ici, la croyance qu'on attend nécessairement d'elles d'avoir subi des discriminations, ce qui n'est pas le cas).

La distribution de ce questionnaire dans les lycées a été une opération délicate. Plusieurs lycées professionnels ont été contactés dès le mois de janvier 2006 dans les régions de Lille et Oyonnax-Bellegarde. La démarche a été entreprise plus tardivement sur la région de Reims. Un lycée de Loire-Atlantique a été également inclus dans l'échantillon. Les chefs d'établissement ont répondu de façon très contrastée, mais ont, de façon générale, jugé le thème du questionnaire intéressant et pertinent, parfois sensible.

Dans un premier temps (premier semestre 2006), les difficultés ont été grandes et n'ont pas permis de recueillir un nombre suffisamment important de questionnaires auprès des premiers lycées identifiés.

A Lille, deux lycées professionnels privés ont immédiatement répondu favorablement à l'enquête, et ont rapidement ouvert les portes de



l'établissement aux enquêteurs, leur facilitant la distribution des enquêtes (organisation d'un planning, information auprès des enseignants). Les lycées publics ont été souvent plus réticents à l'idée que des enquêteurs de l'ORSEU interviennent directement dans leur établissement – ce qui était le protocole initialement prévu –, et ont préféré distribuer eux-mêmes les questionnaires à leurs élèves, en sélectionnant aléatoirement différentes classes (en fonction des plannings de cours et des élèves présents). Ce procédé plus discret et plus souple a été généralisé.

D'autres difficultés ont été liées au contexte politique. Les lycéens ont été des acteurs centraux de la protestation contre la loi sur le « Contrat Premier Embauche » (CPE) au printemps 2006. L'organisation habituelle des lycées a été mouvementée par les grèves des étudiants pendant plusieurs semaines, au moment même où il était prévu de distribuer les questionnaires au plus grand nombre possible de lycées. Les grèves ont considérablement compromis les discussions avec les responsables d'établissement, qui avaient d'autres préoccupations que la diffusion de ce questionnaire. Des établissements lillois qui avaient donné leur accord pour l'intervention d'enquêteurs de l'ORSEU ont été fermés plusieurs jours de suite. Etant donné la désorganisation et le retard dans les cours, il a été difficile de reprendre l'enquête une fois les événements terminés.

L'enquête a repris à la rentrée scolaire de septembre 2006, avec plus de réussite. En vue de récolter l'échantillon le plus grand possible, nous ne nous sommes plus limités au bassin lillois et roubaisien (bassin d'emploi pilote des actions TRANSFERT). Un mailing a été envoyé à la quasi-totalité des établissements professionnels du département du Nord et à un nombre important d'établissements du Pas-de-Calais. De même, certains lycées d'enseignement général et technologique disposant dispensant des diplômes de BTS ont été contactés. Au total, nous avons pu recueillir des questionnaires dans une quinzaine de lycées supplémentaires de la région Nord-Pas-de-Calais.

### *1.3.2. La constitution d'un échantillon de jeunes en apprentissage inscrits auprès de CFA dans le département du Nord*

Sur la région lilloise, un contact important a été trouvé auprès de la Chambre des métiers et de l'artisanat, qui a collaboré dès le départ à cette enquête. Nous avons décidé d'ouvrir le champ de l'enquête aux centres de formation par l'apprentissage (CFA) étant donné les difficultés à intervenir auprès des lycées, et en raison de la proximité des problèmes que peuvent rencontrer les jeunes en apprentissage. Le public est identique en termes d'âge et d'orientation scolaire vers des formations professionnelles. La principale différence est que les apprentis ne cherchent pas un stage mais un contrat de travail, sans lequel les CFA ne les acceptent pas (cf. encadré ci-dessous). Le droit du travail n'est pas le même, mais aussi la temporalité : les lycéens sont d'abord inscrits dans leur formation (un BEP par exemple), puis cherchent un stage ; les apprentis cherchent d'abord un employeur pour pouvoir trouver une place dans un CFA.

Il est donc possible que les difficultés d'obtention d'un stage ou d'un contrat de travail soient les mêmes. Cependant, l'échantillon des jeunes en CFA sera nécessairement biaisé, car ceux d'entre eux qui n'auront pas réussi à décrocher

un contrat auprès d'un employeur ne pourront pas être inscrits dans un CFA, et donc ne seront pas interrogés lors de l'enquête.

### **L'accès à l'entreprise : une problématique différente pour les lycéens à la recherche d'un stage et les apprentis**

Le présent rapport va principalement s'intéresser à la situation des lycéens de l'enseignement professionnel et des étudiants de BTS.

Le choix a été fait de ne pas inclure l'importante population des apprentis en CFA dans cette étude – les données les concernant seront ponctuellement placées en miroir.

Le fait est que la problématique de l'accès à l'entreprise est différente pour les lycéens (ou étudiants de BTS). Le public est certes proche en termes d'âge et d'orientation scolaire vers des formations professionnelles. La problématique est cependant différente : les apprentis ne cherchent pas un stage mais un contrat de travail. Sans ce contrat ou du moins une promesse, les CFA ne les acceptent pas en principe, même si ce principe s'applique évidemment avec souplesse. La préférence va aux candidats qui postulent à l'entrée en CFA avec déjà des contacts avec des employeurs. Cela ne se passe pas de la même manière pour les lycéens, qui ne peuvent pratiquer une telle sélection. La temporalité n'est pas la même : les lycéens sont d'abord inscrits dans leur formation (un BEP par exemple), puis cherchent un stage durant le cours de l'année ; les apprentis cherchent d'abord un employeur pour pouvoir trouver une place dans un CFA. Ces différences agissent comme autant de filtres en ce qui concerne notre échantillon : nous allons trouver plus de jeunes lycéens indiquant des difficultés que de jeunes en apprentissage, pour la simple raison que les candidats à un CFA ayant des difficultés à trouver un employeur (c'est le cas des jeunes qui seraient victimes de discriminations) ne seront pas sélectionnés, et donc ne figureront pas dans l'échantillon. Il est très possible que les difficultés d'obtention d'un stage ou d'un contrat de travail soient les mêmes. Cependant, l'échantillon des jeunes en CFA sera nécessairement biaisé, car ceux d'entre eux qui n'auront pas réussi à décrocher un contrat auprès d'un employeur pourront voir leur inscription dans un CFA refusée, et donc ne seront pas interrogés lors de l'enquête. A l'inverse, on peut penser qu'un tel effet d'élimination n'est pas présent pour les lycéens, puisque, en quelque sorte, les difficultés « viennent après » l'inscription scolaire. Une autre différence est de taille. D'un point de vue juridique mais aussi du point de vue de l'organisation du travail, stage et contrat d'apprentissage ne sont pas identiques. Ils ne renvoient pas aux mêmes droits et devoirs de la part de l'employeur et de l'employé ou stagiaire. Un stage en entreprise a généralement pour objet la mise en application des enseignements théoriques reçus dans un établissement d'enseignement supérieur. Les conditions du stage et le statut du stagiaire dans l'entreprise sont déterminés par une « convention de stage » signée par l'entreprise d'accueil (son représentant légal), l'étudiant stagiaire et l'établissement scolaire il est rattaché. Un stage n'est en général pas rémunéré. Aucun contrat de travail ne lie les parties.

L'entreprise qui recrute un apprenti s'engage elle dans la durée. La durée du contrat est en général de deux ans. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Tout au long de sa formation, l'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC fixée selon son âge et sa progression dans le cycle de formation.

La problématique n'est donc pas la même. Les différences sont bien importantes, qui justifient que l'on sépare bien les deux échantillons, et que l'on s'intéresse principalement aux difficultés des lycéens. Gilles Moreau, sociologue à l'université de Nantes, rappelle que les apprentis et les lycéens professionnels ne sont pas la même population : « *les filles sont sous-représentées (30%), tout comme les jeunes d'origine immigrée. Ne jurer que par l'apprentissage, comme le fait actuellement le gouvernement, n'est pas sérieux. L'État dispose d'autres leviers, comme le lycée professionnel qu'il a tendance à laisser à l'abandon* » (in *Dossiers de l'enseignant*, 2006, N° 94). Nous vérifions que les jeunes dont les parents sont nés hors France métropolitaine sont plus nombreux dans l'échantillon Lycées que dans l'échantillon CFA. La part de jeunes indiquant que le français n'est pas leur langue maternelle est aussi nettement plus importante dans l'échantillon des lycéens (12 % contre 3,6 %). En revanche, la proportion de filles est importante dans notre échantillon CFA.

Le présent rapport s'intéressera principalement à l'échantillon des lycéens ; l'échantillon des apprentis en CFA servira d'échantillon témoin.

## 2. La base

### 2.1. Présentation de la base

La base totale est constituée de 3 887 questionnaires exploitables à séparer en deux sous-populations :

- *Sous-population CFA : 1 643 questionnaires*

Comme dit ci-dessus, la Chambre des métiers et de l'artisanat nous a permis de collecter 1 451 questionnaires (qui concernent sept CFA du Nord, répartis sur l'ensemble du département, chaque CFA offrant différentes spécialités). Nous avons également obtenu 191 questionnaires de la part de deux autres centres de formation spécialisés dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et de l'agro-alimentaire.

Ces questionnaires proviennent du département du Nord uniquement.

- CFA métiers agroalimentaires : 159
- CFA de la Chambre des Métiers (7 centres répartis sur tout le territoire) : 1452
- CFA hôtellerie-restauration : 32

- *Lycées : 2 244 questionnaires*

Ces questionnaires proviennent de 22 lycées dans 5 départements. Comme nous l'expliquions auparavant, une relance importante auprès des lycées professionnels de la région rend les départements du Nord et du Pas-de-Calais majoritaires. Le département du Nord est représenté dans sa diversité, avec 12 lycées différents (voir également les cartes ci-dessous).

	Nombre de lycées	Effectifs	%
Ain	4	441	19,6
Loire-Atlantique	1	93	4,1
Marne	2	110	4,9
Nord	12	1000	44,6
Pas-de-Calais	3	600	26,7
<i>Total</i>	22	2244	100

La moyenne est donc d'une centaine de questionnaires retournés par lycée. Comme on le voit dans le tableau suivant, les taux de retour diffèrent selon les lycées. A côté des effectifs, en valeur absolue et relative, nous avons fait figurer des indicateurs de réussite scolaire des lycées : il s'agit des taux bruts de réussite au baccalauréat et des taux attendus par établissement (cf. encadré méthodologique). Au-delà de ses imperfections, cet indicateur a été retenu principalement pour souligner la diversité de l'échantillon du point de vue des résultats : environ une moitié a des résultats meilleurs que le taux attendu, une autre moitié des moins bons résultats.

Sur les 22 lycées, 20 sont des établissements publics et 2 des établissements sous contrat privé (notés L et N).

### Lycées inclus dans l'échantillon

Code	Dép.	Effectif	% de l'échantillon	Taux brut établissement*		Taux attendu base académie*	
				Industrie	Services	Industrie	Services
A	01	91	4,1	70	89	79	84
B	01	148	6,6		79		84
C	01	156	7,0	77	100	80	78
D	01	46	2,0		94		86
E	44	93	4,1	nd	nd	nd	nd
F	51	68	3,0	76	85	70	86
G	51	42	1,9	nd	nd	nd	nd
H	59	190	8,5		85		79
I	59	58	2,6	36	50	55	40
J	59	96	4,3	59	62	65	76
K	59	9	0,4	60		60	
L	59	87	3,9	83	98	73	80
M	59	150	6,7		71		77
N	59	61	2,7		89		79
O	59	58	2,6		67		72
P	59	68	3,0	73	77	74	76
Q	59	101	4,5	nd	nd	nd	nd
R	59	85	3,8	53	53	55	71
S	59	37	1,6	63		60	
T	62	271	12,1	57	82	63	75
U	62	122	5,4	76	81	64	78
V	62	207	9,2	45		62	
			100,0				

#### \* Taux de réussite au baccalauréat :

C'est l'indicateur le plus traditionnel, le plus connu et le plus facile à établir. Il rapporte le nombre d'élèves du lycée reçus au baccalauréat au nombre d'élèves qui se sont présentés.

Bien que cet indicateur soit insuffisant pour rendre compte de l'efficacité d'ensemble d'un lycée, il ne saurait être négligé et a l'avantage de pouvoir être établi aisément, pour le public comme le privé, pour chaque série du baccalauréat.

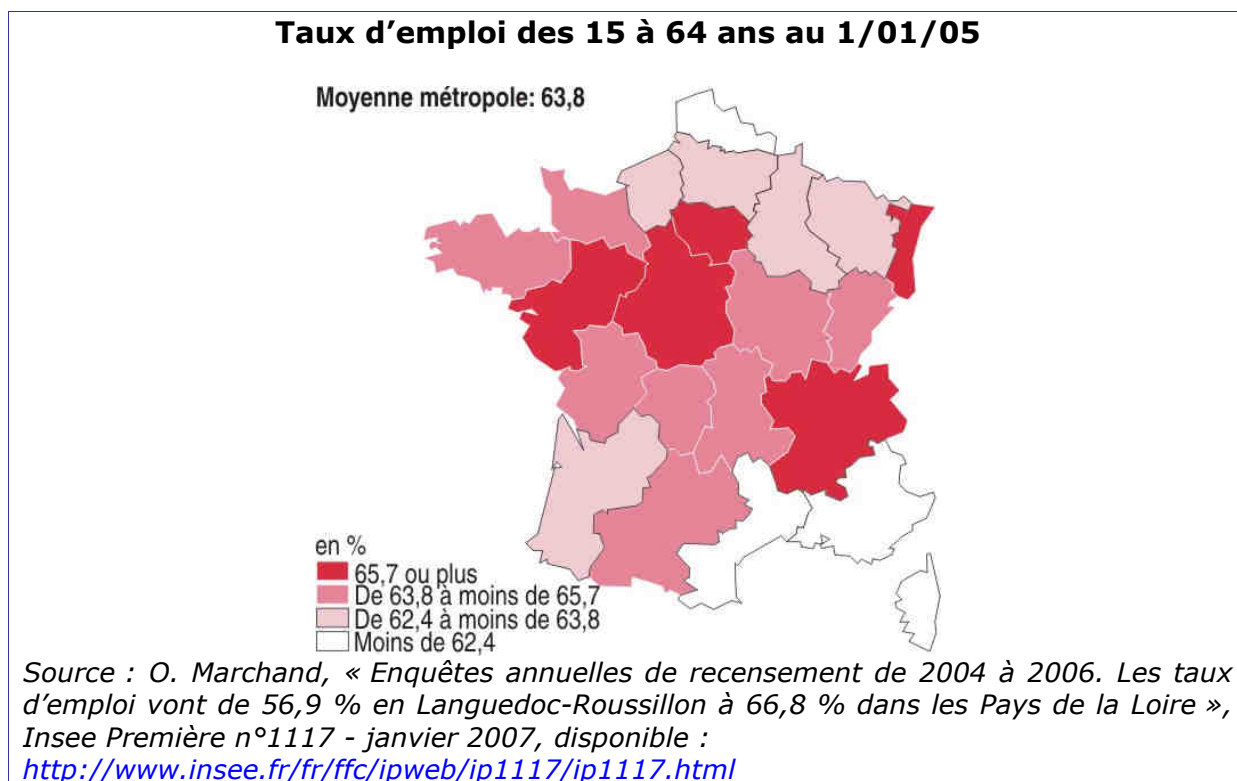
#### \* Taux attendu base académie :

Les taux attendus estiment la valeur qu'un indicateur prendrait si, en moyenne, les élèves du lycée réussissaient au baccalauréat ou y accédaient comme les élèves de mêmes âge et origine sociale de tous les établissements.

Nous avons fait apparaître **en grisé** les spécialités de formation (services ou industrie) par lycée dont le taux de réussite est supérieur au taux attendu, **en hachuré** celles dont le taux de réussite est inférieur ou égal au taux attendu.



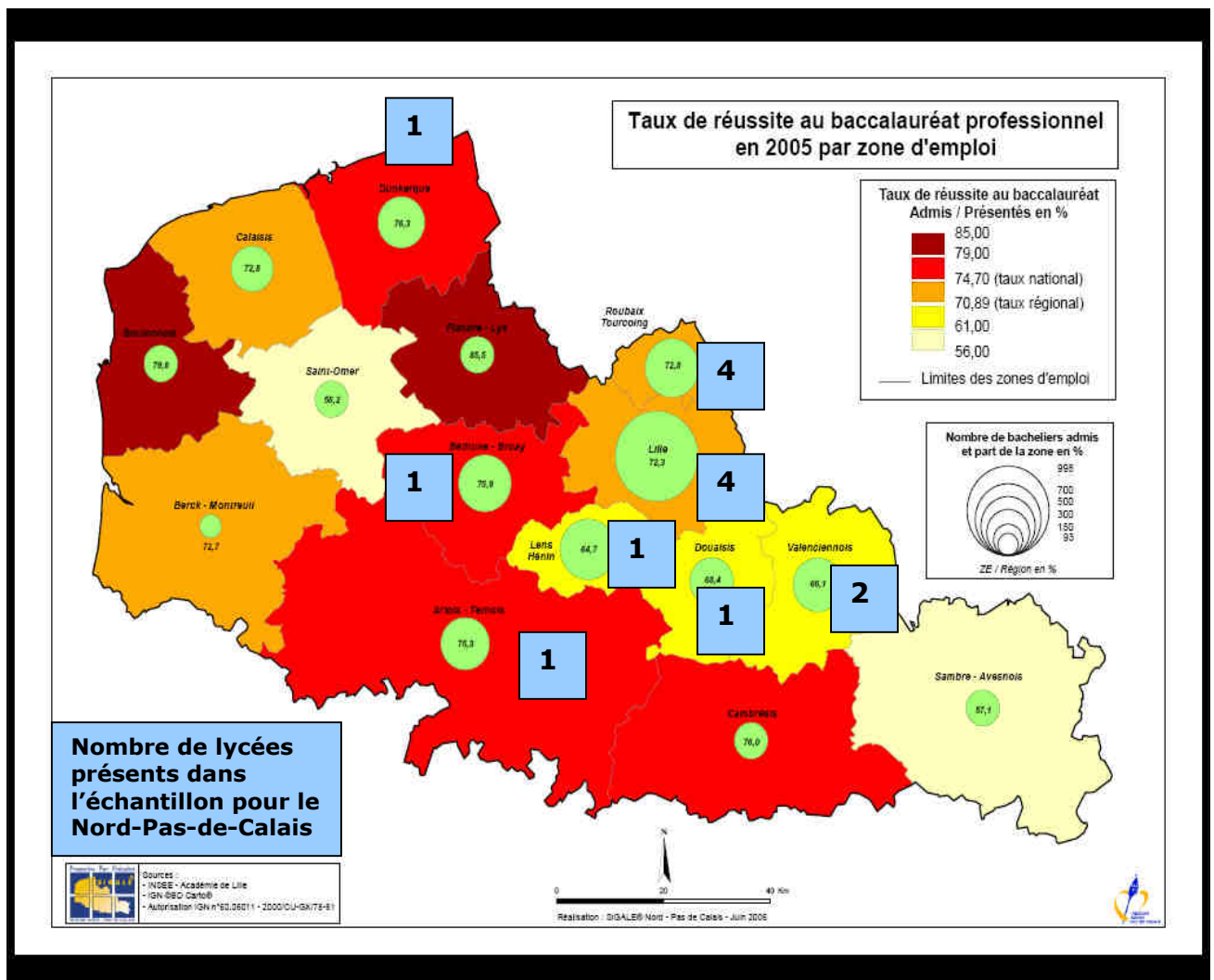
activité économique et un fort taux de chômage, comme l'indique une étude de l'INSEE basée sur le recensement de 2004 et 2006. Le graphique suivant, reproduit de cette étude, montre que la région présente l'un des taux d'emploi les plus bas.



Cet indicateur d'une conjoncture économique peu dynamique peut témoigner également d'opportunités réduites pour les jeunes demandeurs de stage.

La région Nord-Pas-de-Calais possède donc certaines particularités par rapport aux autres régions françaises. Elle est toutefois diverse du point de vue du dynamisme économique et de la réussite scolaire. L'échantillon des lycées situés dans cette région est assez représentatif de cette diversité : 8 sont situés dans le bassin d'emploi Lille-Roubaix-Tourcoing, site pilote des initiatives conduites dans le cadre du programme Transfert, 7 autres sont situés dans des d'autres bassins représentatifs de la diversité régionale (littoral, bassin minier, Valenciennois, etc.). Le graphique suivant présente la localisation des lycées de l'échantillon par bassin (nombres encadrés sur fond bleu). On voit bien que ces lycées sont situés dans des bassins inégaux en matière de réussite scolaire (l'indicateur retenu étant ici la réussite au baccalauréat professionnel).

## Localisation des lycées du Nord-Pas-de-Calais : des établissements représentatifs des divergences régionales en matière de réussite au baccalauréat professionnel



Nous allons nous intéresser dans ce qui suit à l'échantillon des 2 244 lycéens, que nous présentons maintenant plus en détail.



### 3. Caractéristiques socio-démographiques des lycéens

#### 3.1. Sexe et âge

L'échantillon lycéens compte plus de garçons (54,1 %) que de filles (45,9 %). La proportion est identique à la répartition nationale (54.6 % de garçons en 2005-2006 pour l'ensemble des établissements publics et privés, soit 724 000 élèves ; 56.8 % si l'on ne prend en compte que les établissements publics, soit 569 000 élèves<sup>26</sup>).

L'âge moyen est de 18 ans et 5 mois (inférieur à l'âge moyen des CFA, qui est d'un peu plus de 19 ans). La répartition par âge est représentée graphiquement en Annexe. Les élèves sont plutôt membres de grandes fratries, puisque le nombre moyen de frères et sœurs s'élève à 2.6, soit des familles de 3 ou 4 enfants en moyenne (il n'y a pas de différences par rapport à l'échantillon CFA).

#### 3.2. Lieu de naissance des élèves et de leurs parents

Les jeunes sont quasiment tous nés sur le sol français (métropole et périphérie) :

##### **Lieu de naissance**

	Effectif	%
France métropolitaine	2108	94,4%
DOM-TOM	9	0,4%
Pays européen autre France	15	0,7%
Maghreb	65	2,9%
autre pays africain	19	0,9%
pays d'Asie	5	0,2%
autre	11	0,5%
Total	2232	

Un peu moins de 89 % ont la nationalité française, 8.2 % une double nationalité, et moins de 3 % une nationalité étrangère.

##### **L'incorporation de données concernant le lieu de naissance des parents**

Comme mentionné au début de ce rapport, l'étude des discriminations au sein d'une population nécessite de disposer d'indicateurs faisant référence à l'« origine » des individus.

Nous avons choisi de retenir le critère du lieu de naissance des parents des élèves interrogés. Ce critère est objectif et donne de bons taux de réponse. Nous avons utilisé le lieu de naissance des parents sans préciser la nationalité des parents.

<sup>26</sup> Chiffres du Ministère de l'Éducation nationale. Cf. « Les élèves du second degré », in *Repères et références statistiques – édition 2006*, disponible à partir du site internet du Ministère : <http://www.education.gouv.fr/pid316/reperes-et-references-statistiques.html>

Nous distinguerons à plusieurs reprises les enfants dont les deux parents sont nés en France métropolitaine et ceux dont un parent au moins est né hors France métropolitaine : les répondants précisait : pays européen autre que la France, Asie, Maghreb, autre pays africain, DOM-TOM, autre. Nous avons en effet inclus les jeunes dont les parents sont nés dans un département ou territoire d'outre-mer, qui sont fréquemment victimes de comportements discriminatoires liés à leur couleur de peau ou à leur accent. Ces choix de catégorie d'origine empêchent donc de parler d'origine « immigrée », « étrangère » ou a contrario « française ».

Les trois quarts des lycéens ont un père ou une mère né(e) en France métropolitaine. 13 % des lycéens ont un père né dans un pays du Maghreb (resp. 11.4 % des mères), 4 % dans un autre pays européen (id. pour les mères), 3.1 % dans un pays africain autre que le Maghreb (2.5 % des mères).

### **Lieu de naissance des parents**

	Père		Mère	
	Effectif	%	Effectif	%
France métropolitaine	1626	73,9%	1700	76,7%
DOM-TOM	14	0,6%	16	0,7%
Pays européen autre France	88	4,0%	87	3,9%
Maghreb	287	13,0%	253	11,4%
autre pays africain	69	3,1%	56	2,5%
pays d'Asie	56	2,5%	57	2,6%
autre	61	2,8%	47	2,1%
Total	2201		2216	

Nous utiliserons par la suite un indicateur synthétique distinguant les élèves dont les deux parents sont nés en France métropolitaine (70 % des élèves) et ceux dont au moins un parent est né hors France métropolitaine (30 %). Cette proportion correspond à une moyenne, et l'on constate des variations importantes selon les établissements. 8,6 % des lycéens du Pas-de-Calais de notre échantillon ont au moins un parent né hors France métropolitaine, 33 % des lycéens nordistes et 54 % des lycéens de l'Ain. Ces taux ne peuvent être pris comme représentatifs des populations lycéennes de ces départements, et il ne sera donc pas fait d'analyse à cette échelle locale. En revanche, au niveau de notre échantillon général, on peut penser que la variété des lycées incorporés conduit à une représentativité acceptable en ce qui concerne l'origine. Le fait est que nous ne disposons pas de statistiques nationales concernant le lieu de naissance des parents afin de comparer la qualité de notre échantillon en termes de représentativité.

Une question était également posée sur la maîtrise du français. Presque 12 % des jeunes n'ont pas le français comme langue maternelle mais le maîtrisent sans problème, et 1 % confessent avoir du mal à parler le français.

### **Langue**

	Effectif	%
le français est ma langue maternelle	1943	87,1%
le français n'est pas ma langue maternelle mais je le maîtrise sans problème	265	11,9%
j'ai des difficultés à parler le français	23	1,0%
Total	2231	

### 3.3. Occupation et niveau d'études des parents

En ce qui concerne l'occupation des parents telle que la déclarent les élèves, on constate un taux anormalement bas de parents chômeurs ; la catégorie « autre » (le questionnaire précisait : « en retraite, décédé-e, ne sait pas, etc. ») donne des proportions importantes pour les pères.

#### **Occupation des parents**

	Père		Mère	
	Effectif	%	Effectif	%
travaille	1678	76,7%	1207	54,6%
chômage	133	6,1%	97	4,4%
est au foyer	24	1,1%	776	35,1%
autre	352	16,1%	132	6,0%
Total	2187		2212	

Selon les élèves, le niveau d'étude des parents est essentiellement de niveau inférieur au Bac. Nombreux sont ceux qui ne savent pas.

#### **Niveau d'études des parents**

	Père		Mère	
	Effectif	%	Effectif	%
pas fait d'études	200	9,3%	232	10,6%
primaires	67	3,1%	77	3,5%
collège	358	16,7%	419	19,2%
lycée	755	35,1%	788	36,1%
études supérieures	278	12,9%	243	11,1%
ne sait pas	492	22,9%	424	19,4%
Total	2150		2183	

Ces données socio-démographiques seront utilisées à plusieurs reprises pour comparer les réponses aux questions sur les difficultés et les discriminations vécues dans l'entrée en stage.

## 4. Les filières d'étude

Les lycéens se répartissent approximativement en trois tiers entre BEP/CAP, Bac pro (1<sup>ère</sup> et Terminale) et BTS<sup>27</sup>. Les autres niveaux d'étude cités, très minoritaires, étaient le plus souvent des Bac technologiques.

### **Etudes actuelles**

	Effectif	%
BEP CAP	792	35,5%
BAC pro	693	31,1%
BTS	686	30,8%
autre	59	2,6%
Total	2230	

### 4.1. Un échantillon tiré vers le haut

Composé d'un tiers d'étudiants en BTS et d'un autre tiers de niveau Bac pro, l'échantillon porte donc sur un public de niveau assez élevé : en effet, les diplômes délivrés selon les effectifs dans les lycées professionnels (en 2005-2006) étaient à 12 % des CAP, 59 % des BEP et 28 % des Bac pro. Pour la seule population des lycéens, nous avons donc plus de candidats au Bac, et l'échantillon ajoute de surcroît un nombre important d'étudiants du supérieur (BTS). Ceci est intéressant, car plus le niveau augmente, plus l'importance du stage est grande. Ceci signifie aussi que l'échantillon inclut des jeunes qui ont réussi à obtenir le baccalauréat et à s'inscrire dans un BTS et, à un niveau moindre, qui ont poursuivi leurs études jusqu'au niveau Bac. Des lycéens avec de plus grandes difficultés ont pu être « filtrés ».

L'échantillon est nécessairement varié d'un point de vue géographique : ainsi, les lycéens de l'Ain sont essentiellement de niveau BEP-CAP ; notre échantillon pour les départements du Pas-de-Calais, de la Marne et Loire-Atlantique concentre des formations de niveau plus élevé que la moyenne, avec une proportion importante de BTS (cf. Annexe).

### 4.2. Un échantillon représentatif des différentes filières

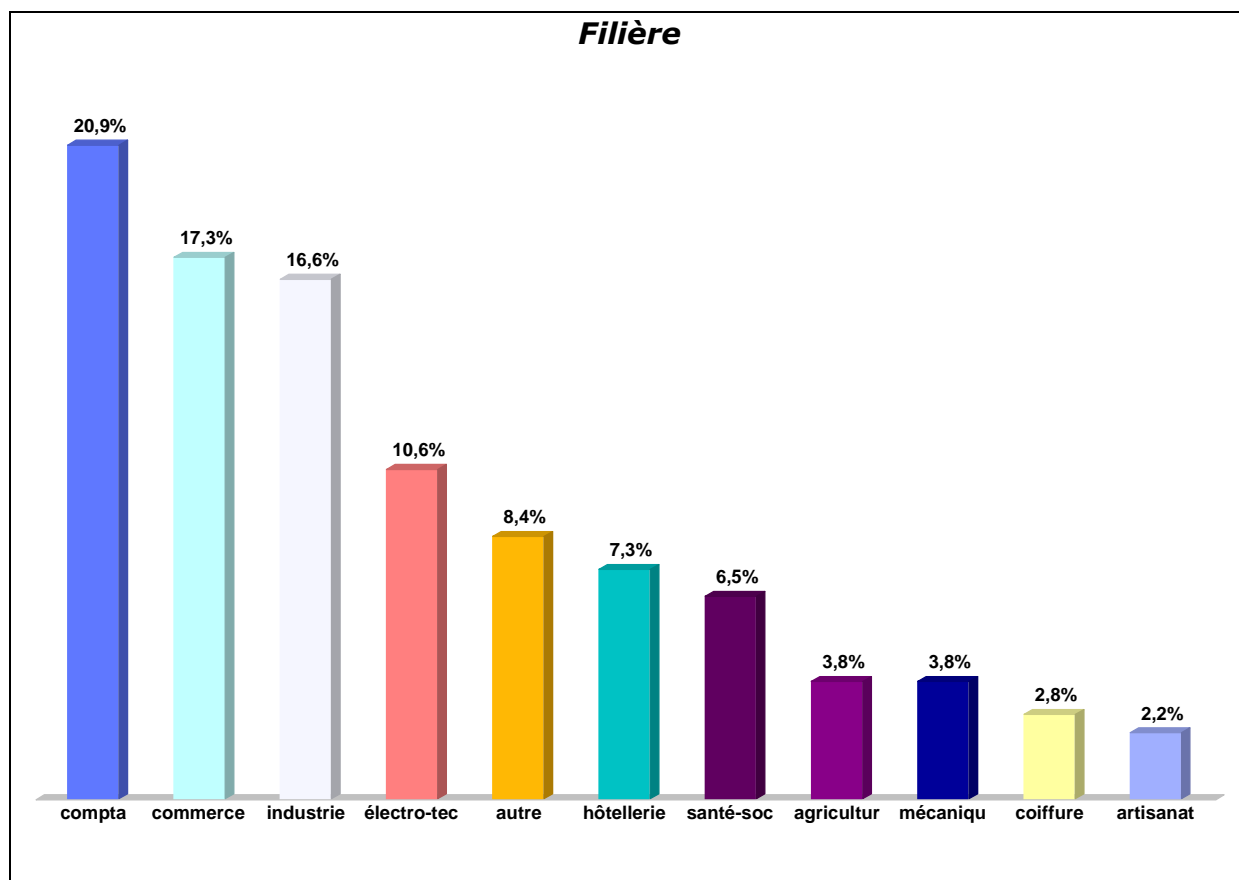
L'échantillon est également varié en ce qui concerne les filières d'enseignement. La principale filière représentée dans l'échantillon des 2 244 lycéens ou étudiants est la filière comptabilité/gestion/secrétariat, pour plus d'un individu sur cinq, suivie des filières commerce/ vente et industrie pour environ 17 % chacune. Ensemble, ces trois filières rassemblent près de 55 % des lycéens de l'échantillon.

Les métiers de l'électro-technique sont suivis par 10.6 % des lycéens. 7.3 % des étudiants suivent une formation dans l'hôtellerie-restauration et 6.5 % une

---

<sup>27</sup> On parlera de lycéens par commodité, bien qu'une part importante de l'échantillon soit constituée de BTS. On parlera également indistinctement d' « étudiants » pour désigner l'ensemble de la population.

formation à des métiers de la filière sanitaire et sociale. La filière « Autre » concentre principalement des lycéens dans des filières professionnelles « informatique » ou « assurance », c'est-à-dire des formations tertiaires.



Cette population est globalement représentative de la population nationale en enseignement professionnel. Selon les chiffres du Ministère de l'Éducation nationale, on compte 43 % d'élèves dans les spécialités de production et 57 % dans les spécialités de services<sup>28</sup>. Ici les proportions sont de 35 % et 65 %, soit une différence de 8 point environ par rapport à la population de référence. Nous utiliserons à plusieurs reprises un recodage distinguant ces deux spécialités (production/services).

#### Effectifs par spécialité (production/services) et par département, en %

	Production	Services	Total
Autre (Loire-Atl. ; Marne)	77,3	22,7	100,0
Ain	39,7	60,3	100,0
Nord	23,4	76,6	100,0
Pas-de-Calais	36,2	63,8	100,0
Total	34,9	65,1	100,0

<sup>28</sup> Cf. « Les élèves du second degré », in *Repères et références statistiques – édition 2006*, op. cit.

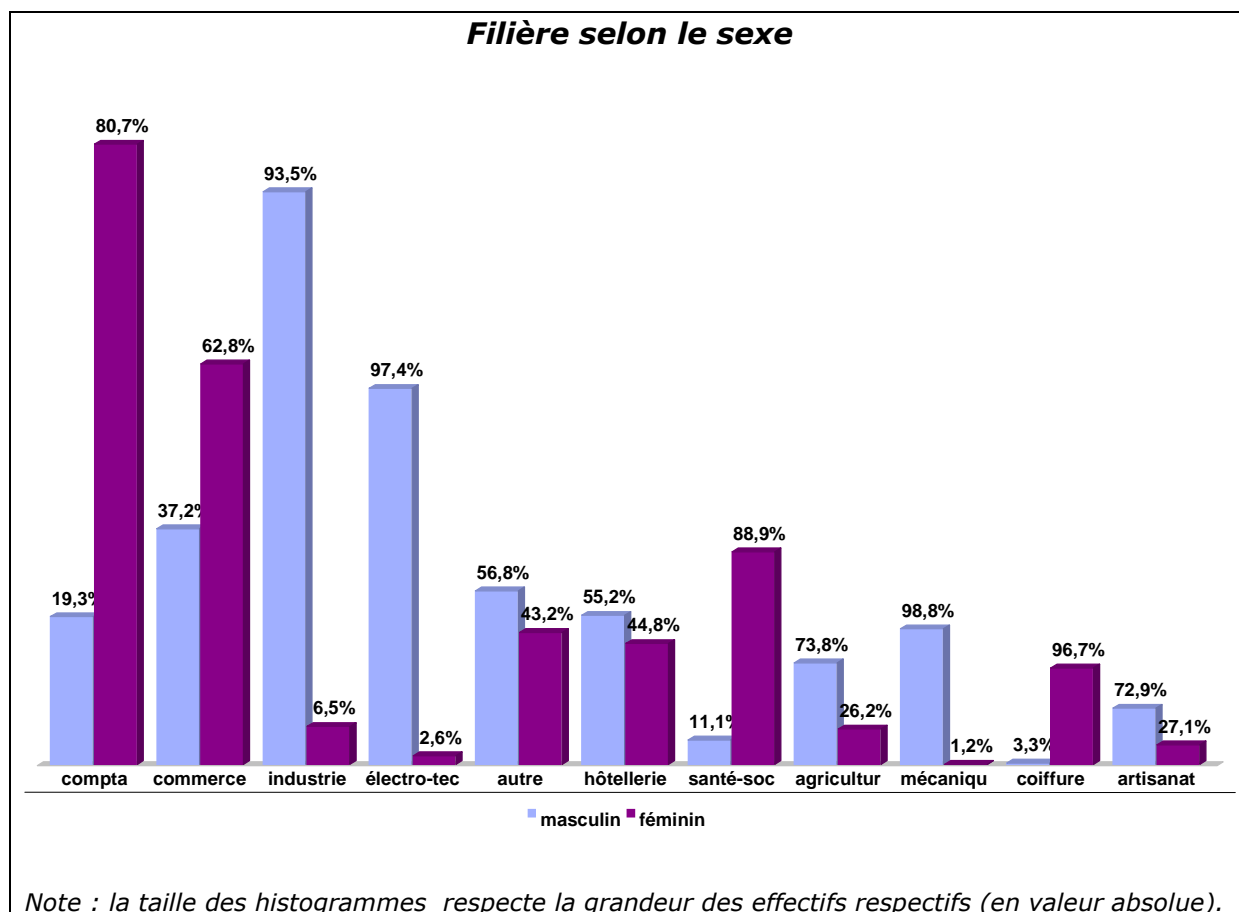
### 4.3. Des filières sexuellement construites

Les filières sont sexuellement construites : les filières de production sont composées à 93 % de garçons et les filières de services à 67 %. Cette répartition n'est pas propre à notre échantillon ; elle est égale à la répartition filles/garçons au niveau national<sup>29</sup>.

Le graphique suivant nous donne la proportion des filles et garçons dans chaque filière. On constate de façon non surprenante la féminisation de certaines filières comme la coiffure/esthétique ou les carrières sanitaires et sociales.

Les filières comptabilité/gestion/secrétariat et commerce/vente sont respectivement composées à 81 % et 63 % de filles. On constate également la très forte féminisation des filières sanitaire et sociale et coiffure.

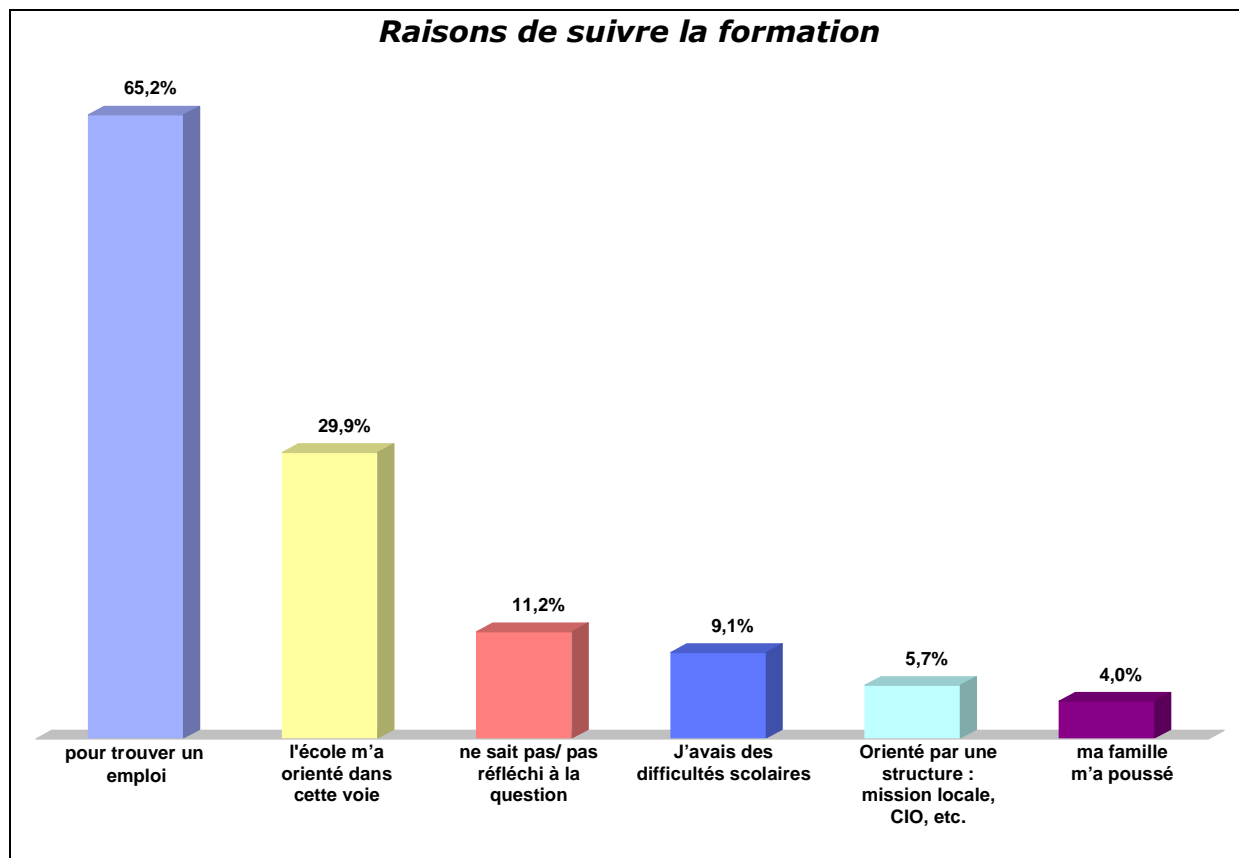
Les filières mécanique, industrie et électro-technique sont elles quasi-exclusivement masculines.



<sup>29</sup> Ibid.

#### 4.4. Les raisons de suivre la formation

En grande majorité, les étudiants ont répondu qu'ils avaient choisi leur formation pour trouver un emploi plus tard. D'autres propositions de réponse étaient fournies qui insistaient sur le fait d'avoir été orienté voire « poussé » dans telle ou telle formation par l'école, les parents, une institution d'insertion des jeunes comme la mission locale ou un CIO ou la famille.

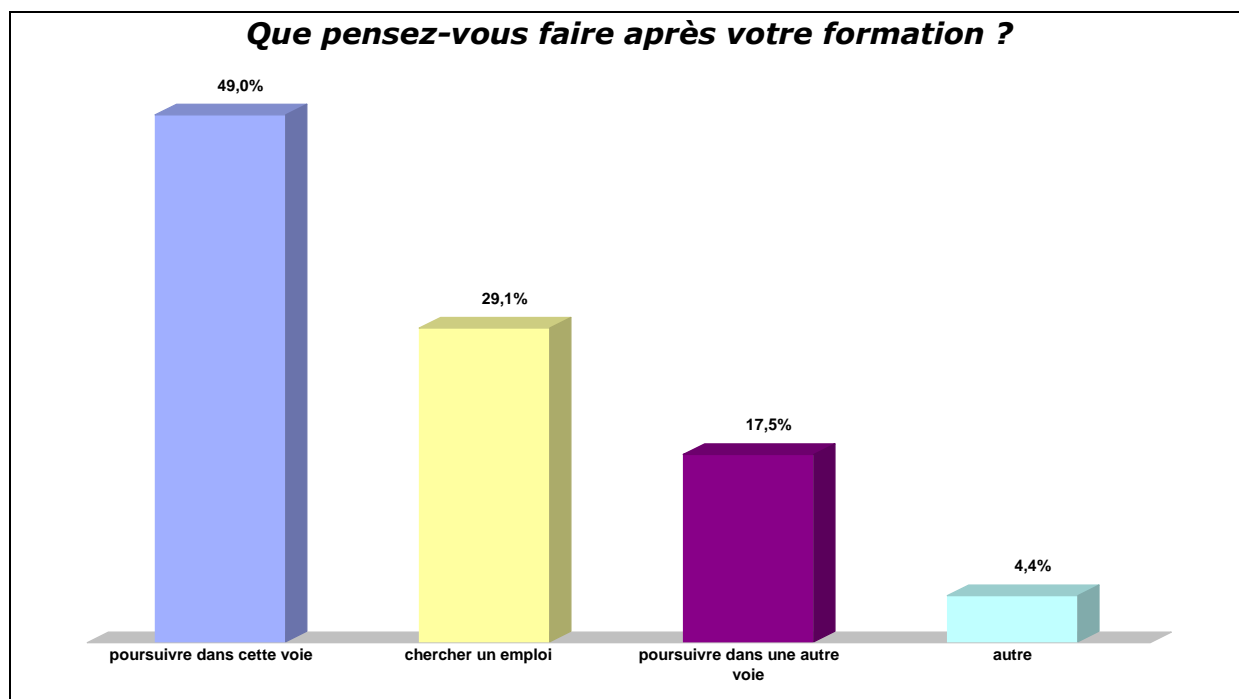


On constate qu'un peu moins d'un jeune sur trois répond que c'est l'école qui l'a orienté dans cette voie ; 9 % disent qu'ils suivent cette formation « parce qu'ils avaient des difficultés scolaires », mais cette moyenne cache un taux de réponse plus important pour les BEP-CAP (supérieur à 11 %) et presque nul – évidemment – pour les BTS.

Le lieu de naissance des parents n'a pas véritablement d'influence significative sur cette variable.

## 4.5. Les projets après la formation

Que comptent faire les étudiants à la fin de leur formation ? Un jeune sur deux de notre échantillon prévoit de poursuivre ses études dans la même voie, tandis qu'un sur six environ (17.5 %) envisage de changer de voie. Ce sont les étudiants de la filière comptabilité/gestion/secrétariat qui répondent le plus massivement vouloir changer de voie (près de 29 % d'entre eux).



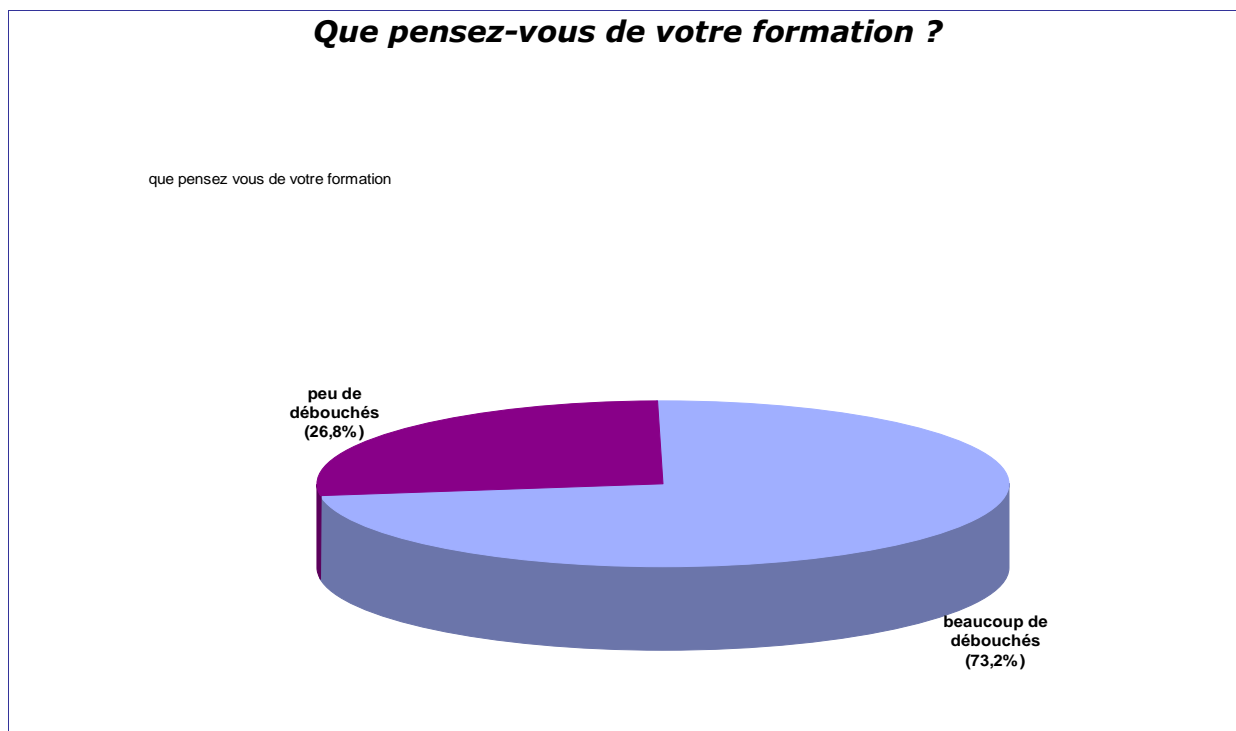
61 % des BEP/CAP souhaitent continuer dans cette voie contre 21 % pensent à changer de voie. Ils sont un peu moins de 14 % à vouloir chercher un emploi. La proportion d'étudiants ou lycéens souhaitant chercher un emploi augmente logiquement avec le niveau d'études : elle est de 38 % pour les Bac pro et 40 % pour les BTS.



## 5. L'appréciation de la formation et des perspectives futures d'emploi

### 5.1. L'appréciation de la formation

Un peu moins de trois étudiants sur quatre pensent que leur formation offre beaucoup de débouchés.



Les jeunes hommes sont de façon très significative beaucoup plus optimistes que les jeunes filles (78 % contre 68 %, cf. tableau en Annexe).

Les jugements positifs sur les débouchés tendent à augmenter avec le niveau de formation (et donc avec l'âge). 70 % des BEP-CAP et 68 % des Bac pro pensent que leur formation offre de nombreux débouchés, contre 81 % des BTS.

Un croisement intéressant peut être opéré entre l'opinion sur la formation et les raisons exprimées concernant l'orientation vers cette formation.

Une affinité statistique très forte existe entre ceux qui pensent que la formation offre de nombreux débouchés et ceux qui ont choisi cette formation pour trouver un emploi. A l'inverse, *les jeunes ayant choisi cette formation parce que l'école ou une institution d'orientation les y a orientés sont sur-représentés parmi ceux qui pensent que la formation a peu de débouchés* : ils sont 37 % à déclarer que la formation a peu de débouchés, contre une moyenne de 28 % (et 18 % pour ceux qui sont entrés dans telle formation « pour trouver un emploi »). C'est également le cas, de façon encore plus nette, pour les jeunes entrés dans cette formation parce qu'ils avaient des difficultés scolaires : ils sont 40 % à estimer que leur formation a peu de débouchés.

### Opinion sur la formation et raisons de suivre cette formation (en %)

	beaucoup de débouchés	peu de débouchés	Total
pour trouver un emploi	81,7	18,3	100,0
l'école	63,0	37,0	100,0
mission locale	62,8	37,2	100,0
difficultés scolaires	59,5	40,5	100,0
ne sait pas	57,6	42,4	100,0
la famille	69,9	30,1	100,0
Total	72,2	27,8	100,0

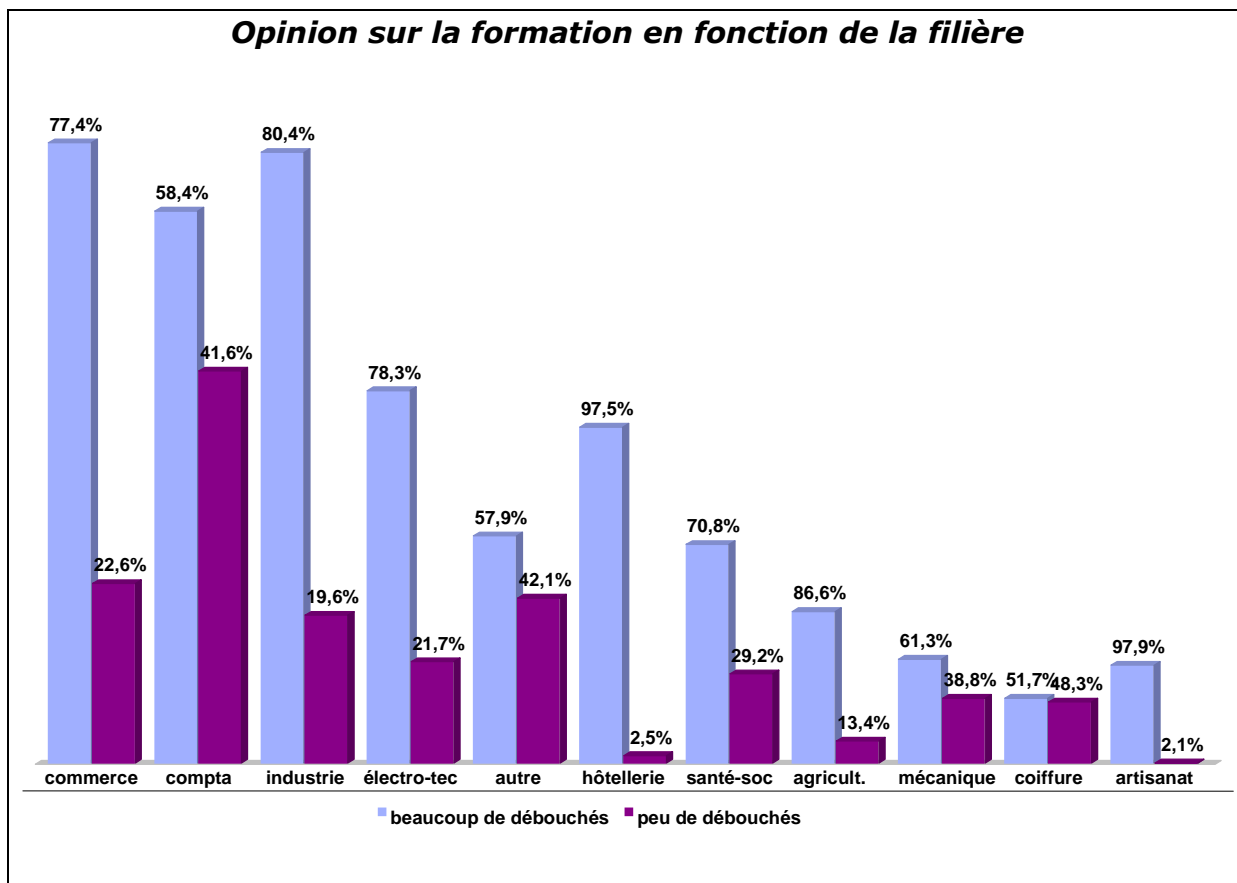
Si l'on regarde les proportions d'avis positifs/négatifs par filière, on constate un scepticisme plus important chez les étudiants des filières tertiaires.

### Opinion sur la formation en fonction de la spécialité d'études (n %)

	beaucoup de débouchés	peu de débouchés	Total
Production	78,5	21,5	100,0
Services	70,1	29,9	100,0
Total	73,0	27,0	100,0

En allant dans le détail des filières, on constate que plus de 41 % des étudiants en comptabilité/gestion/secrétariat pensent que leur formation offre peu de débouchés, ce qui est un des taux de réponses « défavorables » les plus importants. Les étudiants en commerce/vente ont en revanche des réponses dans la moyenne.

De façon surprenante, les jeunes en coiffure se partagent à parts presque égales entre optimistes et sceptiques. Les carrières sanitaires et sociales présentent également un taux de réponse négatives un peu plus élevé que la moyenne. Ces différentes filières sont celles qui concentrent le plus de filles.



Les jugements diffèrent très significativement en fonction de l'origine des parents : 67 % des élèves dont un des deux parents au moins est né hors France métropolitaine pensent que leur formation a de nombreux débouchés, contre presque 76 % des enfants dont les deux parents sont nés en France métropolitaine. Les jeunes dont l'un des parents est né au Maghreb ou en Asie ont les taux de réponse positive le plus bas. Pour les enfants d'au moins un parent né au Maghreb, le taux descend à 64 %.

### Opinion sur la formation en fonction du lieu de naissance des parents

	beaucoup de débouchés		peu de débouchés		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
Père et mère nés en France métrop.	1139	75,7	366	24,3	1505	100,0
Père ou mère né(e) hors France métrop.	419	67,4	203	32,6	622	100,0
Total	1558	73,2	569	26,8	2127	100,0

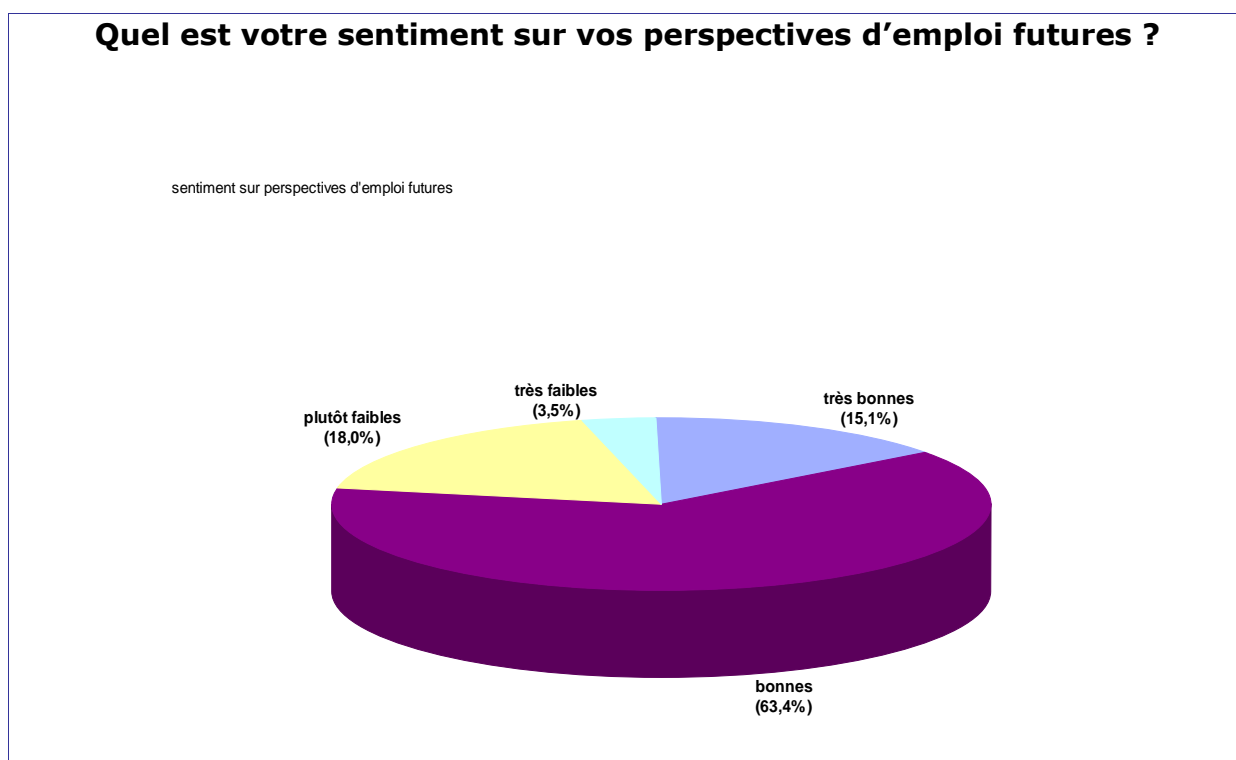
On note également un impact significatif du niveau scolaire maternel : moins le niveau d'études de la mère est élevé, moins les jugements sur les débouchés offerts par la formation sont positifs (68 % quand la mère n'a pas fait d'études, 79 % quand la mère a fait des études supérieures).

## 5.2. Le sentiment par rapport aux perspectives futures d'emploi

Une autre question de projection dans le futur était posée, sur les perspectives d'emploi.

Les sentiments sur les perspectives d'emploi futures sont majoritairement positives, avec plus de 78 % de perspectives individuelles vues comme bonnes ou très bonnes.

Les garçons sont significativement plus optimistes que les filles : le taux de réponses positives (bonnes ou très bonnes) monte à 82.5 % pour les premiers contre moins de 74 % pour les secondes.



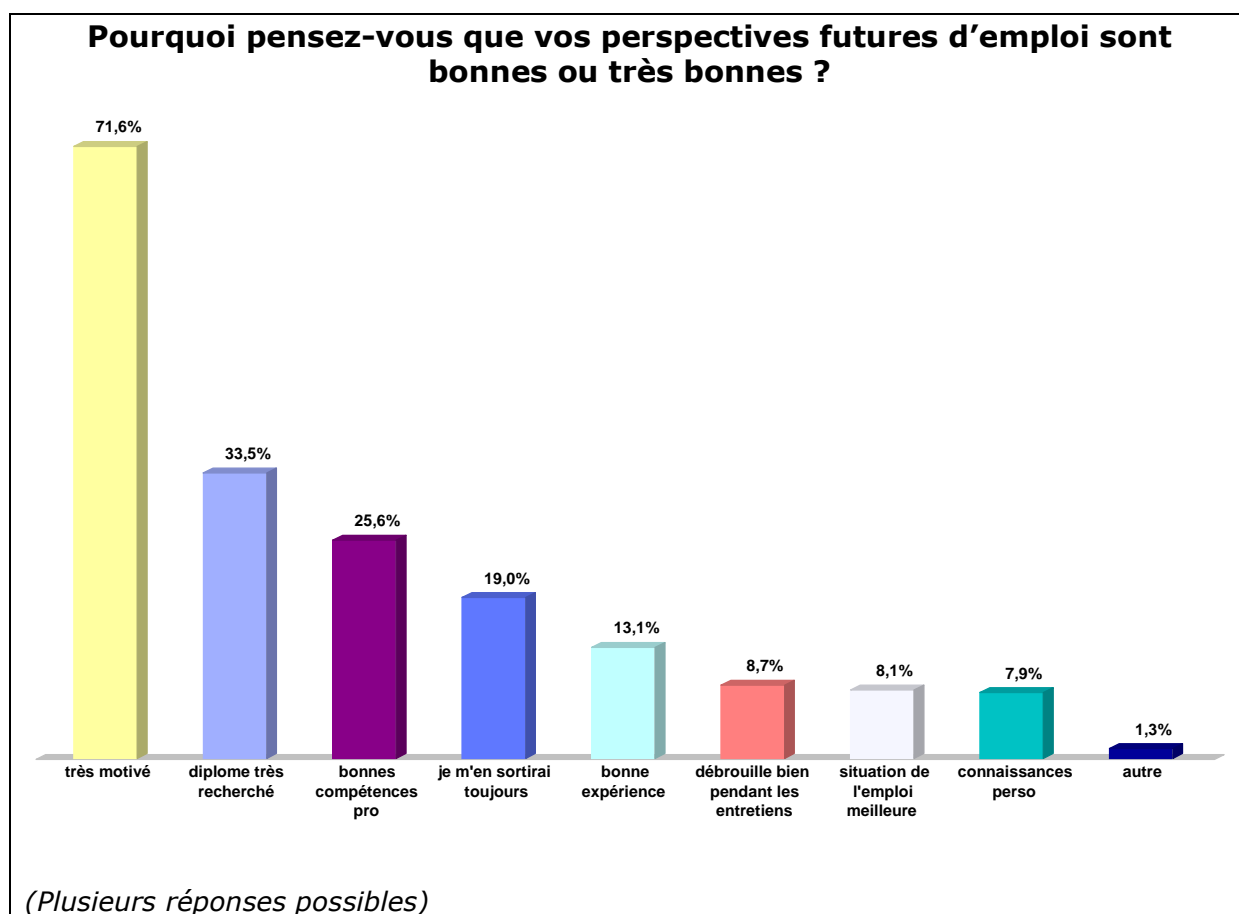
Les élèves de niveau Bac sont les moins optimistes quant à ces perspectives futures (tableau en Annexe). Comme pour la question précédente, les élèves dans les spécialités services (c'est-à-dire quasiment toutes les filles de l'échantillon) sont plus souvent sceptiques que les étudiants dans une spécialité production : ils sont respectivement 76 % d'optimistes contre 82 %.

L'impact du lieu de naissance des parents est très significatif : selon que les deux parents sont nés en France métropolitaine ou non, il y a une différence de presque 10 points de pourcentage. *Les jeunes dont un parent est né hors France métropolitaine voient l'avenir avec plus de méfiance que les autres.* Le taux moyen de jeunes confiants dépasse pour l'échantillon les 70 % ; il grimpe à 81 % pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France métropolitaine, contre 72.5 % pour les jeunes dont un parent est né hors France métropolitaine (et à 67 % quand les deux parents sont nés au Maghreb, 64.5 % quand un des deux parents est né dans un pays d'Asie).

Intéressons-nous de plus près aux motifs que donnent les répondants à cette question, selon qu'ils se placent plutôt du côté des optimistes (perspectives futures perçues comme bonnes ou très bonnes) ou du côté des pessimistes (perspectives futures perçues comme faibles ou très faibles).

### 5.2.1. Les raisons des optimistes

Pour les trois quarts des jeunes pensant que leurs perspectives d'emploi sont bonnes ou très bonnes, la raison première est leur grande motivation (presque 72 %), suivie, de loin, par le fait que le diplôme en question soit très recherché par les employeurs et le fait que les jeunes ont de bonnes compétences professionnelles.



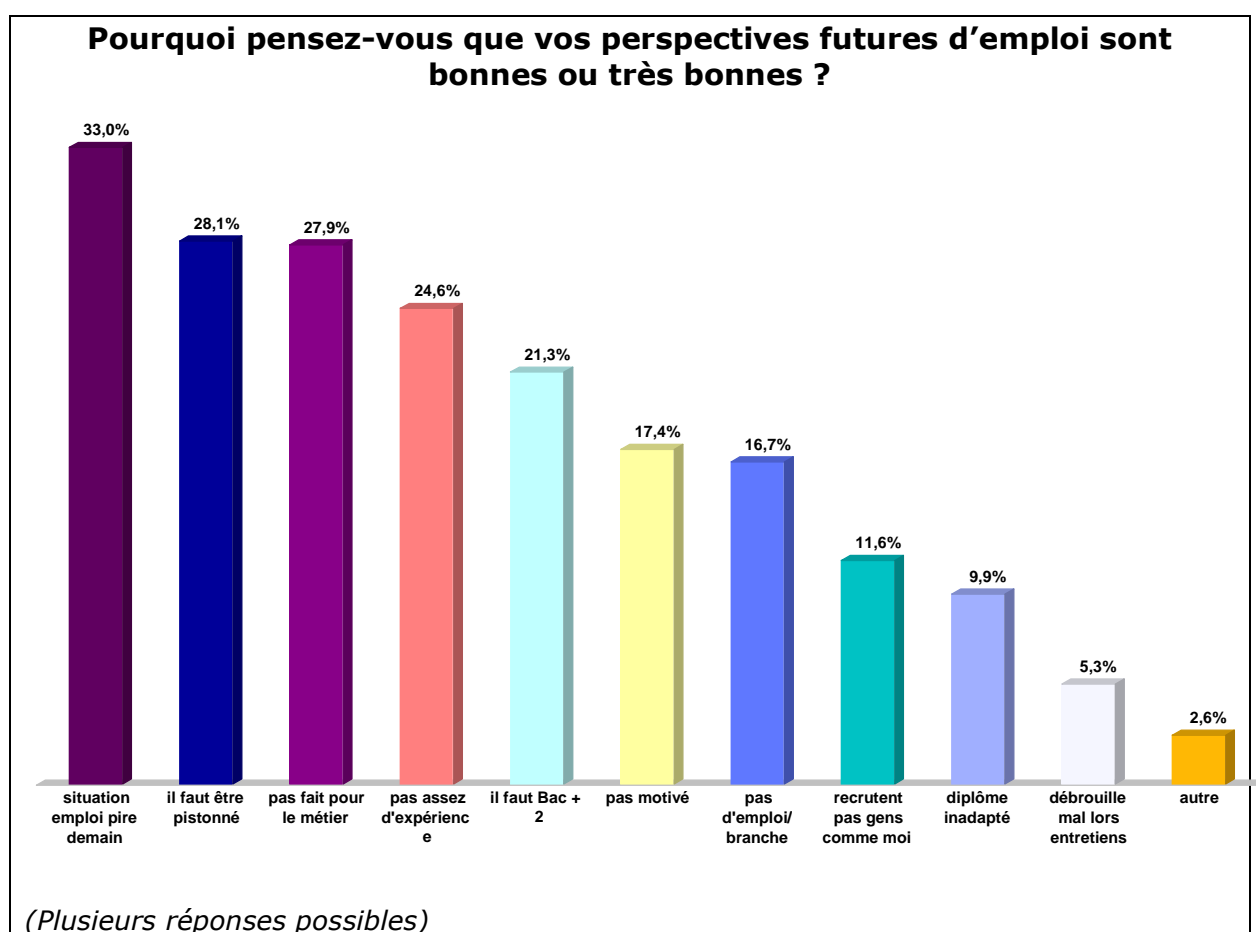
### 5.2.2. Les raisons des pessimistes

En revanche, pour le quart des étudiants sceptiques, la raison qui vient en premier est moins d'ordre individuel que macroéconomique : la modalité « la situation de l'emploi sera pire demain » est citée en premier, par 33 % d'entre eux. Cela est intéressant, car la réponse « macroéconomique » équivalente pour expliquer les bonnes perspectives d'emploi des trois quarts restants (« La situation de l'emploi sera meilleure demain ») n'intervient qu'en dernière position ou presque. Quand les jeunes pensent avoir de bonnes perspectives, ils

l'attribuent à eux-mêmes (je suis très motivé, etc.) ; quand ils évaluent plus négativement leurs perspectives, ils l'attribuent à des facteurs extérieurs (la conjoncture, le « piston », etc.).

La seconde raison porte sur les erreurs d'orientation éventuelles ou le doute sur sa qualité professionnelle (« je ne suis pas fait pour ce métier »). Le fait qu'il faille « être pistonné » et le manque d'expérience sont les raisons qui viennent ensuite. En tout cas, le manque de motivation n'est pas une raison invoquée de façon importante pour ces sceptiques, ce qui est évidemment à comparer à ce qu'on vient de voir pour les plus optimistes.

Un peu plus de 11 % ont coché la modalité : « *les employeurs ne recrutent pas des gens comme moi* ». Cela correspond à un effectif de 53 élèves, parmi lesquels 43 ont au moins un parent né hors France métropolitaine (81 %). Cette modalité de réponse témoigne déjà de l'existence de discriminations vécues par certains jeunes.

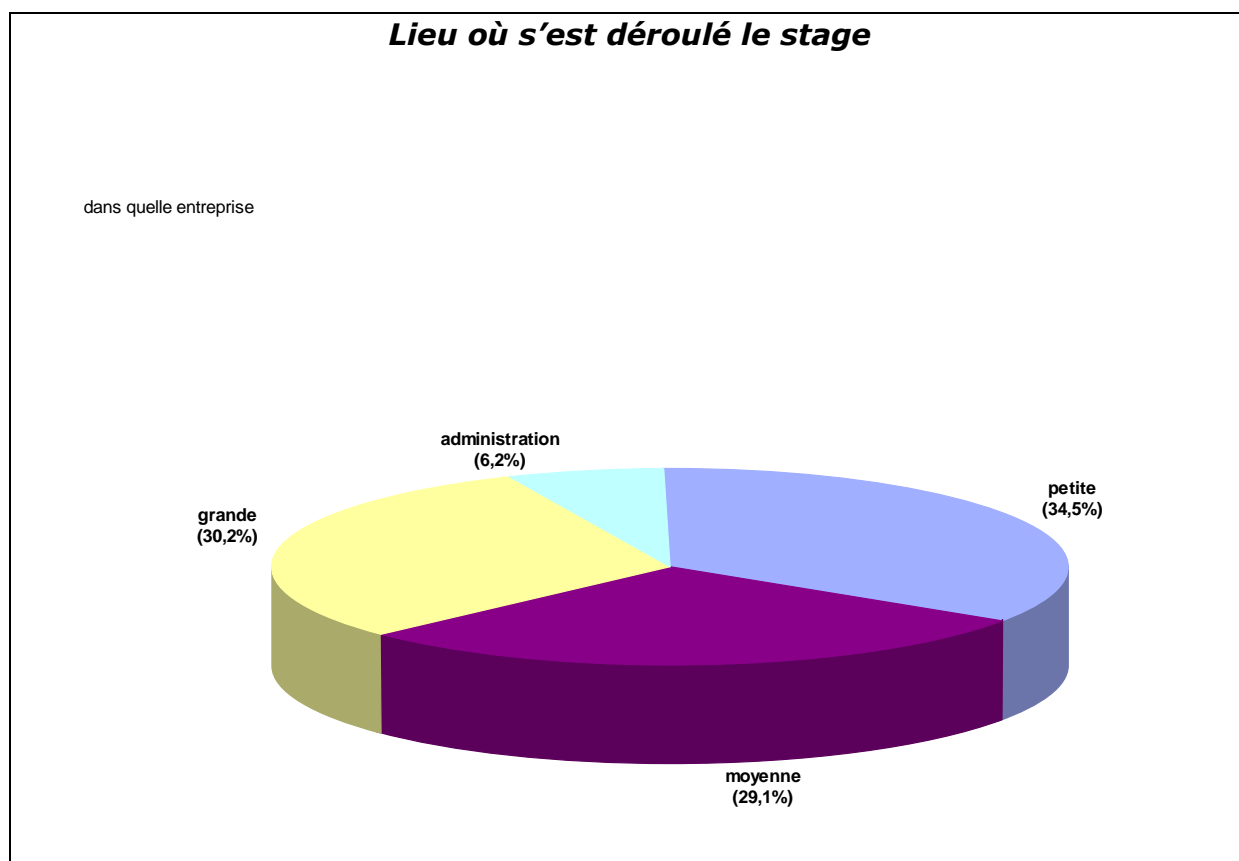


Ces premières indications concernant l'orientation scolaire et les sentiments par rapport au futur étaient indispensables pour bien saisir d'un point de vue général la sociologie des élèves. Il convient maintenant de regarder plus en détails la question de l'accès au stage, thématique centrale de l'étude.

## 6. Le stage : type d'entreprise et méthode de recherche

Les questions concernant le stage (le lieu de stage, la méthode de recherche, la satisfaction par rapport à ce stage, etc.) portaient sur le stage en cours ou le dernier stage effectué si les élèves n'en avaient pas encore trouvé. 70 % des élèves interrogés avaient déjà trouvé un stage pour l'année en cours.

Un peu moins des deux tiers de l'échantillon ont réalisé leur stage dans une petite ou moyenne entreprise ; 6 % l'ont effectué dans une administration.



La recherche du stage s'effectue principalement par des candidatures spontanées ou le démarchage des entreprises (44 % des réponses) et par la mobilisation du réseau (contacts personnels). Près de 19 % des stages ont été obtenus grâce à l'aide d'un professeur ou de l'école. Les répondants se sont souvent contentés de donner une seule réponse (bien que les réponses multiples étaient autorisées), ce qui signifie qu'ils se sont tenus à une méthode de recherche et une seule. On peut observer par ailleurs que peu de ceux qui ont obtenu un stage par l'école ou un professeur ont également tenté leur chance via des candidatures spontanées (12 %) ou auprès des contacts personnels (5 %).

## Méthode d'obtention du stage

	Effectif	%
candidature spontanée/démarchage	1067	44,3%
contact perso	823	34,1%
école ou professeur	451	18,7%
autre	69	2,9%
Total / réponses	2410	

Interrogés : 2244 / Répondants : 2104 / Réponses : 2410  
 Pourcentages calculés sur la base des réponses

La principale différence quand on compare garçons et filles concerne le recours à un contact personnel (36 % pour les garçons contre 27 % pour les filles) et les démarches par candidature spontanée (plus de 21 % des filles contre 15 % des garçons).

Plus les élèves sont âgés (et donc situés dans des niveaux croissants de diplôme), moins les contacts personnels jouent et plus le recours à l'école augmente (cf. tableau en annexe).

### 6.1. L'influence des données socio-démographiques

Le taux de candidature spontanée est à peu près constant quelle que soit la situation des parents.

En revanche, la situation professionnelle des parents a un impact évident sur la probabilité de trouver un stage grâce à des contacts personnels, c'est-à-dire de l'aide des relations familiales.

*De façon très significative, le fait que l'un des parents au moins travaille augmente ainsi les chances d'obtenir le stage par des contacts personnels.* Dans le cas où les deux parents travaillent, 38 % des élèves ont obtenu leur stage grâce à des contacts personnels ; ce taux descend à 25 % quand les deux parents ne travaillent pas.

*Il est en revanche plus probable que les jeunes dont les parents ne travaillent pas soient passés par l'école ou un professeur : ils sont 25 % dans ce cas, contre moins de 15 % seulement pour les élèves dont les deux parents travaillent.*

### Méthode d'obtention du stage en fonction de la situation professionnelle des parents (en %)

Situation du père/de la mère	candidature spontanée/démarchage	école ou professeur	contact perso	autre	Total
Travail/travail	43,7	14,8	38,5	3,0	100,0
Travail/hors travail	44,3	20,5	33,1	2,1	100,0
Hors travail/travail	41,2	19,8	33,9	5,1	100,0
Hors travail/hors travail	46,6	24,9	25,5	2,9	100,0
Total	44,1	18,5	34,5	2,9	100,0

Les variables socioéconomiques ont un impact important sur les techniques de recherche. Une variable très significative est le niveau d'études de la mère : on observe que *les élèves dont la mère a un niveau d'études inférieur au niveau lycée vont plus souvent passer par l'aide de l'école ou d'un professeur (25,5 %*



des élèves dont la mère s'est arrêtée à un niveau primaire contre 17 % des élèves dont la mère a fait des études supérieures).

### Méthode d'obtention du stage en fonction du niveau d'études de la mère

	candidature spontanée/démarchage	école ou professeur	contact perso	autre	Total
pas fait d'études ou primaire	44,2	25,5	28,5	1,8	100,0
collège	44,9	21,4	30,6	3,1	100,0
lycée	44,8	17,5	35,0	2,7	100,0
études supérieures	41,4	17,2	36,9	4,5	100,0
ne sait pas	44,4	13,4	39,2	3,0	100,0
Total	44,3	18,6	34,2	2,9	100,0

Notons enfin *l'influence très significative du lieu de naissance des parents sur la méthode de recherche*. Le croisement précédent était déjà influencé par le lieu de naissance des parents, puisque les mères nées hors France métropolitaine sont sur-représentées parmi celles qui n'ont pas fait d'études secondaires ou supérieures.

On remarque plus directement, dans le tableau ci-dessous, que *la proportion d'élèves étant passés par un professeur ou l'école est (significativement) sur-représentée parmi les enfants dont un parent est né hors France métropolitaine ; à l'inverse, les enfants dont les parents sont nés en France métropolitaine passent plus souvent par les contacts personnels*.

### Méthode d'obtention du stage en fonction du lieu de naissance des parents (en %)

	candidature spontanée/démarchage	école ou professeur	contact perso	autre	Total
Père et mère nés en France métrop.	44,2	17,3	36,0	2,5	100,0
Père ou mère né(e) hors France métrop.	43,9	21,4	30,8	3,9	100,0
Total	44,1	18,6	34,4	2,9	100,0

Le rôle de l'école et des enseignants en matière d'aide à la recherche de stage sera l'un des points centraux étudiés dans la partie du rapport basée sur la série d'entretiens avec le personnel éducatif. Une problématique sera en effet de voir quelles sont les logiques d'intervention des enseignants auprès des élèves quand ces derniers ont des difficultés à trouver un stage.

On peut d'ores et déjà penser que le fait d'obtenir son stage grâce à l'intervention de l'école témoigne de la difficulté à l'obtenir par des canaux plus directs (démarchage). Il peut aussi signaler l'absence de réseau personnel et familial facilitant la recherche.

## 6.2. Qui passe par l'entremise de l'école ou d'un professeur ?

Le passage par l'école ou par un professeur est-il la solution de dernier recours que les jeunes repoussés lors de leurs premières demandes utilisent faute de mieux ?

Il est particulièrement intéressant de s'intéresser pour le moment à cette sous-population d'élèves indiquant avoir obtenu le stage grâce à l'entremise de l'école ou d'un enseignant. 451 élèves sont concernés. Quel est le portrait-type de cet élève ?

Listons les traits principaux de cette sous-population :

- Il s'agit le plus souvent des filles ;
- Les métiers de services sont sur-représentés, mais cela est essentiellement due à une grande partie des étudiants en hôtellerie-restauration ;
- Il s'agit d'élèves moins optimistes que la moyenne quand on les interroge sur les perspectives d'emploi futures ;
- Leurs parents sont plus souvent que la moyenne dans une situation de non-emploi (chômage, inactivité, retraite ou autre) ;
- Par ailleurs, le niveau d'études maternel est plus souvent concentré dans les niveaux inférieurs ;
- Les parents de ces élèves qui ont dû passer par l'école sont plus souvent que la moyenne de l'échantillon nés hors France métropolitaine (un peu moins de 24 %) ;
- Il s'agit plus souvent d'un stage dans une grande entreprise ;
- 29 % répondent que ce stage a été difficile à obtenir (contre une moyenne de 25 %). En effet, ils ont fait plus de demandes que la moyenne, ce qui tend à montrer que leurs premières démarches ont été des échecs et que le recours à l'école était nécessaire ;
- Comme on le verra plus loin, enfin, les stages ainsi obtenus sont moins bien évalués que la moyenne.

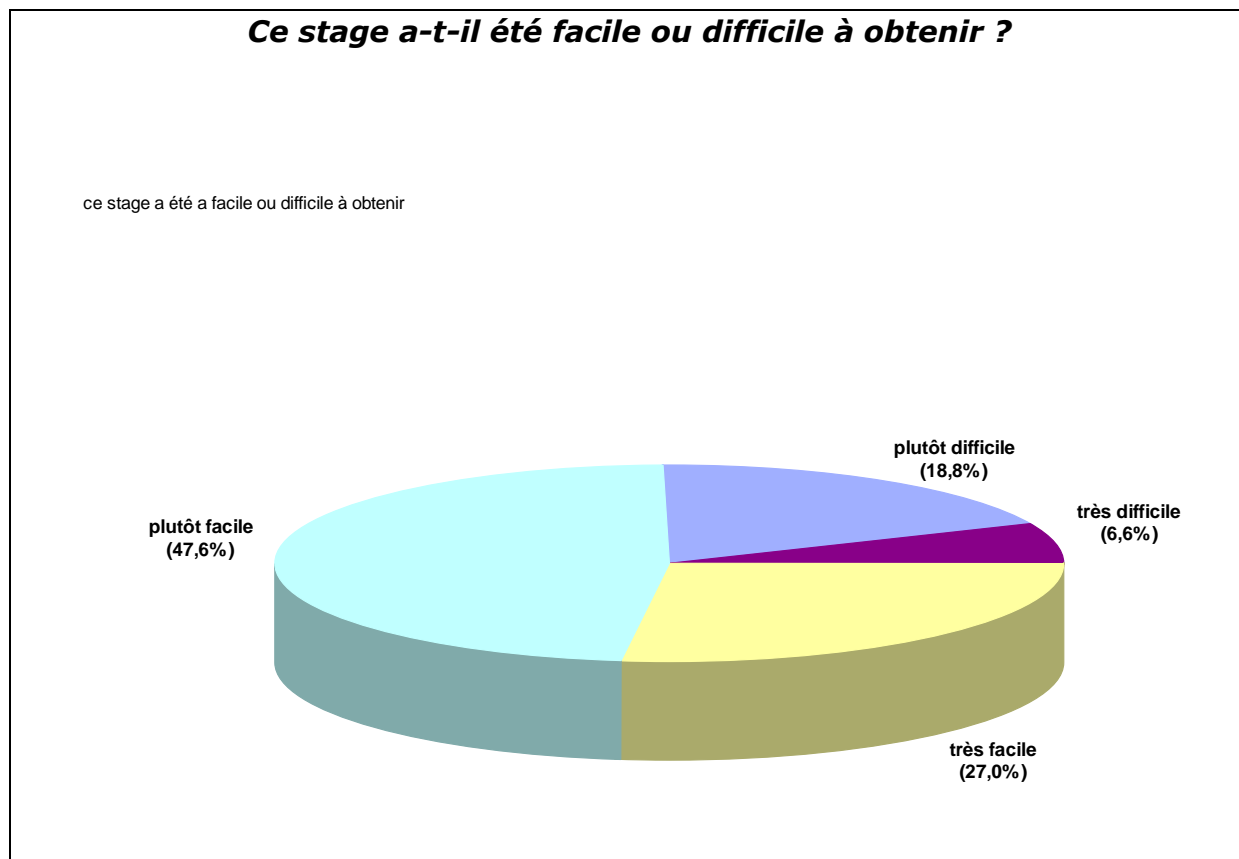
Le fait de passer par un enseignant recouvre différentes logiques, et les entretiens avec les enseignants et les employeurs nous permettront de mieux les identifier (cf. *infra*, Seconde Partie). On imagine en effet que les élèves en hôtellerie-restauration sont guidés dans leur recherche de stage par leurs enseignants qui disposent d'un carnet d'adresses que les jeunes ne peuvent avoir. Il ne faudrait donc pas considérer tout stage obtenu grâce à l'école comme un stage « par défaut » qui suivrait une série d'échecs.

Pour autant, il apparaît assez nettement que les stages obtenus par ce canal vont plus souvent à des jeunes qui connaissent bien des difficultés plus grandes, même si tous les jeunes mentionnant avoir eu des difficultés ne sont pas nécessairement passés par ce canal.

La partie suivante identifie avec plus de précision les difficultés principales vécues par les jeunes, en insistant sur celles d'aspect discriminatoire.

## 7. Les difficultés à trouver un stage

Pour un quart des jeunes, le stage a été plutôt difficile ou très difficile à obtenir.



Pour simplifier l'analyse, nous séparerons l'effectif en deux sous-groupes, ceux pour qui la recherche a été difficile (25.4 %) et ceux pour qui elle a été facile (74.6 %). Nous allons nous pencher sur les élèves ayant indiqué avoir eu des difficultés.

### 7.1. Qui a eu des difficultés ?

#### 7.1.1. Premières indications sur les jeunes ayant eu des difficultés

Il apparaît que les garçons ont eu légèrement plus de difficultés que les filles, de façon très significative : 27,7 % d'entre eux contre 22,7 % d'entre elles.

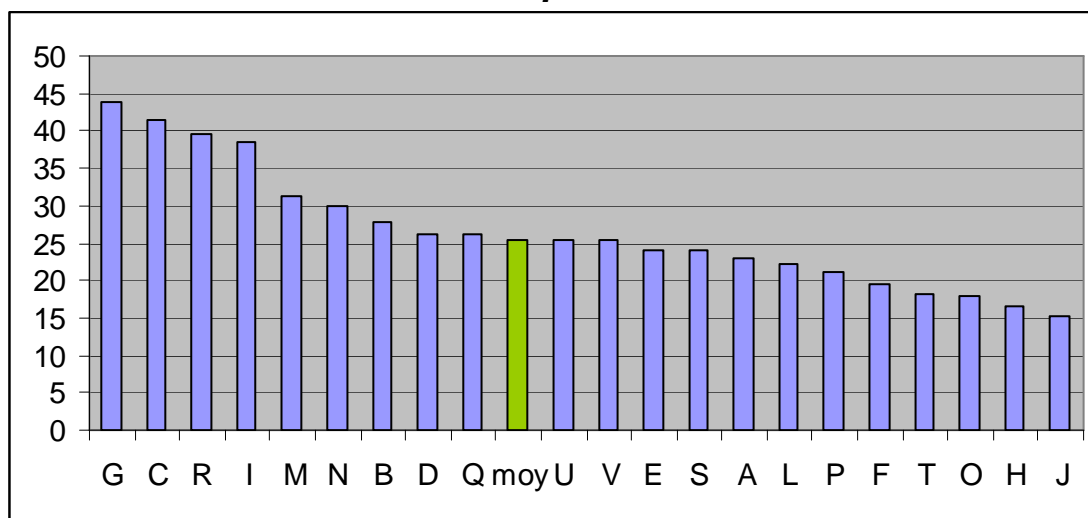
La recherche du stage s'avère de plus en plus difficile selon l'âge : par exemple, moins de 18 % des jeunes de moins de 16 ans disent avoir eu des difficultés, contre 29 % des 19-20 ans et 32 % des plus de 23 ans. Cela rejoint bien entendu les difficultés croissantes selon le niveau de diplôme : 22 % des élèves

de BEP-CAP contre 27 % des Bac pro et 28 % des étudiants de BTS indiquent des difficultés.

On constate également des variations importantes (du simple au double) selon le lycée d'appartenance. Il n'est toutefois pas possible de tirer de conclusions à un niveau territorial (il faudrait autant de lycées dans chaque département).

Comme on le voit graphiquement ci-dessous, les difficultés concernent des franges importantes de lycéens, supérieures à un sur trois dans plusieurs lycées de notre échantillon.

**Taux de difficulté par établissement<sup>30</sup>**



Les trois lycées où les jeunes indiquent avoir eu le plus de difficultés sont situés dans trois bassins différents (bassin de Reims, d'Oyonnax-Bellegarde et de Lille-Roubaix). Les lycées suivants, situés dans le Nord, sont assez différents : le lycée noté I est un lycée industriel, le lycée M est un lycée privé ne dispensant que des formations tertiaires.

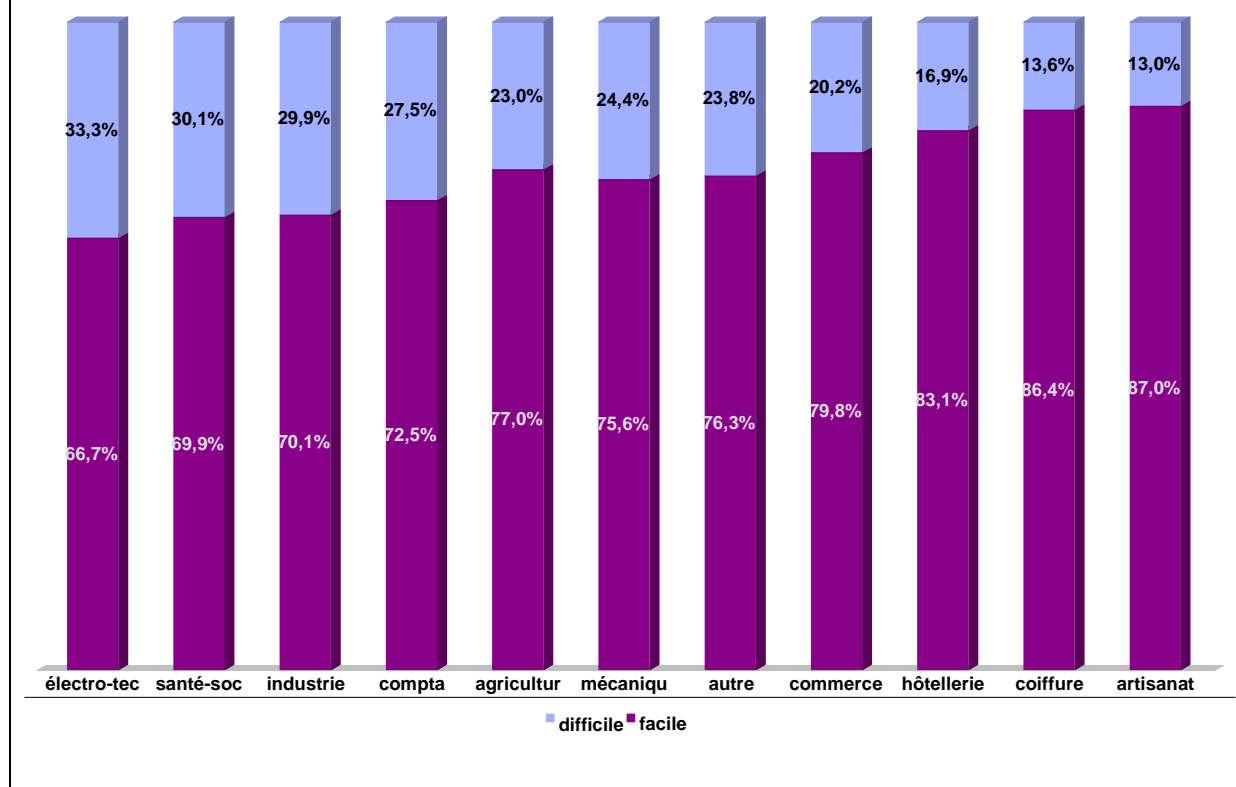
*Le taux de difficulté varie en fonction de la filière, de façon très significative.* En regroupant les filières en deux spécialités, on constate que les difficultés sont plus fortes pour les élèves de production (30 %) que pour les élèves de services (23 %). Il est toutefois nécessaire d'aller dans le détail.

C'est dans la filière électro-technique que la plus grande proportion de jeunes disent avoir rencontré des difficultés (un sur trois). Le taux est également élevé pour les filières sanitaire et sociale (30 %), industrie/plasturgie (30 %) et comptabilité/gestion/secrétariat (27.5 %).

On mettra aussi en évidence les filières où la recherche de stage se passe mieux : c'est le cas notamment de l'hôtellerie-restauration, de la coiffure et des métiers artisanaux (boucherie, boulangerie, etc.).

<sup>30</sup> Nous n'avons pas représenté graphiquement le lycée noté K où seuls 9 élèves ont répondu et aucun n'a indiqué avoir eu des difficultés.

### Difficulté d'obtention du stage selon la filière



On se doute que le fait d'avoir des difficultés à trouver un stage peut être perçu comme un signe avant-coureur de difficultés futures en matière d'insertion professionnelle. Il y a en effet un *lien très significatif entre la difficulté subie à trouver un stage et l'appréciation des perspectives futures d'emploi* : moins de 20 % de ceux qui ont eu une recherche facile pensent que leurs perspectives futures sont faibles ou très faibles, contre 28 % de ceux ayant eu une recherche difficile.

Notons qu'il n'apparaît pas de différences marquées en fonction de la taille de l'entreprise où le stage s'est déroulé, comme l'indique le tableau suivant (résultats peu significatifs).

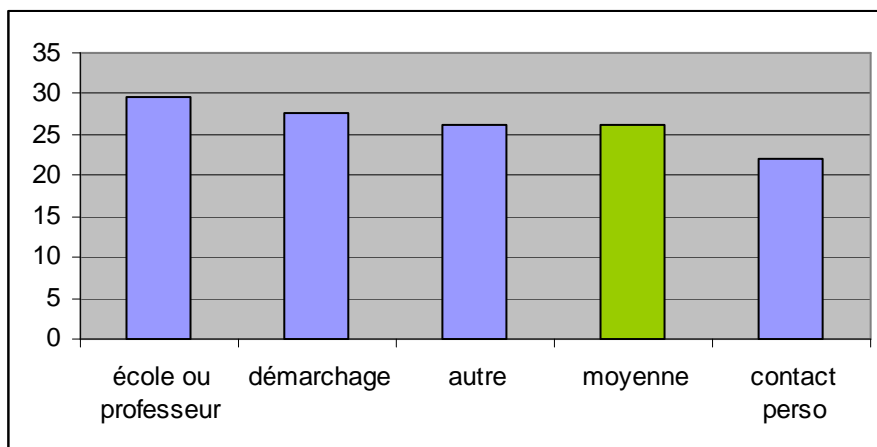
### Difficulté d'obtention du stage et taille de l'entreprise

	petite		moyenne		grande		administration		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
difficile	162	31,4	157	30,4	167	32,4	30	5,8	516	100,0
facile	542	35,6	435	28,6	449	29,5	95	6,2	1521	100,0
Total	704	34,6	592	29,1	616	30,2	125	6,1	2037	100,0

Enfin, on peut considérer les difficultés rencontrées en fonction de la méthode de recherche du stage. Le graphique suivant confirme le fait que parmi les différents canaux de recherche, *l'utilisation des contacts personnels semble faciliter l'obtention du stage* (22 % des élèves ayant obtenu leur stage grâce à des contacts personnels déclarent que leur recherche de stage a été difficile, contre

une moyenne d'un peu plus de 25 %). Les élèves ayant vécu une recherche de stage difficile sont plus souvent représentés dans les élèves ayant obtenu leur stage grâce à l'école.

### **Difficulté d'obtention du stage et méthode de recherche**



(lecture : sur 100 % d'élèves qui disent avoir obtenu leur stage grâce à l'école ou un professeur, 29.5 % disent que leur recherche de stage a été difficile ou très difficile.)

### **7.1.2. L'influence des variables socioéconomiques familiales et de l'origine**

#### **Le lieu de naissance des parents**

Considérons d'abord le lieu de naissance des parents. Une indication générale peut être obtenue en considérant le fait que l'un des deux parents au moins est né hors France métropolitaine : dans ce cas, on observe que les difficultés sont plus importantes de plus de 10 points. *Les jeunes dont l'un des deux parents au moins est né hors France métropolitaine estiment ainsi que l'obtention de leur stage a été difficile à 33.2 % contre 22.2 % des enfants de parents tous deux nés en France métropolitaine.* Cette corrélation est très significative.

On constate que *les difficultés sont quasiment deux fois plus élevées pour les enfants d'un parent au moins né au Maghreb ou dans un autre pays africain* (le taux est également important pour les pères nés dans un DOM-TOM, mais les effectifs sont trop faibles pour pouvoir généraliser) que pour les enfants dont les parents sont nés en France métropolitaine.

La recherche a été difficile pour 22 % des élèves dont les parents sont nés en France métropolitaine contre 39 % pour les élèves dont un parent (au moins) est né sur le continent africain (Maghreb ou autre pays africain). Mais il faut regarder également les différences selon le sexe. La recherche est toujours plus difficile pour les garçons que pour les filles. Ainsi, 45 % des garçons d'origine maghrébine et 53 % des garçons d'origine africaine hors Maghreb ont eu des difficultés.

## Difficultés en fonction de l'origine des parents

En %

Lieu de naissance des parents	Pourcentage de jeunes ayant déclaré avoir eu des difficultés	
Père et mère nés en France métropolitaine	Ensemble	22.2
	Garçons	23.7
	Filles	20.4
Père ou mère né(e) hors France métropolitaine	Ensemble	33.2
	Garçons	37.3
	Filles	28.3
<i>dont :</i>		
- <i>Père ou mère né(e) au Maghreb</i>	Ensemble	39.1
	Garçons	44.7
	Filles	32.6
- <i>Père ou mère né(e) dans un autre pays africain</i>	Ensemble	39.1
	Garçons	52.8
	Filles	25.8
- <i>Père ou mère né(e) dans un pays asiatique</i>	Ensemble	27.1
	Garçons	30.8
	Filles	21.9
- <i>Père ou mère né(e) dans un pays européen autre que la France</i>	Ensemble	24.0
	Garçons	23.5
	Filles	25.0

A lire ces résultats, peut-on dire que les filles réussissent mieux leur recherche de stage que les garçons, puisqu'elles indiquent moins souvent avoir eu des difficultés ? Cela n'est pas évident. Le niveau de difficulté est estimé par l'étudiant lui-même, et il est donc tout à fait possible que certaines difficultés soit majorées, d'autres minorées. Il serait nécessaire de confronter ce résultat subjectif à des données plus objectives sur l'insertion dans l'emploi notamment (à défaut de données plus précises sur l'obtention de stages). Or il est clair que les filles ont des difficultés supplémentaires d'accès à l'emploi malgré des niveaux de formation généralement supérieurs à ceux des garçons<sup>31</sup>. On reviendra sur ce possible paradoxe plus tard, puisque l'on verra que les jeunes filles répondent également moins souvent avoir été discriminées que les garçons. Réalité objective ou possible adaptation subjective ?

### *Le contexte familial*

Le lieu de naissance des parents est un indicateur parlant, mais qu'il convient de regarder en considérant d'autres facteurs sociaux qui sont liés. Il s'agit notamment du nombre de frères et sœurs, dont on sait qu'il a un impact généralement négatif sur la réussite scolaire, ou du niveau social des parents (éducation, occupation).

On constate que les difficultés augmentent pour les enfants de fratrie importante, mais aussi pour les enfants uniques. Cette corrélation n'est pas évidente à expliquer.

---

<sup>31</sup> Cf. par exemple N. Farvaque et J.-B. Oliveau, « L'insertion des jeunes peu diplômés dans l'emploi : opportunités de choix et contraintes », document de travail IDHE, série « Règles, Institutions, Conventions », n° 04/11, Ecole Normale Supérieure de Cachan, 2004.

### **Difficulté à obtenir un stage et nombre de frères et sœurs**

	difficile		facile		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
0	22	27,2	59	72,8	81	100,0
1 frère/sœur	113	22,8	383	77,2	496	100,0
2 frères/sœurs	146	22,6	500	77,4	646	100,0
3 frères/sœurs	91	25,6	265	74,4	356	100,0
4 frères/sœurs	151	30,5	344	69,5	495	100,0
Total	523	25,2	1551	74,8	2074	100,0

En ce qui concerne les caractéristiques socioéconomiques des parents, on constate que l'activité et le niveau d'études des parents sont significatifs. Dans le cas où les deux parents travaillent, le taux de difficulté est légèrement inférieur à 23 %. Il monte à près de 30 % quand aucun des deux ne travaille ou quand seule la mère travaille.

### **Difficulté à obtenir un stage en fonction de la situation professionnelle des parents (en %)**

<i>Situation du père/de la mère</i>	difficile	facile	Total
Travail/travail	22,8	77,2	100,0
Travail/hors travail	26,2	73,8	100,0
Hors travail/travail	29,7	70,3	100,0
Hors travail/hors travail	29,6	70,4	100,0
Total	25,4	74,6	100,0

Le niveau d'études de la mère est également très significatif : les enfants de mères ayant arrêté leur scolarité au niveau primaire ou avant ont une probabilité de connaître des difficultés d'accès au stage nettement supérieure aux enfants de mères étant allé au-delà.

### **Difficulté d'obtention du stage et niveau d'études de la mère (en %)**

	difficile	facile	Total
pas fait d'études ou primaire	34,6	65,4	100,0
collège	24,8	75,2	100,0
lycée	22,3	77,7	100,0
études supérieures	26,2	73,8	100,0
ne sait pas	26,0	74,0	100,0
Total	25,7	74,3	100,0

Comme on l'a déjà indiqué plus haut, le niveau d'études des parents est corrélé au lieu de naissance : 46 % des mères nées au Maghreb n'ont pas fait d'études, 42 % des mères nées dans un autre pays africain, 33 % des mères né dans un pays asiatique. Le taux n'est que de 3,6 % pour les mères nées en France métropolitaine (chiffres reproduits en annexe).



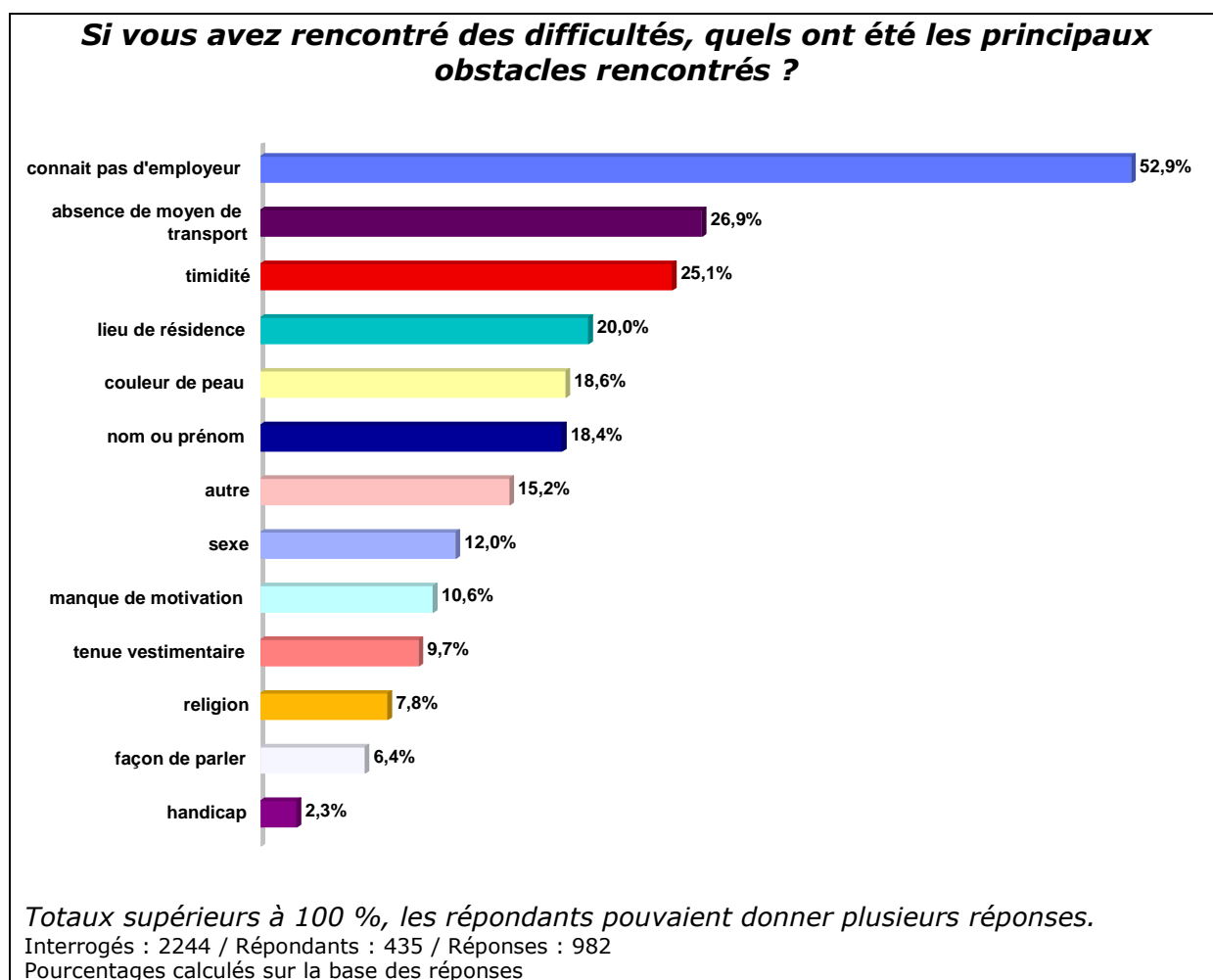
## 7.2. Les obstacles rencontrés pour ceux ayant connu des difficultés

### 7.2.1. Les obstacles pour l'échantillon total

Environ 540 élèves sur l'ensemble des 2 244 disent donc avoir connu des difficultés plus ou moins grandes dans la recherche du stage. Un peu moins (435) ont précisé les obstacles rencontrés (avec en moyenne 2,3 motifs donnés par individu).

Le choix a été de proposer dans le questionnaire des motifs renvoyant de façon générale aux difficultés probables en matière de recherche de stage pour un public jeune et avec peu d'expérience (timidité, ne pas connaître d'employeurs, absence de moyens de transport, etc.), en les mêlant avec des motifs renvoyant plus directement à des critères sélectifs basés sur l'âge, l'apparence (tenue vestimentaire), mais aussi avec des motifs possibles de discrimination (sexe, couleur de peau, nom et prénom comme critères discriminant sur une lettre de candidature, lieu de résidence comme stigmata, etc.).

Pour l'ensemble des jeunes indiquant avoir eu des difficultés, les différents motifs sont classés comme suit.



De loin, la première raison, donnée par plus d'un jeune sur deux, est le fait de ne pas connaître d'employeurs. Les deux obstacles qui suivent sont le fait de ne pas disposer de moyen de transport et le fait d'être timide. La problématique des transports et des déplacements est en effet un problème important, sur lequel de nombreux professeurs ont insisté (cf. Seconde partie).

Les motifs discriminatoires apparaissent ensuite : le lieu de résidence est cité par un jeune sur cinq ayant connu des difficultés, puis la couleur de peau et le nom ou prénom (pour 18,5 % environ des réponses, ce qui correspond à 80 jeunes sur l'ensemble de l'échantillon).

Il est important de noter que quand on compare les réponses en fonction du degré de difficulté de recherche (c'est-à-dire en distinguant les réponses « plutôt difficile » et « très difficile »), les motifs liés à l'origine (nom ou prénom, couleur de peau, religion) sont sur-représentés dans les réponses « très difficile ». Ce sont en revanche des motifs non discriminatoires qui sont sur-représentés par les jeunes ayant répondu « plutôt difficile » (timidité, manque de motivation, ne connaît pas d'employeur, etc.). Ce point met en évidence une différence d'intensité de difficulté selon le motif ressenti : *plus l'obstacle concerne un élément de nature discriminatoire, plus le degré de difficulté ressenti est grand.*

### **Précisions sur les obstacles en fonction du degré de difficulté**

	plutôt difficile		très difficile		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
sexe	32	66,7	16	<b>33,3</b>	48	100,0
handicap	7	77,8	2	22,2	9	100,0
couleur de peau	53	67,1	26	<b>32,9</b>	79	100,0
manque de motivation	33	<b>76,7</b>	10	23,3	43	100,0
connait pas d'employeur	173	<b>76,9</b>	52	23,1	225	100,0
tenue vestimentaire	27	71,1	11	28,9	38	100,0
lieu de résidence	60	70,6	25	29,4	85	100,0
façon de parler	22	<b>81,5</b>	5	18,5	27	100,0
nom ou prénom	50	62,5	30	<b>37,5</b>	80	100,0
absence de moyen de transport	81	69,2	36	30,8	117	100,0
religion	19	55,9	15	<b>44,1</b>	34	100,0
timidité	87	<b>81,3</b>	20	18,7	107	100,0
autre	51	77,3	15	22,7	66	100,0
Total	695	72,5	263	27,5	958	100,0

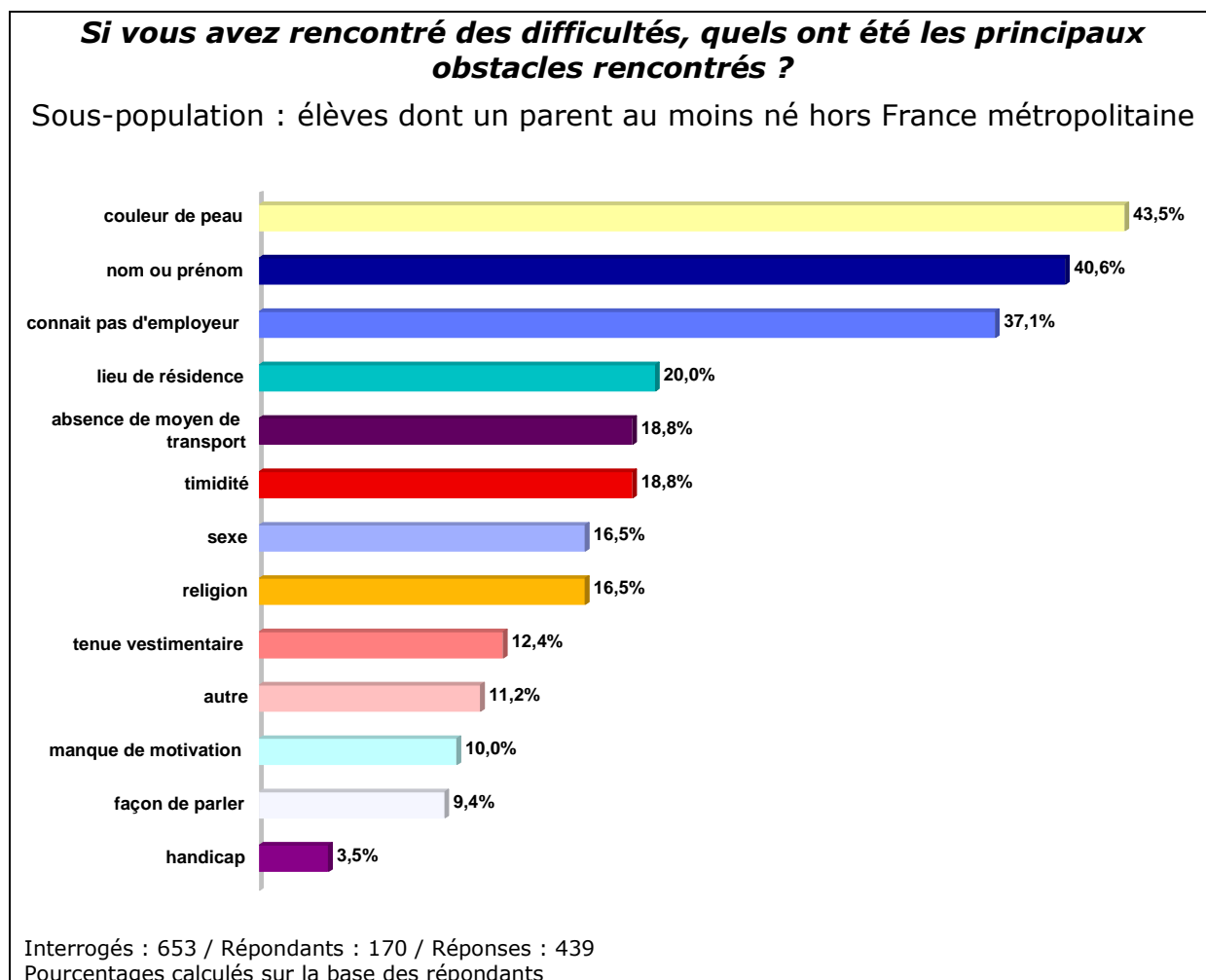
### **7.2.2. Le cas des jeunes dont un parent au moins est né hors France métropolitaine**

Nous nous sommes intéressés à la sous-population des jeunes dont l'un des deux parents au moins est né hors France métropolitaine. Rappelons que c'est le cas de 30 % des jeunes de l'échantillon.

*Ils sont sur-représentés dans la part des jeunes ayant eu des difficultés.* Comme on l'a montré ci-dessus, 33 % d'entre eux disent avoir eu des difficultés, contre 67 % qui estiment que le stage a été facile ou très facile à obtenir (les proportions respectives pour les jeunes dont les parents sont tous deux nés en France sont 22 % et 78 %).

Le graphique suivant indique l'ordre d'importance des différents obstacles dans la recherche du stage. *Pour les jeunes dont un parent est né hors France*

métropolitaine et qui ont connu des difficultés, il n'y a pas de doute sur les obstacles : la couleur de peau et la consonance du nom ou prénom viennent en premier. Le fait de ne pas connaître d'employeur vient compliquer la recherche.

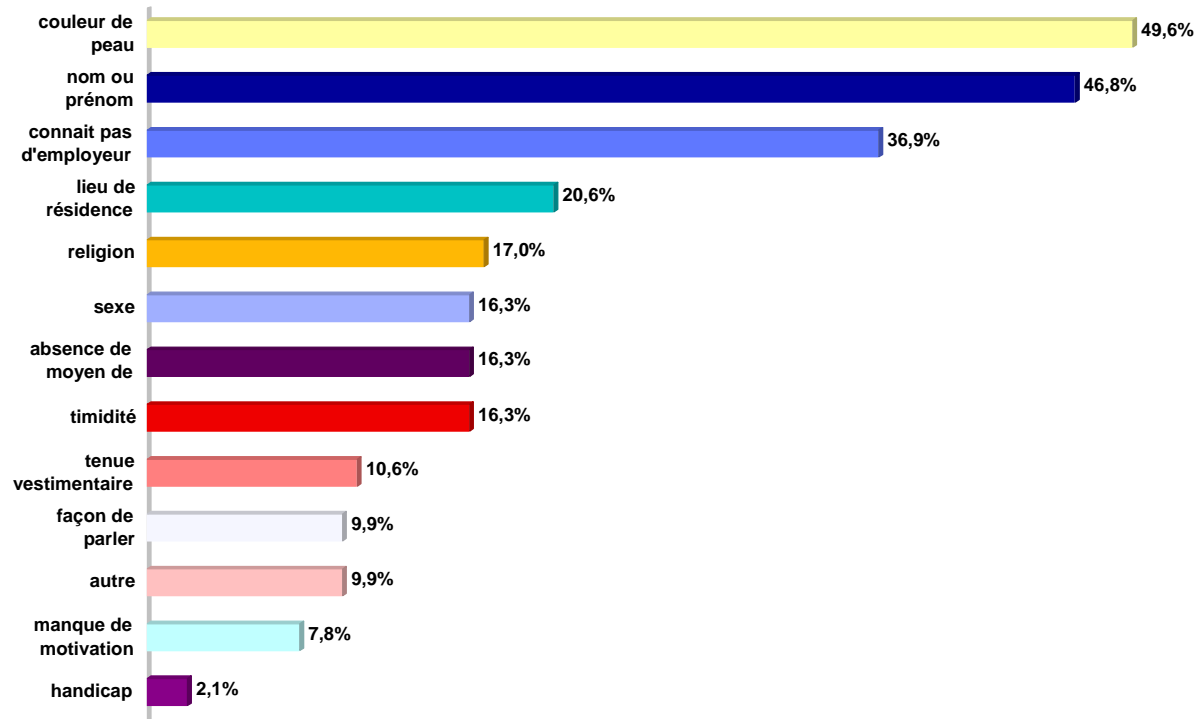


Les individus concernés ont donné environ 2,6 réponses. Si l'on rapporte les réponses au nombre d'individus, on observe que *plus de 40 % d'entre eux doivent leurs difficultés à leur couleur de peau ou à leur nom ou prénom.*

Si l'on ne considère parmi les élèves ayant eu des difficultés que ceux dont un parent au moins est né sur le continent africain ou asiatique, ou dans un DOM-TOM, les obstacles de la couleur de la peau et du patronyme prennent des proportions plus grandes encore. C'est ce que montre le graphique suivant.

### ***Si vous avez rencontré des difficultés, quels ont été les principaux obstacles rencontrés ?***

Sous-population : élèves dont un parent au moins né en Afrique, Asie ou dans un DOM-TOM



Interrogés : 459 / Répondants : 141 / Réponses : 367  
Pourcentages calculés sur la base des répondants

La nature discriminatoire des difficultés pour les jeunes pouvant porter sur eux les stigmates d'une origine étrangère (réelle ou supposée) est soulignée avec force dans l'analyse de cette variable.

### **7.3. Candidatures et refus**

Dans l'ensemble, un lycéen ou étudiant sur deux s'est contenté d'une ou deux demandes auprès d'entreprises pour trouver un stage. Une forte majorité des élèves (42 %) n'ont subi aucun refus, ce qui témoigne d'une recherche bien ciblée et efficace. [deux tableaux suivants]

### **Nombre de demandes effectuées**

	Effectif	%
1 ou 2	1005	48,6%
entre 3 et 5	410	19,8%
entre 5 et 10	329	15,9%
plus de 10	322	15,6%
Total	2066	

### **Nombre de refus**

	Effectif	%
aucun	868	42,0%
1 ou 2	454	21,9%
entre 3 et 5	330	15,9%
entre 5 et 10	256	12,4%
plus de 10	161	7,8%
Total	2069	

Il y a évidemment une forte corrélation entre le nombre de candidatures et le nombre de refus. 80 % des auteurs d'une ou deux candidatures n'ont subi aucun refus ; plus le nombre de candidatures augmente, plus le nombre de refus également. Dans le tableau suivant figurent donc les différents types d'expériences possibles lors de la recherche de stage : peu de demandes bien ciblées et réussies ; des demandes un peu plus nombreuses, tâtonnantes, qui débouchent sur un stage ; et des demandes nombreuses, pouvant approcher et dépasser la dizaine, et pas nécessairement couronnées de succès.

### **Nombre de refus en fonction du nombre de candidatures (en %)**

Nombre de demandes	1 ou 2	3 - 5	5 - 10	plus de 10	Total
Nombre de refus					
aucun	80,4	8,5	2,5	1,6	41,6
1 ou 2	17,6	59,7	8,7	2,8	22,2
entre 3 et 5	1,3	30,3	45,3	13,2	15,9
entre 5 et 10	0,7	1,5	41,3	34,0	12,5
plus de 10			2,2	48,4	7,9
Total	100	100	100	100	100

Le lieu de naissance des parents semble avoir une influence sur la démarche. *Les jeunes dont un parent est né hors France métropolitaine sont plus actifs dans le sens où ils doivent envoyer plus de candidatures aux entreprises (de façon très significative).*

### **Nombre de demandes en fonction du lieu de naissance des parents**

	1 ou 2	3 - 5	5 - 10	+ de 10	Total
Père et mère nés en France métrop.	52,3	19,5	15,1	13,0	100,0
Père ou mère né(e) hors France métrop.	40,7	20,3	17,8	21,2	100,0
Total	48,8	19,8	16,0	15,5	100,0

52 % des enfants dont les parents sont tous les deux nés en France métropolitaine ne font qu'une ou deux candidatures ; en comparaison, les enfants d'un parent au moins né hors France métropolitaine sont 41 % dans ce cas. Seuls 13 % des premiers font plus de 10 candidatures ; ils sont plus de 21 % pour les seconds. Si l'on s'intéresse par ailleurs aux enfants dont un parent au moins est né en Afrique, Asie ou dans un DOM-TOM, cette proportion passe à 26 %.

Le tableau ci-dessous montre enfin que *la probabilité de subir des refus augmente pour les jeunes dont un parent est né hors France métropolitaine*. En particulier, ils sont près de 11 % à avoir subi plus de 10 refus, contre un peu plus de 6 % pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France métropolitaine.

### **Nombre de refus en fonction du lieu de naissance des parents**

	aucun	1 ou 2	3 - 5	5 - 10	+ de 10	Total
Père et mère nés en France métrop.	45,7	22,8	14,4	10,7	6,4	100,0
Père ou mère né(e) hors France métrop.	33,0	19,9	19,6	16,5	10,9	100,0
Total	41,9	22,0	15,9	12,5	7,7	100,0

On pourrait montrer par ailleurs que la part des jeunes dont un parent au moins est né en Afrique, en Asie ou dans un DOM-TOM ayant subi plus de 10 refus monte à près de 14 % (13.7 %).

On retrouve un résultat qui avait été mis en avant dans l'étude de Mouna Viprey et Luc Deroche sur l'accès des jeunes aux entreprises et aux contrats d'alternance. Ils observaient que la durée d'obtention d'un contrat en alternance était beaucoup plus courte chez les jeunes Français ou Européens que chez les jeunes des autres catégories d'origine. Parmi les premiers, 27 % obtiennent un contrat dès la première démarche, contre seulement 8 % des seconds. A l'inverse, ces derniers sont 48 % à avoir contacté plus de 11 entreprises avant d'en trouver une qui les accepte, contre 16 % pour les premiers<sup>32</sup>.

Nos données confirment bien que les jeunes d'origine étrangère (réelle ou non) sont plus actifs et doivent contacter plus d'entreprises, pour des résultats pourtant moins souvent positifs. Cela semble témoigner de l'incorporation dans le comportement de recherche de stage du fait d'appartenir à une catégorie subissant régulièrement des discriminations dans l'accès aux entreprises, et en conséquence d'une exigence de devoir en faire plus. Cela donne également une idée de la difficulté à vivre un nombre de refus sans aucune mesure avec ceux touchant leurs homologues dont les parents sont nés en France métropolitaine.

## **7.4. Difficulté de recherche et appréciation du stage**

Il est intéressant de regarder de plus près la façon dont les élèves indiquant avoir eu des difficultés dans l'obtention de leur stage évaluent la qualité de celui-ci.

Nous allons d'abord présenter les résultats des différentes questions subjectives posées aux élèves, pour insister dans un second temps sur deux questions particulières : le sentiment d'avoir été bien intégré dans l'entreprise, qui donne une idée de la poursuite des difficultés qu'ont subies certains jeunes à l'intérieur de l'entreprise ; et le fait d'avoir pu mettre en pratique sa formation durant le stage, qui donne une idée qualitative du contenu du stage.

Nous poursuivrons avec l'étude des facteurs faisant varier les réponses aux questions. Nous verrons que selon les filières, l'appréciation subjective du stage varie très nettement. L'origine des jeunes (selon l'indicateur du lieu de naissance des parents) explique de façon très significative la qualité perçue du stage : pour les jeunes dont un parent au moins est né hors France métropolitaine, et plus encore quand les jeunes ont eu des difficultés pour trouver leur stage, le stage est toujours moins bien évalué.

---

<sup>32</sup> M. Viprey et L. Deroche, « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, mai-juin-juillet 2000, n° 94, p. 4.

### 7.4.1. Appréciation subjective du stage

Deux premières questions étaient ainsi posées sur la correspondance entre le stage effectivement réalisé et les attentes du jeune ou la formation scolaire.

De façon très significative, les jeunes ayant eu des difficultés à trouver un stage évaluent plus négativement leur stage : il était adapté à leurs attentes pour moins de 42 % d'entre eux contre 57 % pour les étudiants ayant eu une recherche facile. Les parcours difficiles de recherche conduisent également à des stages permettant moins de mettre en application la formation, selon les élèves. [deux tableaux suivants]

**« Ce stage était bien adapté à mes attentes » : réponses en fonction de la difficulté à trouver le stage**

	oui	en partie ou non	Total
difficile	41,7	58,3	100,0
facile	56,9	43,1	100,0
Total	53,1	46,9	100,0

**« Ce stage m'a permis de mettre en pratique la formation »**

	oui	en partie ou non	Total
difficile	48,1	51,9	100,0
facile	53,7	46,3	100,0
Total	52,3	47,7	100,0

De façon très significative également, les difficultés rencontrées lors de la recherche semblent conduire à des stages où les jeunes disent moins souvent avoir bien été intégré à l'entreprise, respecté, ou avoir bien été suivi, et plus souvent avoir été exploité. Les croisements statistiques sont ici à chaque fois très significatifs [quatre tableaux suivants].

Par exemple, 61 % environ des élèves dont la recherche a été difficile considèrent avoir été respectés, contre plus de 73 % des élèves dont la recherche était facile. De même, 40 % des élèves dont la recherche a été difficile considèrent avoir été partiellement ou pas du tout suivis durant leur stage, contre 27.5 % des seconds.

**« J'ai été respecté »**

	oui	en partie ou non	Total
difficile	60,9	39,1	100,0
facile	73,3	26,7	100,0
Total	70,3	29,7	100,0

**« J'ai été bien suivi »**

	oui	en partie ou non	Total
difficile	59,9	40,1	100,0
facile	72,5	27,5	100,0
Total	69,4	30,6	100,0

**« J'ai été exploité »**

	oui	en partie ou non	Total
difficile	18,6	81,4	100,0
facile	13,2	86,8	100,0
Total	14,5	85,5	100,0

**« J'ai été bien intégré à l'entreprise »**

	oui	en partie ou non	Total
difficile	75,4	24,6	100,0
facile	85,5	14,5	100,0
Total	83,0	17,0	100,0

#### 7.4.2. « J'ai été bien intégré »

Considérons un peu plus longuement ce fait d'avoir bien été intégré dans l'entreprise (dernier tableau ci-dessus).

83 % des lycéens et étudiants disent avoir été bien intégrés dans l'entreprise, contre 17 % de réponses « en partie » ou « non ». Pour l'échantillon-« miroir » CFA, on obtient 86,3 % de oui.

On observe donc une *sur-représentation des jeunes ayant eu une recherche difficile dans ceux qui évaluent avoir partiellement ou mal été intégrés à l'entreprise.*

On ne constate pas de variations significative en fonction du niveau d'études, ni de différences selon la filière. On constate cependant des différences assez significatives selon la taille de l'entreprise : les stages effectués dans des grandes entreprises ou des administrations sont plus souvent bien évalués du point de vue de l'intégration que les stages dans les PME.

#### « J'ai été bien intégré à l'entreprise » : réponses en fonction du lieu du stage

	oui	en partie ou non	Total
petite	81,5	18,5	100,0
moyenne	82,2	17,8	100,0
grande	84,5	15,5	100,0
administration	90,0	10,0	100,0
Total	83,1	16,9	100,0

La méthode de recherche a une influence : les élèves qui sont passés par l'intermédiaire de l'école ou d'un professeur répondent significativement plus souvent avoir été partiellement ou mal intégrés dans l'entreprise (23.3 % contre une moyenne de 16.8 %). On revient sur cette relation un peu plus loin.

#### « J'ai été bien intégré à l'entreprise » : réponses en fonction de la méthode d'obtention du stage

	oui	en partie ou non	Total
candidature spontanée/démarchage	84,1	15,9	100,0
école ou professeur	76,7	23,3	100,0
contact perso	85,3	14,7	100,0
autre	85,9	14,1	100,0
Total	83,2	16,8	100,0

On constatera que les variables socioéconomiques familiales ont une influence : *la probabilité de répondre avoir été partiellement ou mal intégré dans l'entreprise augmente quand les parents ne travaillent pas et plus le niveau d'études de la mère est bas.* Enfin, les enfants d'un parent né hors France métropolitaine sont sur-représentés ici (24 % de réponses négatives contre 14 % pour les enfants de deux parents nés en France métropolitaine ; résultats très significatifs d'un point de vue statistique).



**« J'ai été bien intégré à l'entreprise » : réponses en fonction du lieu de naissance des parents**

	oui	en partie ou non	Total
Père et mère nés en France métrop.	86,2	13,8	100,0
Père ou mère né(e) hors France métrop.	76,2	23,8	100,0
Total	83,1	16,9	100,0

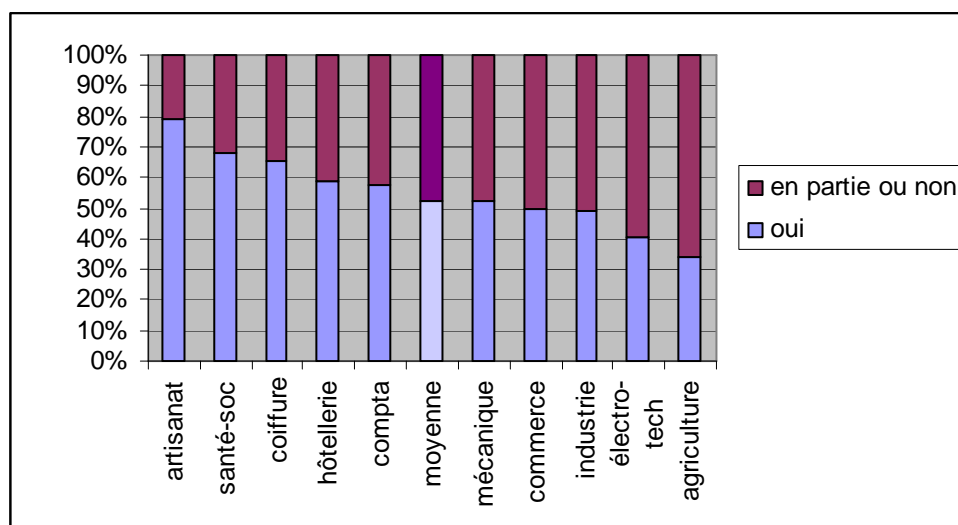
**7.4.3. La mise en pratique de la formation**

Une autre forme d'évaluation par les lycées concernait la mise en pratique de la formation (« ce stage m'a permis de mettre en pratique ma formation »). Comme on l'a vu dans un tableau précédent, 52,5 % répondent oui à cette question. Les filles répondent significativement plus souvent oui que les garçons, nettement plus critiques (58 % contre 47.5 %). La majorité des élèves dont l'un des parents est né hors France métropolitaine ont choisi les réponses « non » ou « partiellement » (51 % contre 46 % des jeunes dont les deux parents sont nés en France métropolitaine).

Le taux de réponse positive décroît fortement avec le niveau d'études : les BTS sont plus souvent critiques que les Bac pro, eux-mêmes plus que les CAP-BEP. Avec le niveau d'études, la compétence professionnelle augmente et il n'est pas certain que les stages proposés par les entreprises soient d'un niveau qualifiant adéquat. Avec l'accumulation des stages, il se peut aussi que les élèves soient de plus en plus exigeants.

Ce sont les élèves des spécialités tertiaires qui se montrent le plus souvent satisfaits de l'adéquation de leur stage avec leur formation (56 % contre 44 % des étudiants en spécialité production). Comme on le voit sur le graphique suivant, les filières industrielles, électro-techniques et agricoles se situent au-delà de la moyenne de l'échantillon pour les réponses négatives. La relation est significative d'un point de vue statistique. On note aussi que les étudiants des filières commerce/vente ont une évaluation critique de l'adéquation de leurs stages avec la formation.

**« Ce stage m'a permis de mettre en pratique ma formation » : réponses en fonction de la filière**



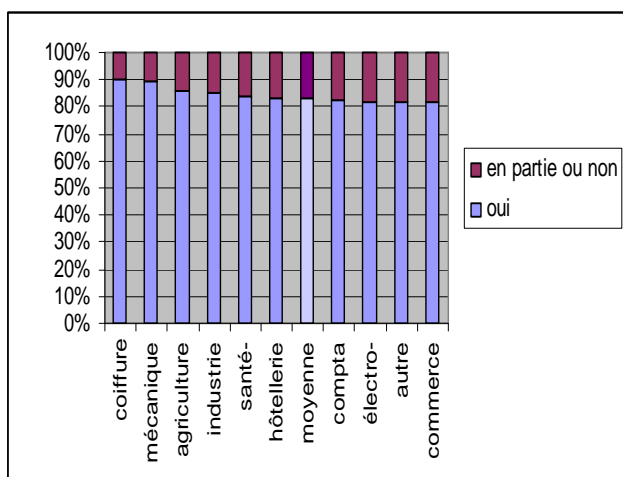
On ne constate pas de différences selon la taille de l'entreprise. De même le canal de recherche n'a pas d'effet significatif, en particulier le fait d'être passé par l'école ou non.

#### 7.4.4. Les différences entre filières

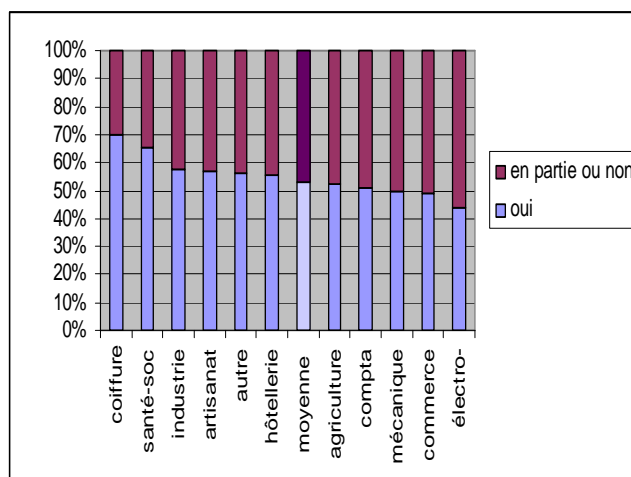
Les exemples précédents ont montré que les élèves appréciaient différemment leur stage notamment en fonction de leur filière. On a vu qu'en ce qui concerne la mise en pratique de la formation, les étudiants en production étaient moins positifs que les étudiants en spécialité services, à l'exception notable des étudiants en commerce/vente. Cette distinction se retrouve globalement pour les questions suivantes. On remarque toutefois une inversion de cette tendance en ce qui concerne l'intégration dans l'entreprise : les filières industrielles sont plus souvent satisfaites que les filières tertiaires.

La satisfaction des filières « commerce/vente » atteint pour chaque item les taux les plus bas, ce qui paraît inquiétant.

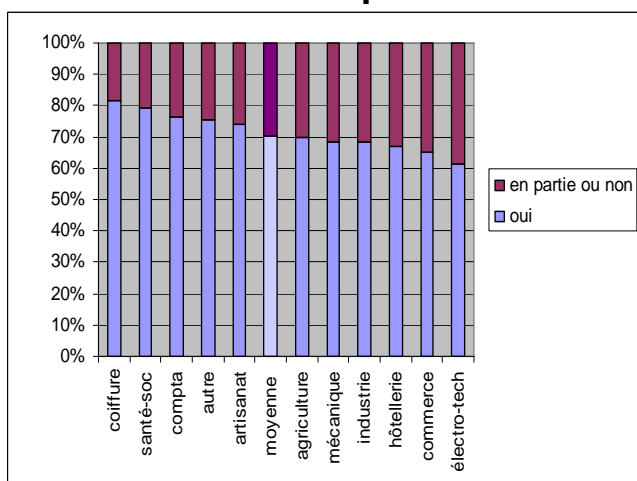
### J'ai été bien intégré



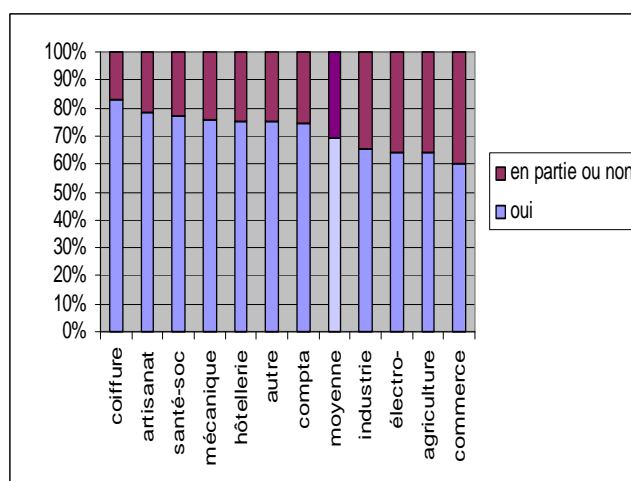
### Le stage était bien adapté à mes attentes



### J'ai été respecté



### J'ai été bien suivi



#### 7.4.5. L'impact du canal de recherche sur la qualité du stage

Nous notons plus haut que le canal de recherche n'avait pas d'influence statistique sur la satisfaction quant à l'adéquation entre la formation et le stage. Toutefois, les choses changent très nettement pour les autres questions subjectives.

Nous nous sommes intéressés à l'influence des principaux canaux de recherche : les candidatures spontanées ou le démarchage des entreprises, l'aide de l'école ou d'un professeur, le contact personnel.

Du point de vue subjectif des jeunes, les stages trouvés par l'école ou un prof sont de moins bonne qualité : *les jeunes ayant trouvé par leur stage ce biais sont ceux qui à chaque fois ont la proportion de réponse négative la plus importante*. Ils sont ainsi plus de 51 % à penser que le stage était partiellement ou pas adapté à leurs attentes (contre 41 % pour ceux entrés dans l'entreprise grâce à un contact personnel) ; 23 % à estimer avoir partiellement ou mal intégrés en entreprise contre une moyenne de réponses négatives inférieure à

17 %. De même, ils sont environ 65 % à estimer avoir été bien suivis ou respectés contre des moyennes d'environ 70 %.

	candidature spontanée/démarchage	école ou professeur	contact perso	autre	moyenne
<b>Stage bien adapté à mes attentes</b>					
- Oui	51,0	48,7	59,3	49,2	53,3
- En partie ou non	49	51,3	40,7	46,7	46,7
<b>Bien intégré dans l'entreprise</b>					
- Oui	84,1	76,7	85,3	85,9	83,2
- En partie ou non	15,9	23,3	14,7	14,1	16,8
<b>J'ai été respecté</b>					
- Oui	70,2	65,2	73,1	75,4	70,4
- En partie ou non	29,8	34,8	26,9	24,6	29,6
<b>J'ai été bien suivi</b>					
- Oui	68,4	65,4	73,0	76,2	69,6
- En partie ou non	31,6	34,6	27,0	23,8	30,4

#### 7.4.6. L'impact de l'origine (lieu de naissance des parents)

Une dernière relation mérite d'être creusée : il s'agit de l'origine des élèves et de leur appréciation du stage. On a vu que le fait d'avoir des parents nés hors France métropolitaine rendait plus difficile l'accès au stage. Ces élèves qui ont rencontré des difficultés les attribuent en général à des motifs de nature discriminatoire : couleur de peau, consonance du patronyme, etc. (voir *supra*)

*Dans l'ensemble, le fait qu'un des parents (ou les deux) soit né hors France métropolitaine influence très significativement – et négativement – l'appréciation subjective du stage.* Les différences en termes de points de pourcentage se situent entre 8 et 12 points en moyenne. Il s'agit de différences considérables.

Par exemple, à la question concernant le sentiment d'avoir été bien intégré dans l'entreprise, les jeunes dont les deux parents sont nés en France métropolitaine répondent « oui » à 86 % sur l'ensemble de l'échantillon ; en comparaison, le taux descend à 76 % pour les jeunes dont un parent est né hors France métropolitaine (voir le tableau ci-dessous). Les différences en fonction du lieu de naissance des parents sont de même ampleur quand on ne considère plus que les jeunes ayant eu une recherche de stage difficile : 79 % des jeunes dont les deux parents sont nés en France métropolitaine ont été bien intégrés, contre un peu moins de 70 % des enfants dont un parent est né hors France métropolitaine ; ce taux descendant très nettement pour les jeunes originaires d'Afrique hors Maghreb (62.5 %).

En ce qui concerne le sentiment d'avoir été exploité, la proportion de réponses positives est de 11 % pour l'ensemble des jeunes dont les parents sont nés en France métropolitaine, et double pour atteindre près de 23 % pour les élèves dont un parent est né hors France métropolitaine. Le taux atteint même 30 % pour les jeunes dont un parent est né en Afrique hors Maghreb.

Dix points séparent enfin les jeunes selon le lieu de naissance des parents à la question sur le sentiment d'avoir été bien suivi (réponses « oui » à 72.5 % contre 63 %).

Près de vingt points séparent même les jeunes qui ont eu des difficultés à trouver leur stage en fonction de leur origine à la question concernant le

« respect » : 68 % des jeunes qui ont eu des difficultés et dont les parents sont nés en France métropolitaine pensent avoir été respectés contre moins d'un sur deux pour les enfants d'un parent au moins né hors France métropolitaine (et 41 % seulement des jeunes dont un parent est né en Afrique hors Maghreb).

A l'évidence, le fait de porter sur soi une origine étrangère réelle ou supposée joue négativement sur la qualité de la relation lors du stage et positivement sur le ressenti des jeunes. Une fois franchie la difficulté initiale de l'accès à l'entreprise, il reste beaucoup à faire semble-t-il sur la qualité intrinsèque du stage. Ces taux de réponse peuvent indiquer des attitudes intolérantes ou discriminantes qui se perdurent au sein des entreprises, mais il s'agit d'une interprétation qui doit être vérifiée par d'autres canaux.

### Appréciation de la qualité du stage : des différences en fonction de l'origine et de la difficulté ressentie

En %

		Deux parents nés en France métrop.	Un des parents au moins né hors France métrop.	<i>Dont : un des parents au moins né au Maghreb</i>	<i>Dont : un des parents au moins né en Afrique</i>	<i>Dont : un des parents au moins né en Asie</i>
bien intégré	Ensemble	86.2	76.2	77.6	76.9	67.3
	« difficile »	79.0	69.8	72.2	62.5	(1)
exploité	Ensemble	10.9	22.8	24.0	26.3	30.0
	« difficile »	13.1	27.5	29.7	30.0	(1)
respecté	Ensemble	72.7	64.2	64.6	61.0	56.9
	« difficile »	68.1	49.7	53.5	40.9	(1)
bien suivi	Ensemble	72.5	62.7	58.3	63.5	66.0
	« difficile »	65.8	50.6	48.1	63.6	(1)
adapté/mes attentes	Ensemble	55.2	48.8	47.8	47.7	37.7
	« difficile »	42.8	40.4	39.3	39.1	(1)

(1) : effectifs trop faibles

Lecture : 86.2 des élèves dont les deux parents sont nés en France métropolitaine estiment qu'ils ont été bien intégrés lors de leur stage. 79 % des élèves dont les deux parents sont nés en France métropolitaine et qui déclarent avoir eu une recherche de stage difficile estiment qu'ils ont été bien intégrés lors de leur stage.

#### 7.4.7. Conclusion intermédiaire

Cette partie a mis en lumière l'inégal accès des élèves aux stages professionnels. Les élèves ont des chances d'accès différentes selon la filière, le bassin d'emploi, le niveau d'études, etc. On a vu que dans chaque lycée, les taux de difficultés étaient très nettement différents.

Une caractéristique personnelle est très significative sur la difficulté ressentie d'obtenir un stage : il s'agit de l'origine, que nous avons approchée via le lieu de naissance des parents. Ce n'est pas la nationalité des jeunes qui est un facteur d'inégalité (la quasi-totalité des élèves sont Français de naissance ou par acquisition), mais bien, à travers le lieu de naissance des parents (indicateur qui n'est bien sûr pas sans défauts), une origine étrangère réelle ou supposée. Leurs difficultés sont plus grandes pour obtenir un stage et cela se traduit par la nécessité pour eux de contacter plus d'entreprises et de subir plus de refus.

Pour les jeunes qui ont subi des difficultés, le stage est à chaque fois moins bien évalué. Les taux de satisfaction par rapport au stage sont encore plus bas –

parmi ces jeunes qui ont eu des difficultés – pour ceux dont un parent est né à l'étranger ou dans un DOM-TOM. La régularité de ces évaluations plus négatives indique que les difficultés, attitudes intolérantes ou discriminations peuvent se poursuivre durant le stage et peser sur sa qualité. Un problème se pose alors d'agir, au-delà du seul accès au stage, sur le contenu intrinsèque du stage. Pour ces jeunes d'origine étrangère plus souvent victimes d'obstacles dans leur recherche, en particulier, comme on l'a vu, en raison selon eux de motifs de nature discriminatoire (patronyme, couleur de peau, etc.), une seule action sur le placement en entreprise ne peut suffire.

## 8. Les discriminations

Une dernière série de questions portaient directement sur les discriminations dont ont pu faire l'objet les répondants lors de leurs diverses expériences sur le marché du travail (stages, recherche de jobs d'été, etc.). On cherchait ainsi à poser une question directe et générale, non limitée au dernier stage ou contrat de travail recherché.

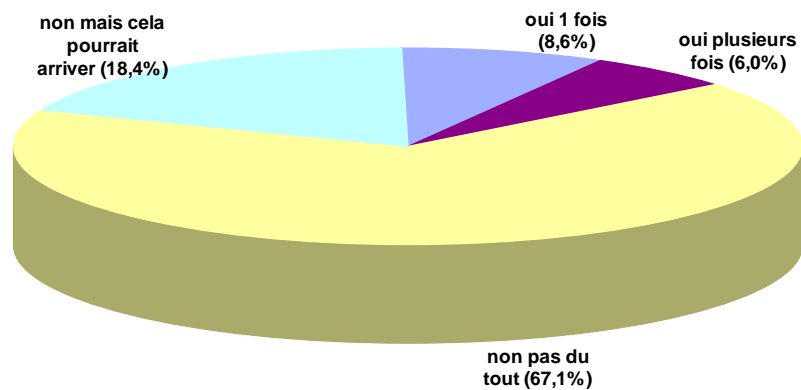
14,3 % des jeunes interrogés disent avoir déjà subi des discriminations, que ce soit une fois seulement ou plusieurs fois. Notons que ce terme de discriminations n'était pas défini dans le questionnaire.

18,3 % de l'échantillon n'a jamais connu de discriminations mais ne s'estime pas à l'abri.

Pour l'échantillon-témoin des CFA, 15,5 % ont déjà subi au moins une fois des discriminations, et 14 % ne se sentent pas à l'abri.

**De façon générale, avez-vous déjà fait l'objet de discriminations sur le marché du travail (stages, jobs d'été, etc.) ?**  
**Population totale (N=2 244)**

discriminations sur le marché du travail



### 8.1. Discriminations et méthode de recherche de stage

La question posée dans le questionnaire portait plus généralement sur l'ensemble des expériences avec le marché du travail, mais pour les jeunes de l'échantillon, on peut penser que la recherche du stage concentre ou a concentré une part importante des difficultés et discriminations, le cas échéant.

Il y a une affinité statistique forte entre le fait d'avoir déjà subi des discriminations et le fait d'avoir eu une recherche de stage difficile. Cependant, tous ceux qui répondent avoir eu subi des discriminations dans le passé n'ont pas nécessairement qualifié leur recherche de stage de difficile. C'est ainsi le cas pour un peu moins de 40 % d'entre eux.

Le fait d'avoir déjà ressenti faire l'objet de discriminations sur le marché du travail accroît la probabilité d'augmenter le nombre de candidatures pour être pris en stage, mais aussi la probabilité de se voir refuser. La relation peut bien sûr être prise dans l'autre sens : un nombre de refus croissant entraîne une perception croissante des discriminations (cf. tableau en annexe).

Le fait d'avoir déjà subi des discriminations sur le marché du travail influe-t-il sur la méthode de recherche employée pour trouver un stage ? Il y a une forte association entre le fait d'avoir déjà été discriminé et le fait de recourir à des candidatures spontanées (ou de démarcher directement les entreprises), mais le lien entre les deux phénomènes n'est pas évident à expliquer. Les jeunes ayant subi des discriminations dans le passé passent un peu plus souvent par le biais de l'école pour obtenir un stage, mais la relation n'est pas très forte statistiquement parlant.

### Expérience de discriminations et méthode de recherche du stage

	candidature spontanée		école ou professeur		contact perso		autre		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
oui 1 fois ou +	173	50,0	67	19,4	93	26,9	13	3,8	346	100,0
non mais cela pourrait arriver	178	41,9	89	20,9	143	33,6	15	3,5	425	100,0
non pas du tout	670	43,7	277	18,1	548	35,8	37	2,4	1532	100,0
Total	1021	44,3	433	18,8	784	34,0	65	2,8	2303	100,0

## 8.2. Qui a selon elle/lui fait l'objet de discriminations ?

Ce sont un peu plus souvent les garçons qui subissent ces discriminations mais le lien est peu significatif.

### Expérience subjective des discriminations sur le marché du travail en fonction du sexe

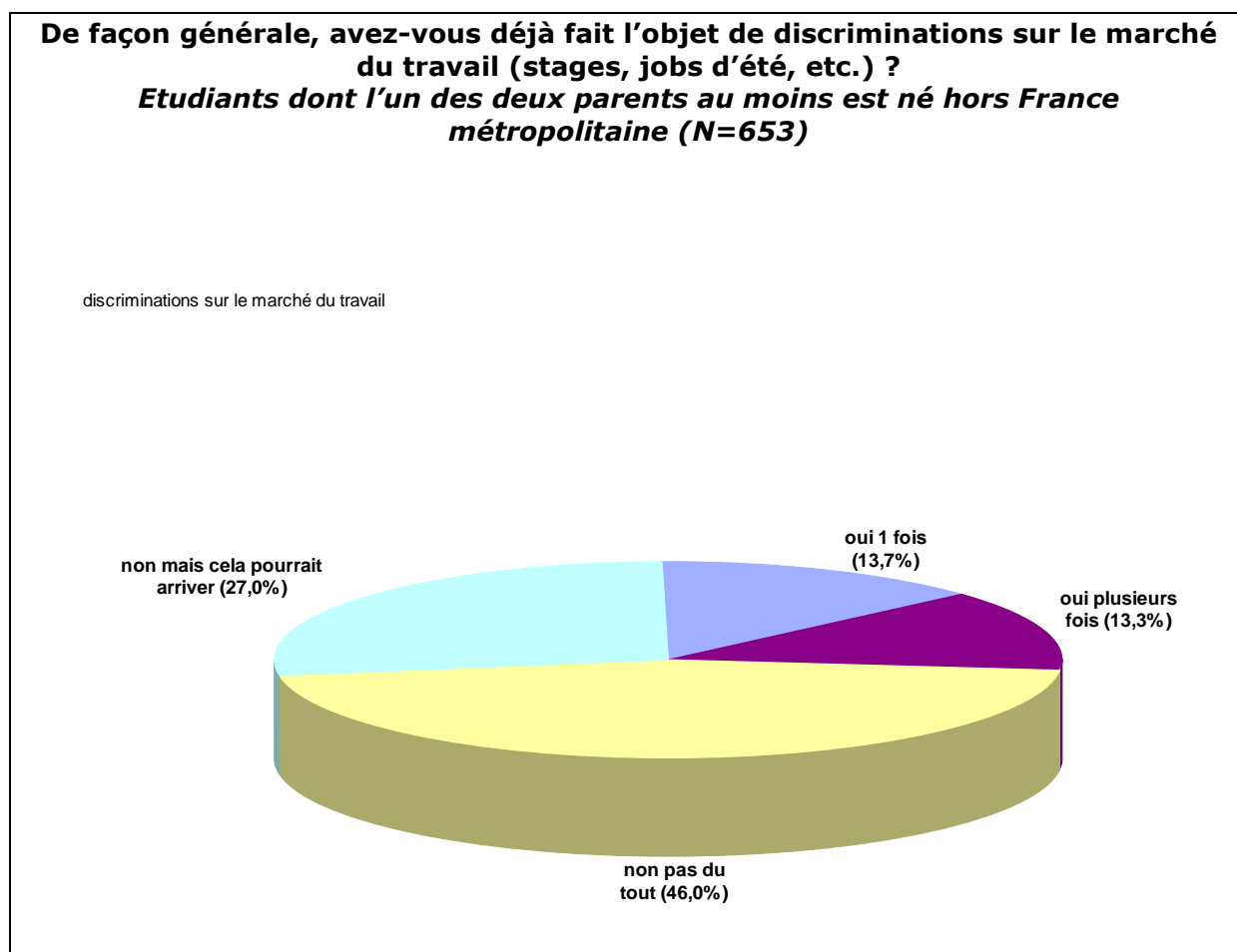
	oui 1 fois ou +	non mais cela pourrait arriver	non pas du tout	Total
masculin	15,2	17,0	67,8	100,0
féminin	13,7	19,8	66,5	100,0
Total	14,5	18,3	67,2	100,0

Le pourcentage d'élèves indiquant avoir subi des discriminations ne varie pas pour notre échantillon selon le niveau d'études.



### 8.2.1. Différences selon l'origine

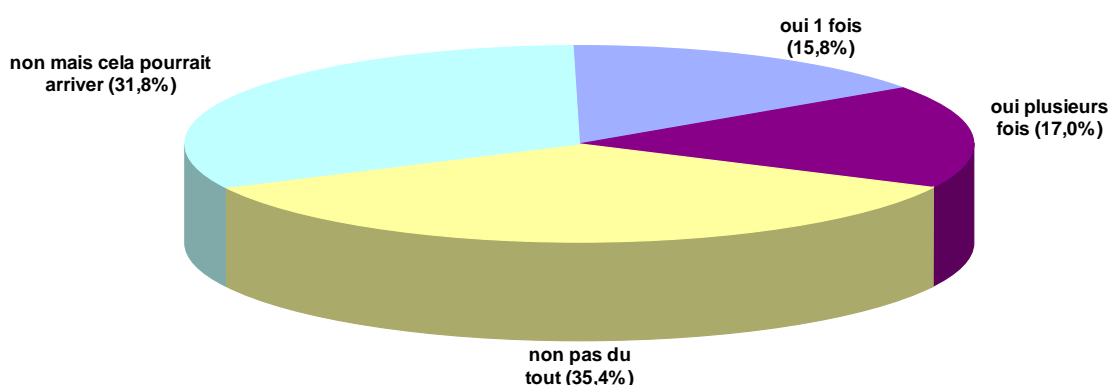
Ce sont les jeunes dont les parents sont nés hors France métropolitaine qui ont subi le plus souvent des discriminations. Si l'on regarde le lieu de naissance des parents, on constate que le fait d'avoir au moins un parent né hors de France métropolitaine augmente la probabilité d'avoir ressenti faire l'objet de discriminations : la part de ceux répondant « oui, une fois » ou « oui, plusieurs fois » est deux fois plus grande (27 %) que la moyenne générale de l'échantillon (14,6 %).



Le niveau des discriminations vécues augmente encore plus pour la sous-population dont le père et/ou la mère est né-e en Afrique, en Asie ou dans un DOM-TOM. Un tiers d'entre eux ont déjà vécu des discriminations sur le marché du travail, et un autre tiers à qui cela n'est pas encore arrivé estime que cela pourrait se produire (graphique ci-dessous).

**De façon générale, avez-vous déjà fait l'objet de discriminations sur le marché du travail (stages, jobs d'été, etc.) ?**  
**Etudiants dont le père et/ou la mère est né-e en Afrique, en Asie ou dans un DOM-TOM (N=459)**

discriminations sur le marché du travail



On obtient des résultats proches de ceux donnés par le CEREQ, à partir du panel « Génération 2001 »<sup>33</sup>. Sur l'échantillon total, 12 % des jeunes disent avoir vécu au moins une fois une discrimination. Ce pourcentage est de 9 % quand les deux parents sont nés en France, 22 % quand au moins un des deux parents est né à l'étranger et 29 % quand les deux parents sont nés à l'étranger. Ce taux diminue avec le diplôme, en particulier pour les jeunes dont un des parents est né à l'étranger : parmi les étudiants de CAP ou BEP non diplômé, 30 % ont le sentiment d'avoir déjà subi une discrimination à l'embauche et 16 % des titulaires d'un CAP ou BEP, mais avec des différences entre filières (20 % pour les étudiants en tertiaire et 13 % en industriel). Toujours selon le panel du CEREQ, les taux sont chaque fois plus importants quand les jeunes ne sont pas allés au bout de leur année de formation.

Le tableau ci-dessous permet de préciser les données de notre enquête. Les résultats sont significatifs.

9 % environ des jeunes dont les parents sont tous deux nés sur le territoire métropolitain indiquent avoir déjà subi des discriminations (mais il s'agit le plus souvent de cas uniques – c'est-à-dire qu'ils ont souvent coché la case « oui, une fois », mais rarement la case « oui, plusieurs fois »). Ce sont d'abord les filles qui

<sup>33</sup> Cf. CEREQ, *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la génération 2001*, 2005, p. 34-35.

sont le plus concernées, et les premiers niveaux de formation. On verra ci-dessous les principaux motifs ressentis de discrimination.

Les jeunes d'origine étrangère ou des DOM-TOM indiquent plus souvent avoir été victimes selon eux de discriminations, et la part des réponses « oui, plusieurs fois » est ici nettement plus importante. Ce sont les garçons qui sont d'abord touchés par les comportements de nature discriminatoire. Le taux de réponse positive augmente avec le niveau de formation.

Les pourcentages de réponse varient ainsi fortement par rapport à la moyenne. Si 25 % des jeunes dont un des parents au moins est né hors France métropolitaine estiment déjà avoir été l'objet de discriminations, cette proportion passe à plus de 40 % des garçons originaires d'un pays africain.

### Expérience vécue de discriminations selon l'origine, le sexe, la filière et la difficulté d'obtention du stage

Lieu de naissance des parents	Expérience de discriminations (une ou plusieurs fois) – en %	
Deux parents nés en France métropolitaine	<i>Ensemble</i>	8.9
	Garçons	7.5
	Filles	10.5
	Recherche de stage difficile	10.6
	CAP-BEP	9.4
	Bac Pro	9.7
	BTS	7.4
Un des deux parents né hors France métropolitaine	<i>Ensemble</i>	25.1
	Garçons	29.3
	Filles	19.9
	Recherche de stage difficile	38.5
	CAP-BEP	19.5
	Bac Pro	27.4
	BTS	32.7
Dont : un des deux parents né au Maghreb	<i>Ensemble</i>	32
	Garçons	40.4
	Filles	22.4
	Recherche de stage difficile	38.3
	CAP-BEP	25.5
	Bac Pro	33.3
	BTS	39.8
Dont : un des deux parents né en Afrique	<i>Ensemble</i>	28.8
	Garçons	41.0
	Filles	15.6
	Recherche de stage difficile	51.9
	CAP-BEP	21.4
	Bac Pro	37.5
	BTS	(1)
Dont : un des deux parents né en Asie	<i>Ensemble</i>	23.3
	Garçons	18.5
	Filles	25.0
	Recherche de stage difficile	43.8
	CAP-BEP	18.5
	Bac Pro	30.8
	BTS	27.8

(1) effectifs trop faibles

Les différences entre les filles et les garçons sont importantes. On avait déjà vu plus haut qu'elles répondaient nettement moins souvent avoir subi des difficultés à trouver un stage. Cela était en particulier le cas très marquant des jeunes filles d'origine maghrébine ou africaine en comparaison aux garçons de même origine. Ici également, les jeunes filles dont un parent est né au Maghreb répondent pratiquement deux fois moins souvent avoir été discriminées que les garçons ; l'écart est encore plus grand pour les jeunes d'origine africaine (même s'il faut être prudent face à des effectifs plus réduits).

Faut-il en conclure que ces discriminations ressenties corroborent, dans les faits, un inégal impact en la défaveur des garçons ? Rien n'est moins sûr, mais notre étude ne permet pas d'obtenir une conclusion tranchée à ce qui peut ressembler à un paradoxe. L'équipe d'Alain Frickey a souligné la même disjonction entre réalité objective et réponses subjectives dans une étude pour le Fasild, portant plus largement sur l'insertion dans l'emploi (et non la recherche de stage)<sup>34</sup>. L'étude statistique réalisée par cette équipe (à partir d'un panel de trajectoires individuelles) montrait bien que les jeunes d'origine maghrébine, et surtout les jeunes filles, étaient confrontées à des difficultés plus grandes pour accéder à un emploi stable. Ces données objectives étaient marquantes. Cependant, les données subjectives traitées par les chercheurs donnaient des résultats légèrement différents. Les auteurs observaient en effet que « *les jeunes femmes d'origine maghrébine, objectivement les plus défavorisées sur le marché du travail, sont moins nombreuses que leurs homologues masculins à déclarer avoir subi les effets de la discrimination* »<sup>35</sup>. Ce résultat est bien comparable à ce que nous obtenons ici. Les questions subjectives (ici, sur le sentiment d'avoir été victime de discriminations) donnent nécessairement lieu à des réponses d'opinion qui peuvent différer des mesures objectives réalisées par ailleurs. Pour l'équipe de Frickey, « *La discrimination déclarée dans un formulaire d'enquête reste une opinion sous la dépendance de l'histoire personnelle, de l'histoire collective des groupes, mais aussi de la situation sociale d'interview* ». D'un point de vue plus psychologique, il existe des phénomènes d'« adaptation », qui peuvent mener certaines personnes ou groupes défavorisés à diminuer l'ampleur ressentie des difficultés qu'ils connaissent. On ne peut donc exclure qu'un tel phénomène de minimisation de la situation existe ici en ce qui concerne les jeunes filles d'origine maghrébine ou africaine, même si rien ne permet de le prouver.

### 8.2.2. Différences selon la filière

Une information intéressante concerne enfin les variations selon la filière. Les étudiants des filières électro-technique (majoritairement des garçons) et commerce-vente (majoritairement des filles) sont les plus touchés par des expériences qu'ils jugent discriminantes (19 à 20 % des étudiants de ces filières sont concernés). On reviendra plus loin sur les motifs que donnent ces étudiants. Le croisement effectué ici ne signifie pas que les filières évoquées sont plus discriminantes que les autres. On s'intéresse en effet à toute expérience sur le marché du travail, et il est possible que les jeunes aient été victimes de comportements discriminatoires dans d'autres situations professionnelles (qui ont

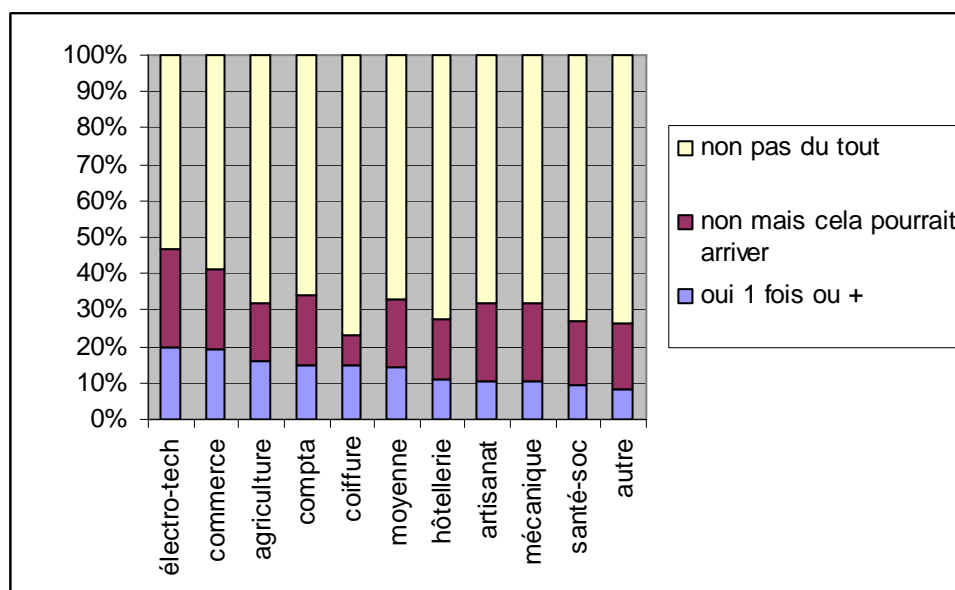
---

<sup>34</sup> A. Frickey et al., « Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issu de l'immigration », *Migrations Etudes*, juillet 2004, 1-12.

<sup>35</sup> Ibid., p. 5.

pu, par exemple, les pousser à se réorienter vers une autres filière). Ce croisement statistique ne mesure pas des récurrences de discriminations par filière. Il souligne avant tout le fait que *des jeunes plus souvent victimes de comportements discriminatoires, essentiellement en raison de leur origine, sont sur-représentés dans certaines filières de formation*. Les filières en question (électro-technique, commerce mais aussi comptabilité-gestion-secrétariat) sont effectivement, dans notre échantillon, composées d'environ 40 % d'enfants dont un parent au moins est né hors France métropolitaine.

**Discriminations et filières d'études**



### 8.3. Motifs des discriminations

#### 8.3.1. Pour l'ensemble de l'échantillon

Un peu plus de 300 jeunes (13 % de l'échantillon total) disent donc avoir subi des discriminations sur le marché du travail au moins une fois.

Considérons d'abord les résultats moyens. Pour un tiers d'entre eux, comme le résume le graphique suivant, le motif était qu'ils ne correspondaient pas à la clientèle de l'entreprise. 23 % d'entre eux ont essuyé des remarques sur le quartier où ils résident et 21 % des remarques sur leur physique (taille, poids, etc.) ou look (vêtements, piercings, etc.).

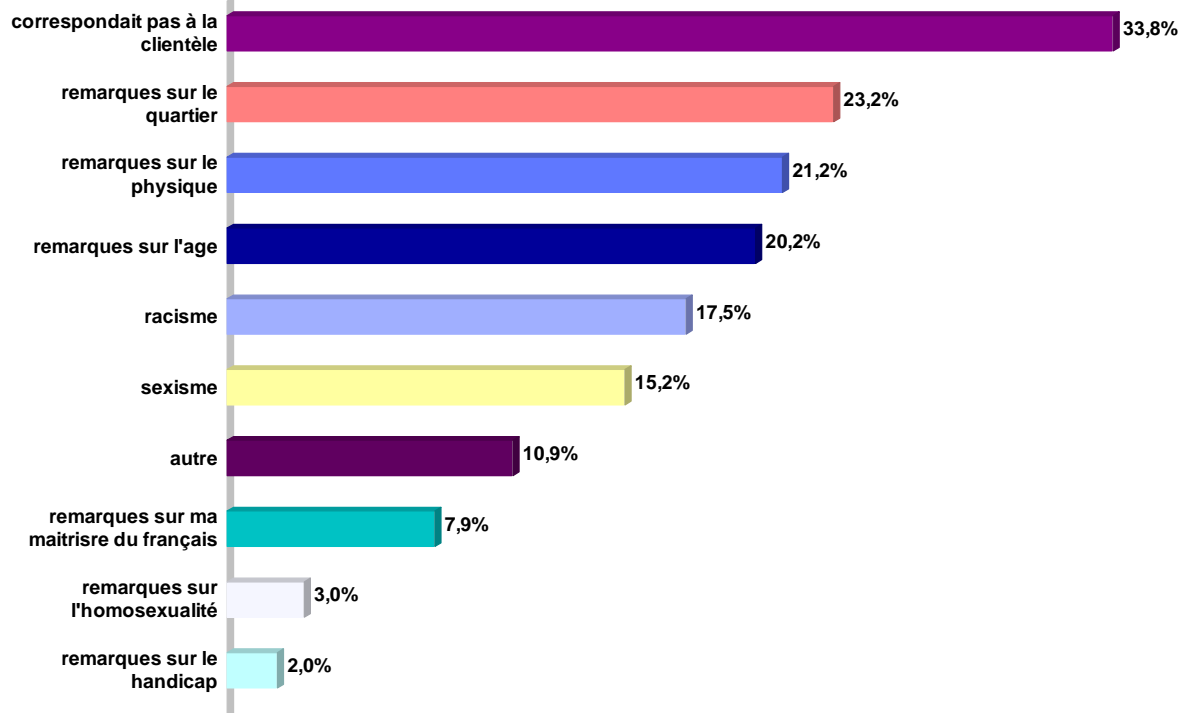
Pour un cinquième d'entre eux, les remarques portaient sur l'âge (trop jeune ou trop vieux pour faire un stage).

17 % ont subi des remarques racistes et 15 % des remarques sexistes.

### Motif des discriminations

Ensemble des jeunes estimant déjà avoir été victimes de discriminations

si oui, comment



302 répondants, 468 réponses

Une réponse ouverte était proposée dans le cas où le répondant choisissait de cocher « autres » : ces quelques précisions donnent à voir des discriminations directes en raison de l'origine ou le fait d'avoir un enfant, d'autres laissent à penser que certains répondants évoquent moins un phénomène de discrimination qu'un épisode malheureux de sélection à l'entrée en stage.

### Précision sur les discriminations (réponses ouvertes)

AUSSI SUR UN PROPOS CONCERNANT MES CHEVEUX  
C EST DE LA MUSIQUE DE MOSQUEE  
ETABLISSEMENT SCOLAIRE D ORGINE  
IL PARAIT QUE JE NE SAVAIS PAS FAIRE CERTAINE CHOSE  
JAMAIS ETAIT RAPPELE  
JE NE CORRESPOND PAS AUX PERSONNE RECHERCHER POUR CE GENRE DE POSTE  
LA PLACE EST PRISE ALORS QUE NON  
maître de stage dur (insultes)  
MANQUE D ARGENT DANS LA CAISSE LORS D UN JOB D ETE  
NON ON PREND PAS DE STAGIAIRE ET CELA ETAIT FAUX  
ORIGINE MAGHREBINE ALORS IL ONT CHOISI UNE FRANÇAISE  
PAR DES PROPOS VULGAIRE (INSULTE)  
par mon manque d'expérience  
PARCE QU IL VOULAIT QUE JE SOIS PLUS OUVERTE A LA CLIENTELE  
PAS ASSEZ D EXPERIENCE  
pas d'expérience  
PAS DE PERMIS  
pas de politesse  
plus de travail  
POUR UNE HISTOIRE DE DROGUE  
QU IL Y AVAIT PAS DE TRAVAIL ALORS QUE QUELQU UN AUTRE AVAIT PRIS LA PLACE POUR LE MEME TRAVAIL

REFLEXION SUR MON TRAVAIL MON CARACTERE  
SUR LE FAIT QUE J AVAIS UN ENFANT ALORS QUE J ETAIS JEUNE  
sur ma façon de me tenir  
Un journée où j'étais physiquement fatigué  
UNE AUTRE PERSONNE A ETAIT RECRUTE

### 8.3.2. Selon l'origine

Selon le lieu de naissance des parents, les motifs discriminatoires ne sont pas les mêmes.

On a vu dans le tableau reproduit plus haut que, pour les jeunes dont les parents sont nés en France métropolitaine, 7.5 % des garçons et 10.5 % des filles avaient déjà été victimes de comportements discriminatoires. Pour les premiers, les principaux motifs portaient sur le fait de ne pas correspondre à la clientèle, sur l'âge et sur le quartier (entre 27 et 32 % des réponses à chaque fois). Pour les filles, le premier motif donné était les remarques sur le physique ou l'apparence (37 % de leurs réponses), puis l'âge et les remarques sexistes (respectivement 31 % et 24 % de leurs réponses).

La nature des motifs des discriminations ressenties est tout autre pour les jeunes dont un parent au moins est né hors France métropolitaine, qui citent en premier les remarques évoquant la clientèle et les motifs à connotation raciste ou concernant le quartier. Si les remarques racistes sont évoquées en proportion égale par les filles et les garçons, les remarques invoquant la clientèle ou le quartier d'origine sont plus souvent faites aux jeunes garçons.

On notera que pour les élèves dont un parent au moins est né au Maghreb, les remarques racistes sont plus souvent évoquées par les filles (30 % contre 23 %) ; de loin, pour les garçons, ce sont les remarques concernant la clientèle qui ont été entendues (54 % des réponses des garçons).

La différence est flagrante par rapport aux jeunes dont les parents sont nés en France métropolitaine : les motifs portant sur l'âge, l'apparence vestimentaire ou le physique, ou encore les remarques à connotation sexiste sont moins souvent citées comme premier motif. Ces motifs discriminatoires sont secondaires pour les jeunes portant sur eux une origine étrangère réelle ou supposée.

On notera également que la case « autre » est plus souvent cochée par les jeunes dont les parents sont nés en France métropolitaine, indiquant que les motifs proposés ne correspondaient pas toujours à leurs expériences malheureuses avec le marché du travail. Pour les jeunes dont un parent au moins est né hors France métropolitaine, il n'est pas utile de recourir à cette possibilité « autre », les principaux motifs de discriminations étant moins complexes et déjà consignés dans le questionnaire.

## Motifs des discriminations ressenties selon le sexe et le lieu de naissance des parents – En %

	Père et mère né(e) en France métrop.		Père ou mère né(e) hors France métrop.		Dont : un des deux parents né au Maghreb <sup>36</sup>	
	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles
racisme	4,8	4,3	<b>28,2</b>	<b>29,5</b>	<b>23,4</b>	<b>30,3</b>
correspondait pas à la clientèle	<b>32,3</b>	18,6	<b>49,5</b>	<b>27,9</b>	<b>54,7</b>	<b>33,3</b>
sexisme	14,5	<b>24,3</b>	11,7	13,1	9,4	3,0
remarques sur le handicap	4,8		1,0	3,3		
remarques sur le physique	19,4	<b>37,1</b>	13,6	18,0	12,5	9,1
remarques sur le quartier	<b>27,4</b>	11,4	<b>29,1</b>	<b>19,7</b>	<b>32,8</b>	<b>21,2</b>
maîtrise du français	14,5	5,7	6,8	6,6	4,7	3,0
remarques sur l'homosexualité	6,5	1,4	3,9		1,6	
remarques sur l'âge	<b>30,6</b>	<b>31,4</b>	7,8	16,4	7,8	18,2
autre	14,5	20,0	4,9	6,6	6,3	6,1
<i>Total</i>	<i>169,4</i>	<i>154,3</i>	<i>156,3</i>	<i>141,0</i>	<i>153,1</i>	<i>124,2</i>

*Totaux supérieurs à 100 %, les répondants pouvaient donner plusieurs réponses*

Ces données confirment des résultats existants dans d'autres études. La DREES (Direction de la recherche, des évaluations et des études statistiques, Ministère de la santé) avait ainsi étudié les attitudes intolérantes ou discriminatoires que signalent avoir vécues les personnes<sup>37</sup>. Ces études montrent que les personnes immigrées et issues de l'immigration disent plus souvent avoir subi de telles attitudes. 34 % des immigrés et 44 % des personnes issues de l'immigration (ayant au moins un parent immigré) ont cité au moins une occasion au cours de laquelle elles se sont senties victimes de moqueries, traitements injustes ou mises à l'écart, contre un tiers de l'ensemble des personnes interrogées. Les comportements à connotation raciste sont majoritaires. Les attitudes considérées avaient lieu à l'école, dans les services publics, dans la vie de tous les jours ou au travail. Les auteurs remarquent que ce sont les générations les plus jeunes (l'étude portait sur la population dans son ensemble) qui ont le plus souvent cité le fait d'avoir subi de telles attitudes négatives au cours de leur vie, pourtant plus courte par définition.

### 8.4. Façon dont ces discriminations ont été effectuées

Quand on demande à ces jeunes ayant subi selon eux des discriminations la façon dont cela leur a été dit ou rapporté, on constate que presque un lycéen sur deux répond que « cela lui a été dit directement, de manière claire ». Pour pratiquement 33 %, cela n'a « pas été dit directement, mais c'est mon sentiment » ; enfin, pour les 20 % restant, « cela m'a été rapporté par quelqu'un d'autre ».

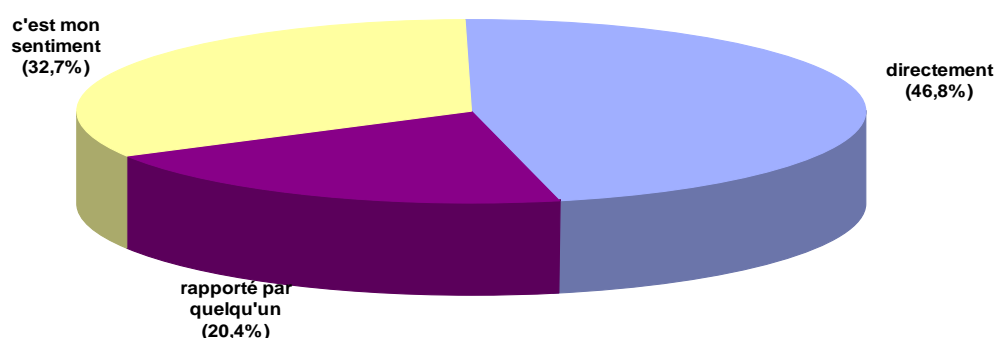
<sup>36</sup> Nous n'avons fait figurer que cette sous-population des jeunes originaires du Maghreb (une centaine d'individus) en raison de la très faible taille des autres sous-échantillons.

<sup>37</sup> M. Becque, « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires par les personnes immigrées et issues de l'immigration », *Etudes et Résultats*, DREES, n° 424, septembre 2005 ; E. Algava et M. Becque, « Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes », *Etudes et Résultats*, DREES, n° 290, février 2004.



## Comment cela a-t-il été dit ? (N=284)

si oui, comment cela a été dit



Peut-on distinguer les différents motifs de discrimination selon la façon dont ils ont été dits ? On constate que les propos de nature sexiste, sur le physique ou sur l'âge sont plus fréquemment rapportés directement (lorsqu'on compare par rapport à la moyenne de la colonne sur le tableau suivant). Par exemple, 69 % des remarques de nature sexiste sont exprimées directement.

En revanche, les propos de nature raciste sont moins souvent dit directement, et font plus l'objet de propos « indirects » ou d'« impressions » de la part des individus. Cela est la même chose des propos signifiant que le demandeur de stage ne correspond pas à la clientèle.

### **Motif des discriminations et façon dont elles ont été effectuées**

	directement	rapporté par quelqu'un	c'est mon sentiment	Total
racisme	35,3	27,5	37,3	100,0
correspondait pas à clientèle	45,7	25,0	29,3	100,0
sexisme	69,4	16,7	13,9	100,0
remarques sur le handicap	75,0	25,0	-	100,0
remarques sur le physique	54,1	23,0	23,0	100,0
remarques sur le quartier	45,5	25,8	28,8	100,0
maîtrise du français	40,9	27,3	31,8	100,0
remarques sur l'homosexualité	71,4	14,3	14,3	100,0
remarques sur l'âge	52,7	21,8	25,5	100,0
autre	48,4	12,9	38,7	100,0
Total	49,2	23,1	27,8	100,0

## 8.5. Motifs de discriminations et filière d'études

Y a-t-il des particularités selon la filière ? On a noté plus haut qu'on n'évaluait pas directement des discriminations par filière, car la question porte plus généralement sur l'ensemble des expériences avec le monde du travail dans le passé. Il faut donc être prudent sur l'interprétation.

On raisonne ici sur un faible sous-échantillon, donc les croisements ne sont pas très significatifs. Cependant, on constate quelques faits intéressants (que l'on retrouve par ailleurs dans le point de vue des enseignants et des chefs de travaux), en comparant les proportions de réponses par filière aux pourcentages moyens<sup>38</sup>.

- les remarques de nature raciste sont ainsi plus fréquentes pour les jeunes actuellement inscrits dans les métiers de la mécanique, de la coiffure (attention aux faibles effectifs pour ces deux premières filières) et de la comptabilité-vente-secrétariat : par exemple, 22 % des étudiants de la filière coiffure qui ont subi des discriminations évoquent le motif du racisme, contre 12 % pour l'ensemble des jeunes, toutes filières confondues, ayant été victimes de discriminations.
- les remarques signifiant que le jeune ne correspond pas à la clientèle de l'entreprise sont sur-représentées pour les jeunes des filières commerciales et vente, coiffure mais aussi, de façon inattendue – car les métiers y sont rarement en contact avec une clientèle – pour les élèves des formations industrielles ;
- les propos sexistes sont fréquemment subis par les élèves dans les métiers « d'hommes », comme l'industrie ou l'agriculture. Les élèves des métiers de l'hôtellerie-restauration sont également concernés.
- Les remarques portant sur le physique ou l'apparence vestimentaire sont sur-représentés pour les jeunes dans l'hôtellerie-restauration, les filières sanitaires et sociales et les métiers d'artisanat type boulangerie, charcuterie, etc.
- L'origine géographique, c'est-à-dire le quartier, fait l'objet de remarques plus fréquentes pour les étudiants en électro-technique.
- L'âge, un des premiers motifs évoqués par les répondants, est un obstacle pour les jeunes de nombreuses filières tertiaires. Cela était confirmé par de nombreux enseignants ou responsables des stages, indiquant que les entreprises du tertiaire préfèrent prendre des stagiaires de niveau Bac minimum, au détriment des étudiants de BEP.

---

<sup>38</sup> Les sous-échantillons concernant les cas de discriminations suivants : remarques sur le handicap, l'orientation sexuelle ou la maîtrise du français sont trop faibles pour pouvoir faire l'objet d'une analyse détaillée. Leur suppression fait varier légèrement les moyennes.

### Type de discrimination par filière (en %)

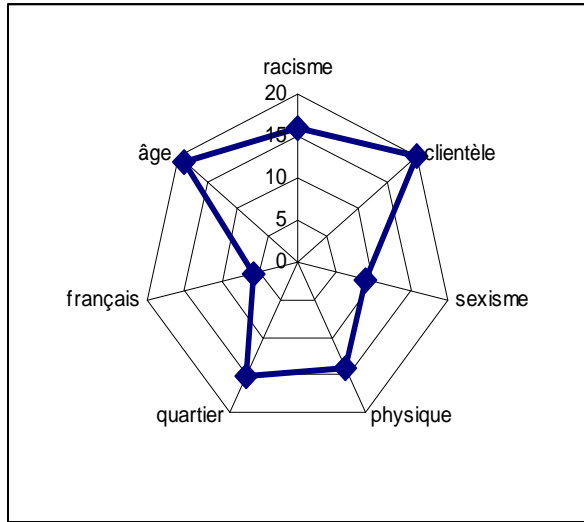
	racisme	clientèle	sexisme	physique	quartier	âge	Total
artisanat		16,7	16,7	33,3		33,3	100,0
agriculture		10,0	50,0	10,0		30,0	100,0
coiffure	22,2	33,3		22,2		22,2	100,0
commerce	9,2	36,8	12,6	16,1	14,9	10,3	100,0
comptabilité	17,0	22,3	9,6	14,9	16,0	20,2	100,0
électro-technique	16,9	27,1	6,8	10,2	30,5	8,5	100,0
hôtellerie	14,8	11,1	18,5	25,9	14,8	14,8	100,0
industrie	9,6	28,8	15,4	13,5	19,2	13,5	100,0
mécanique	25,0	18,8	6,3	12,5	25,0	12,5	100,0
santé-social	6,7	20,0	6,7	33,3	13,3	20,0	100,0
autre	6,7	26,7		20,0	20,0	26,7	100,0
Total	13,1	26,2	11,5	16,2	17,7	15,4	100,0

Il est possible de regarder plus en détail les discriminations rencontrées par les jeunes filière par filière. C'est ce qu'illustrent les graphiques suivants, pour lesquels nous nous sommes limités aux six filières comptant le plus d'étudiants et aux principaux motifs de discriminations cités.

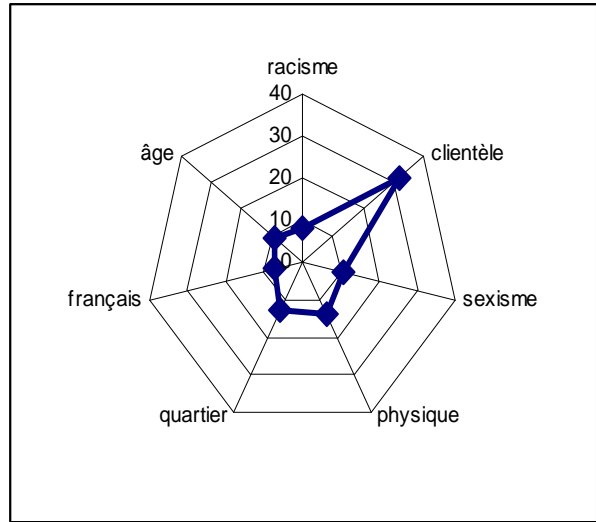
Nous avons fait le choix d'indiquer sur ces graphiques les effectifs – c'est-à-dire le nombre de cas – rencontrés. On constate ainsi, par exemple, que plus d'une trentaine d'élèves de la filière commerce-vente citent des discriminations liées à la clientèle. Elles sont suivies par des dizaines ou quinzaines de mentions de discriminations sexistes, racistes, liées au physique de l'élève ou à son quartier de résidence.

## Motifs des discriminations pour les principales filières Effectifs (nombre de jeunes concernés)

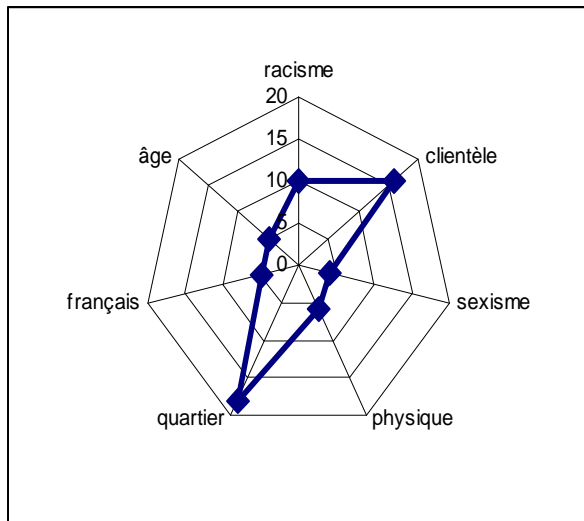
### Comptabilité-gestion-secrétariat



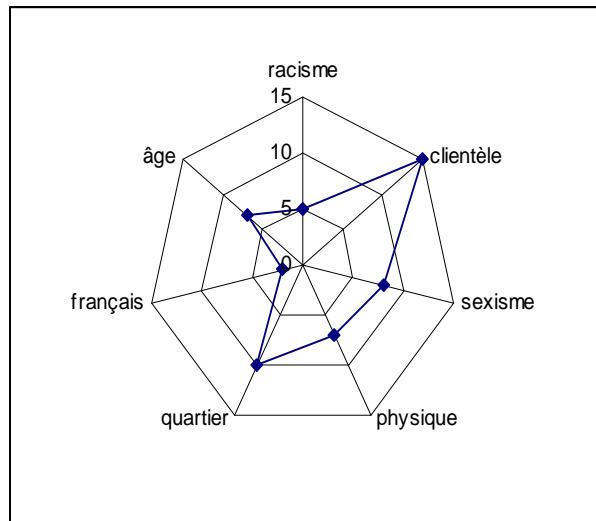
### Commerce-Vente



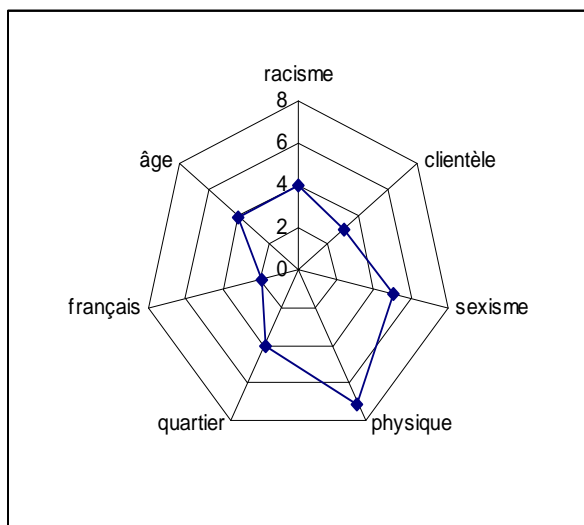
### Electro-technique



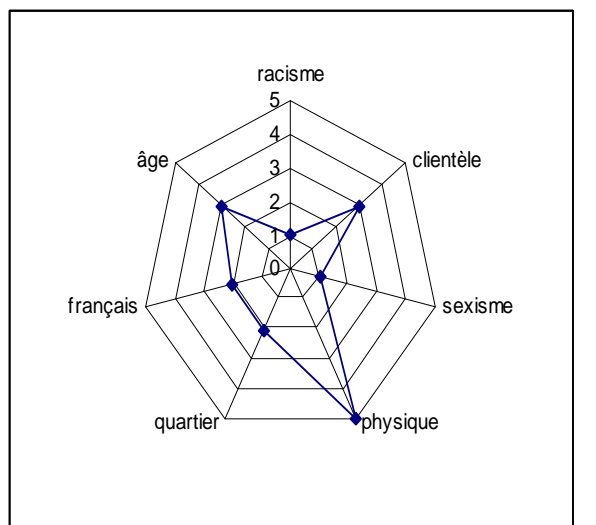
### Industrie



### Hôtellerie-restauration



### Santé-social



## 8.6. Difficultés d'accès au stage et discriminations

L'analyse a insisté à plusieurs reprises sur la nécessité de bien distinguer difficultés d'accès au stage et discriminations.

Connaître des difficultés dans la recherche d'un stage n'est après tout pas étonnant : pour les élèves, il s'agit des premières confrontations avec le monde des entreprises, dont ils ne maîtrisent pas forcément tous les codes ; ils peuvent par ailleurs subir des difficultés propres à leur jeune âge (timidité, manque de réseau) ou liées à d'éventuels problèmes d'orientation – cela pose d'ailleurs un autre problème. Le public des enseignements professionnels est, de plus, souvent un public marqué par l'échec scolaire ou par des difficultés sociales. Le contexte socioéconomique familial vient compliquer la recherche de stage d'un point de vue général.

Comme on le verra dans les parties suivantes, certains enseignants ou responsables d'entreprises confèrent parfois une dimension pédagogique ou formatrice à *certaines* difficultés, liées au comportement de recherche du jeune (par exemple le fait de ne pas oser aller voir certaines entreprises, d'avoir un CV mal préparé, etc.). Selon cette vision (qui s'applique toutefois partiellement, cf. *infra*), l'apprentissage du monde du travail et du comportement de recherche d'emploi fait partie intégrante de la formation professionnelle. Du côté des entreprises, le stage est un objet particulier : les employeurs ont du mal à répondre favorablement aux demandes dont ils font l'objet, pour un certain nombre de raisons que nous détaillerons dans la dernière partie. Cela rejaillit également sur les difficultés des élèves.

En résumé, étant donné i) les caractéristiques propres aux jeunes demandeurs de stage, ii) cette vision pédagogique de la recherche de stage que développent les responsables dans les lycées, et iii) le coût organisationnel que représentent les stages pour les entreprises, on conçoit que les difficultés soient multiples ; on peut penser également qu'elles ne sont pas insurmontables. Pour certains jeunes inscrits dans des filières porteuses, bénéficiant du travail en amont des lycées (qui peuvent éventuellement leur fournir des stages clés-en-main, comme on le verra plus loin), tout simplement « débrouillards » comme pourront le dire certains enseignants, ou aidés par les parents et les réseaux familiaux, les difficultés seront même quasiment absentes.

Le problème est quand les difficultés que l'on a notées sont cumulatives et touchent de façon significative et récurrente certains groupes sociaux. L'injustice de la discrimination est à ce niveau.

Nous avons essayé de représenter cette évolution conceptuelle, *des difficultés aux discriminations*, à partir de notre enquête empirique. Nous nous sommes basés pour cela sur une analyse factorielle des correspondances (AFC). Le sous-échantillon des jeunes ayant eu selon eux une recherche difficile peut être décrit à l'aide de cet outil statistique. L'AFC est avant tout une technique statistique descriptive permettant de représenter graphiquement les informations contenues dans les tableaux de tri croisé (les corrélations significatives). Pris ensemble, tous ces tris croisés comportent de multiples dimensions ; l'AFC permet de visualiser un tel espace à  $p$  dimensions dans un nouvel espace à dimensions plus petites.

Le graphique suivant représente l'AFC effectuée sur le sous-échantillon des élèves ayant eu des difficultés. Nous avons retenu une douzaine de variables. Pour lire le graphique, plus deux items sont proches par rapport à un axe (par

exemple, deux items situés au niveau d'une même coordonnée horizontale ou verticale), plus leur corrélation statistique est forte et significative.

L'axe horizontal (plus de 20 % de la variance) est expliqué par le lieu de naissance des parents, lui-même influant très significativement le fait d'avoir déjà subi des discriminations sur le marché du travail. L'axe vertical (12 % de la variance) est expliqué par le sexe, lui-même influençant l'orientation professionnelle : les filles se tournent vers les métiers de services ou du tertiaire, les garçons vers les métiers de la production ou de l'industrie.

L'ensemble des jeunes concernés ici ont connu des difficultés, mais tous n'ont pas déjà été victimes de discriminations dans le passé. Pour les jeunes dont les parents sont nés en France métropolitaine, les difficultés sont de facture assez classique : absence de moyens de transport, timidité, manque de motivation (surtout pour les filles), ne connaît pas d'employeurs (plus pour les garçons). Les premières ont aussi tendance à choisir la case « autre ». Il ne s'agit pas ici de critères discriminatoires.

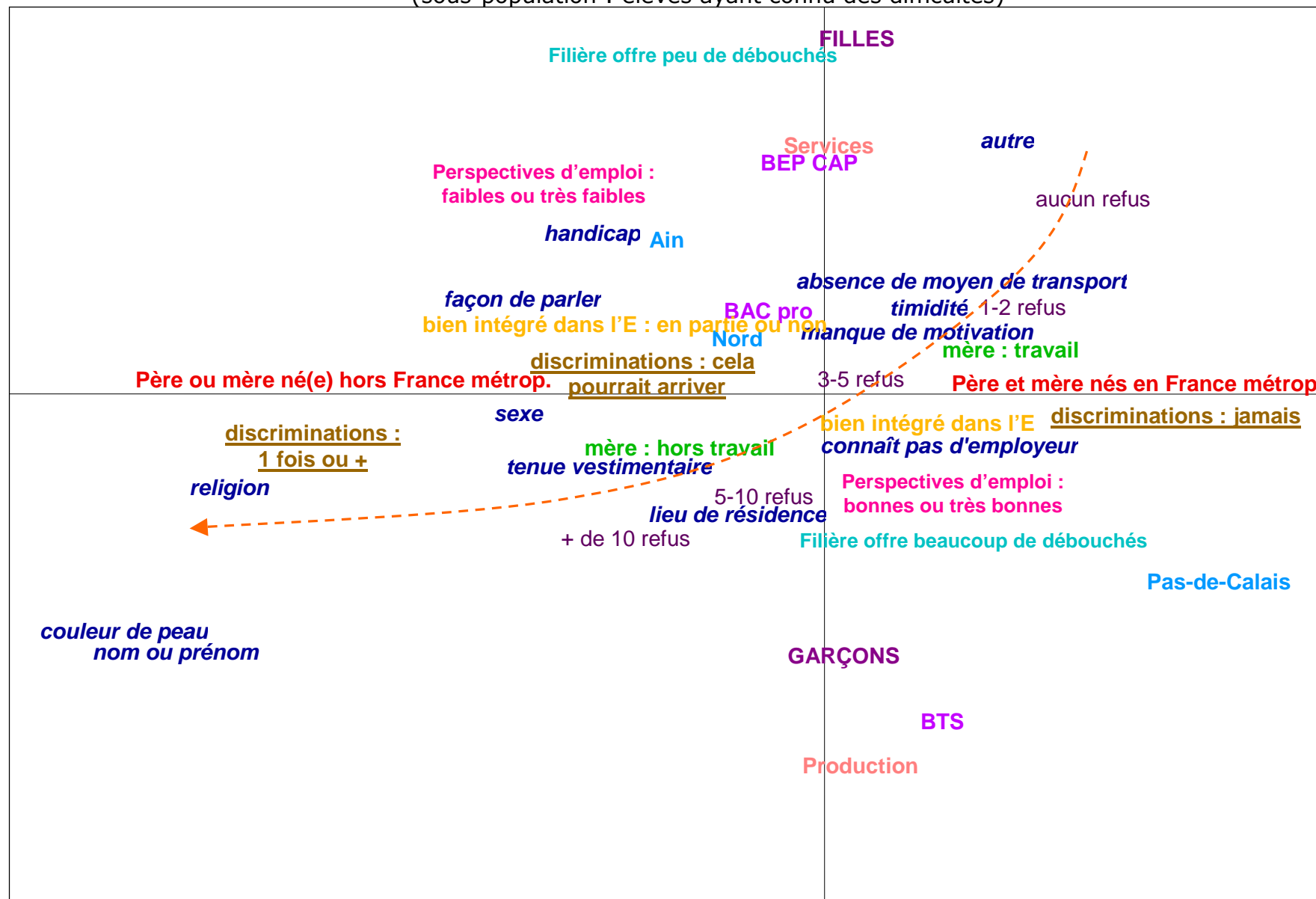
Plus on se décale graphiquement vers la gauche, plus les motifs discriminatoires apparaissent. A l'extrême du cadran sud-ouest, les critères du nom et prénom ou de la couleur de peau expliquent avant tout les difficultés des garçons d'origine étrangère ou de l'outre-mer. Leurs difficultés à trouver un stage sont dues à la prévalence de comportements discriminatoires frappant le groupe auquel ils appartiennent.

La courbe en pointillé représentée sur le graphique symbolise l'évolution des difficultés aux discriminations. Elle suit le nombre de refus essuyés par les demandeurs de stage. Certaines jeunes filles dont les parents sont nés en France métropolitaine disent avoir eu des difficultés, mais pour des raisons imprécises, et n'ont pas souffert de nombreux refus au final. Le nombre de refus se font plus importants avec le niveau d'études et pour les garçons ; les motifs vont concerner des facteurs discriminatoires tels que l'apparence ou le quartier d'origine. La discrimination devient totale pour certains jeunes, liée au sexe, la façon de parler, le handicap, la religion, la couleur de peau ou la consonance du patronyme.

Les difficultés et discriminations vécues ont un impact très significatif – comme on l'a déjà noté précédemment – sur la confiance et l'opinion quant aux débouchés.

## Des difficultés aux discriminations : une analyse factorielle des correspondances

(sous-population : élèves ayant connu des difficultés)



*En italique*, les motifs donnés à la question « quels ont été les principaux obstacles rencontrés ? »

## 9. Conclusion

Cette première partie de l'étude a porté sur le point de vue des élèves de lycées professionnels ou d'enseignement général (BEP, CAP, Bac pro et certaines Terminales technologiques, BTS) en ce qui concerne la recherche de stage. Cette étude offre un certain nombre d'informations importantes en ce qui concerne ce public. L'échantillon, par sa taille et sa variété (5 départements, plus de vingt lycées), permet de couvrir l'ensemble des filières de formation et concentre la diversité des situations que l'on peut retrouver à l'échelle nationale. De nombreux enseignements pourront être tirés qui touchent aux opinions des élèves quant aux débouchés professionnels offerts par leurs formations et à leurs perspectives d'emploi.

Nous avons insisté avant tout sur la recherche du stage (il s'agissait du stage pour l'année en cours ou du dernier stage effectué). La taille et la diversité de l'échantillon permet de tirer des régularités fortes.

Un jeune sur quatre, en moyenne, estime que sa recherche de stage a été difficile ou très difficile. Il s'agit le plus souvent de garçons, et la distinction selon le sexe connaît des écarts encore plus nets pour les jeunes originaires du Maghreb ou de l'Afrique (un des deux parents, ou les deux, né au Maghreb ou un autre pays africain). 45 % des garçons originaires du Maghreb et 53 % des garçons originaires d'un autre pays africain disent avoir eu des difficultés, contre respectivement 33 % et 26 % des jeunes filles de même origine. Ces proportions descendent à 24 % et 20 % pour les jeunes dont les deux parents sont nés en France métropolitaine. Le taux de difficulté est moins important pour les jeunes dont un parent n'est pas né hors France métropolitaine, et les écarts entre filles et garçons largement plus réduits.

Le profil-type du jeune disant avoir subi des difficultés (car il se peut aussi que certaines jeunes filles minorent les difficultés qu'elles ont rencontrées) est donc plus souvent un garçon d'origine africaine (via l'indicateur du lieu de naissance des parents) ; ces difficultés augmentent en fonction du milieu social (inactivité des parents, faible niveau d'études maternel, taille de la famille). Pour ce profil de jeunes, le marqueur de l'origine est le premier obstacle à franchir. Les difficultés que rencontrent les autres profils d'élèves sont de facture plus classique pour des jeunes sans expérience sur le marché du travail et dépendant de leur famille (ne connaît pas d'employeur, absence de moyen de locomotion, timidité, etc.). Il ne s'agit bien sûr pas de minimiser les difficultés qu'ils peuvent rencontrer, et la prévalence de critères de jugement et de sélection de nature discriminatoire quand ils portent sur un quartier mal réputé, sur le fait d'être une fille ou un garçon, ou sur l'apparence physique.

50 % des jeunes dont un parent au moins est né hors France métropolitaine et Europe (c'est-à-dire principalement : dans un pays du Maghreb, dans un autre pays africain ou dans un autre pays, notamment asiatique) et qui ont eu une recherche de stage difficile doivent leurs difficultés à leur couleur de peau ou à la consonance de leur nom ou prénom. Concrètement, ces jeunes doivent faire beaucoup plus de candidatures et de demandes, et se voient plus souvent refuser l'accès aux entreprises. Chaque refus signifié à une demande de stage témoigne un peu plus, pour ces jeunes, des difficultés supplémentaires qu'ils doivent surpasser pour accomplir leur partie de formation en entreprise, et est le symbole d'une égalité des chances formelle mais non réelle, minée par l'ampleur du phénomène discriminatoire. Notre étude ne mesure pas la fréquence des discriminations sur le marché du travail (ou au moins au niveau des stages),



mais souligne cependant la fréquence élevée des situations vécues et analysées comme de la discrimination ethnique. Etant donné la taille et la diversité de l'échantillon, ce phénomène pris du point de vue des élèves doit être analysé comme une régularité.

Subir des difficultés pour trouver un stage n'est pas forcément synonyme d'être victime de discriminations. Tous les élèves qui ont indiqué avoir eu des difficultés n'ont pas indiqué avoir subi des obstacles de nature discriminatoire, et tous les élèves qui disent déjà avoir été victimes de discriminations sur le marché du travail ne disent pas avoir eu des difficultés à trouver le dernier stage effectué. Cependant, la régularité des réponses des jeunes d'origine africaine, essentiellement les garçons, authentifie bien le caractère discriminatoire des difficultés d'accès à l'entreprise.

Comme l'a montré une série de questions portant sur le contenu du stage lui-même, il est crucial de ne pas s'arrêter à la question de l'accès et de poser la question de la qualité intrinsèque de la séquence en entreprise. Avec une régularité également forte, les élèves ayant connu des difficultés à trouver un stage, qui ne sont pas passés par les relations familiales garantissant un minimum de suivi, mais plus souvent par l'intermédiaire de l'école ou d'un professeur, et les jeunes d'origine étrangère réelle ou supposée (pour qui les caractéristiques précédentes sont souvent vérifiées, c'est-à-dire passage par l'intermédiaire de l'école et milieu social défavorisé) évaluent toujours plus négativement le contenu des stages. La qualité subjective est parfois très basse, relativement aux réponses des jeunes pour qui la recherche s'est mieux déroulée. Ces réponses ne reposent certes pas sur des indicateurs objectifs de la qualité du stage, et comme pour toute enquête d'opinion elles sont sujettes à des contextes, des histoires individuelles, éventuellement une part de déception ou de « haine » concourant à un rejet plus grand de l'entreprise. Prises en conjonction avec les régularités évoquées jusqu'ici concernant les discriminations ressenties, elles sont toutefois le témoin alarmant d'une situation tout à fait inégale, injuste et lourde d'effets destructeurs sur l'insertion et le lien social, en matière d'opportunités d'accès à l'entreprise et d'obtention de stage formateurs et de qualité minimale.



## ***Seconde partie***

### **Difficultés et discriminations dans l'accès au stage**

#### **Le point de vue des enseignants, chefs de travaux et proviseurs**



## **1. Introduction, problématique et méthodologie**

Plus d'une trentaine d'entretiens téléphoniques ont été réalisés avec des personnels des établissements scolaires dans les différents bassins d'étude. Il s'agissait de chefs de travaux, d'enseignants, de proviseurs, de CPE, etc. Une grande diversité de fonctions a donc été touchée. Nous avons également interrogé plusieurs responsables ou formateurs en CFA, qui nous livrent un point de vue complémentaire sur l'accès des jeunes en entreprise et les difficultés que rencontrent certains.

### **Liste des personnes interrogées**

<b>Code</b>	<b>Portrait</b>	<b>Dépt</b>
P1	formatrice coiffure	59
P2	formateur coiffure	59
P3	responsable du CFA	59
P4	Adjoint au responsable CFA	59
P5	CPE	44
P6	Chef travaux industriels	59
P7	Proviseur	59
P8	Proviseur adjoint	59
P9	Prof électricité, responsable des stages de la filière	59
P10	Prof maintenance	59
P11	Prof commerce	59
P12	Prof compta	59
P13	Prof sanitaire et social	59
P14	Prof économie (filiale compta-bureautique)	59
P15	chef travaux tertiaire et enseignante secrétariat	59
P16	chef des travaux	59
P17	chef des travaux	59
P18	chef des travaux	59
P19	enseignant BTS Agro-alimentaire et Aménagement Paysager	44
P20	chef travaux tertiaire	59
P21	Enseignante, Maitre apprentie, BP Agroalimentaire	44
P22	Chef travaux	59
P23	Professeur principal, Terminal Technologie d'aménagement	44
P24	Adjoint au chef des travaux	62
P25	chef des travaux	62
P26	prof génie mécanique	51
P27	prof génie mécanique construction	51
P28	prof français histoire-géo	51
P29	prof carrosserie	51
P30	prof hygiène (filiale hôtellerie-restauration)	51
P31	prof anglais	51
P32	chef des travaux	01
P33	Prof comptabilité-secrétariat	01
P34	chef des travaux	01
P35	coordinatrice tertiaire	01

Les entretiens ont été principalement réalisés par téléphone. Plusieurs entretiens en face-à-face ont été conduits, de plus ou moins longue durée, notamment lors de la distribution directe du questionnaire dans trois lycées (deux dans le Nord, un à Reims), ainsi qu'avec les responsables de CFA.

La grille d'entretien téléphonique était centrée sur quelques questions directrices et ouvertes :

- quelles sont les principales difficultés que rencontrent les élèves dans leur recherche de stage ?
- à quoi sont dues ces difficultés ?
- est-ce que la discrimination dans l'accès au stage est une réalité rencontrée ?
- comment se manifeste-t-elle ? Quelles sont les situations typiques ? Avez-vous vous-même observé des cas de discriminations ? Comment les élèves vous en font-ils part ?
- quelle analyse peut-on en faire ?
- qu'avez-vous mis en place pour remédier à ces difficultés de recherche de stage et à ces éventuelles discriminations ?
- que faudrait-il encore mettre en place ?

La quasi-totalité des lycées dont les élèves ont répondu à l'enquête sont inclus dans cette série d'entretiens. D'autres personnels de lycées n'ayant pas pris part à l'enquête ont également pu être interrogés.

### **Le rôle des chefs de travaux**

Les chefs de travaux – parfois aussi dénommés coordinateurs tertiaires – sont chargés des relations avec les entreprises. Ils sont recrutés parmi les enseignants et continuent parfois d'exercer cette fonction. Leur rôle est ainsi défini : « Afin d'assurer le lien avec les milieux économiques et de contribuer dès la rentrée, voire même en fin d'année scolaire précédente, à l'établissement du calendrier des périodes en entreprise pour l'année scolaire considérée, une fonction de coordination avec l'entreprise est mise en place dans tous les lycées professionnels. Dans les établissements qui disposent d'un chef de travaux ou d'un coordonnateur tertiaire, ces personnes assurent cette fonction » (Circulaire du 26 juin 2000).

Ce sont eux qui, concrètement, gèrent le réseau des entreprises, organisent les périodes de stage, vérifient les conventions, et surtout s'assurent que tous les élèves sont bien placés dans une entreprise.

Nos entretiens ont été réalisés avec de nombreux chefs de travaux ; bien souvent, les proviseurs contactés nous ont réorientés vers eux, au motif que ce sont bien eux qui sont en première ligne en ce qui concerne les difficultés d'obtention des stages pour les élèves.

Quel est le point de vue de ces acteurs centraux de la recherche de stage pour les lycéens ? Souvent placés à l'interface entre les élèves et les entreprises, les enseignants et surtout les chefs de travaux ont un rôle crucial et une position d'intermédiaire qui leur permet de recueillir une quantité importante d'informations. Quelles sont justement leurs stratégies d'intermédiation entre les jeunes et les entreprises ? Dans quelle mesure leur intervention permet-elle de rendre plus efficace cette recherche ? Comment perçoivent-ils les discriminations dont les jeunes peuvent être l'objet ? Cette série d'entretiens a permis de recueillir de nombreuses impressions et réflexions sur l'ampleur des discriminations dont sont victimes les jeunes lycéens. Toutefois, bien évidemment, le travail effectué ici est avant tout d'ordre qualitatif et subjectif, et ne saurait rendre objectivement compte de l'ampleur réelle des phénomènes discriminatoires. Plusieurs séries de « filtres » peuvent en effet opérer, comme le rappelait dans son introduction une étude comparable menée auprès d'enseignants et de coordinateurs de la Mission générale d'insertion de la région Alsace<sup>39</sup> :

- « toute discrimination subie par un élève et vécue comme telle n'est pas forcément signalée à l'enseignant ;
- toute discrimination vécue comme telle par un élève et signalée à l'enseignant ne relève pas forcément d'une discrimination réellement subie (tout refus de stage n'est pas dû à une discrimination basée sur l'origine ou l'appartenance, même s'il peut être vécu comme tel par l'élève et même l'enseignant) ;
- toute discrimination subie et signalée n'est pas forcément perçue comme telle par l'enseignant. »

Il s'agit là de biais inhérents à la problématique et à la méthode. Néanmoins, le point de vue des enseignants et responsables pédagogiques permet de bien mettre l'accent sur les tensions qui pèsent sur la recherche de stage. Leur position intermédiaire leur permet de confronter les attentes des jeunes avec celles des entreprises, qui sont fondamentalement divergentes. Comme le résume ce chef des travaux, « *Le problème, c'est que les entreprises veulent des bons stagiaires, mais que nous on doit trouver un stage à tout le monde...* » (P18, chef des travaux). On ne saurait mieux résumer l'opposition centrale entre ce que l'on peut désigner comme les principes d'efficacité économique sous-tendant la logique de l'entreprise, et les principes républicains de justice scolaire qui encadrent l'action des enseignants et responsables d'établissement. Cette opposition est schématique, puisque d'autres motivations peuvent animer ces acteurs (les entreprises peuvent prendre des stagiaires au-delà de toute considération d'efficacité économique, par exemple pour « faire plaisir » à des clients ou aux salariés – voir la partie suivante sur les entretiens auprès des responsables d'entreprise).

Nous placerons cette hypothèse d'opposition de principes, et plus particulièrement l'hypothèse de la prévalence d'une logique de service public

---

<sup>39</sup> Cf. « Discriminations et accès aux stages et périodes de formation en entreprise. Analyse des besoins », étude qualitative réalisée par GIP FCIP Alsace dans le cadre du projet EQUAL « La diversité – une valeur ajoutée. Encourager l'égal accès, le maintien et la promotion dans l'emploi des personnes issues de l'immigration en Alsace », 2004, p. 11.

pour les intermédiaires situés dans les établissements (« on doit trouver un stage à tout le monde ») au cœur de notre analyse, en essayant de voir comment les acteurs se positionnent par rapport à ces principes. Dans le cas des acteurs scolaires, notre problématique sera de voir dans quelle mesure les principes républicains d'égalité et de justice scolaire reviennent dans les discours, et comment la logique d'efficacité et de sélectivité des entreprises (vouloir des « bons stagiaires ») est intégrée et éventuellement contestée. Dans la mesure où des pratiques discriminatoires sont (massivement, comme on le verra) évoquées, quelles sont les pistes d'action envisagées pour résoudre le problème ? Quelle position ces acteurs scolaires tiennent-ils dans le triangle élèves-établissements-entreprises ? Quelles différences effectuent-ils entre difficultés de recherche de stage, sélectivité de la part des entreprises, et discriminations authentiques ?<sup>40</sup>

Nous débuterons l'analyse des entretiens en évoquant les principaux problèmes rencontrés par les élèves dans la recherche de stage et l'existence de discriminations essentiellement fondées sur l'origine et l'apparence. Nous poursuivrons avec les stratégies déployées pour résoudre les difficultés au niveau des établissements et dans leurs relations avec les entreprises. Il sera intéressant également de comprendre pourquoi certains acteurs estiment qu'il n'y a pas de problème de discrimination.

## **2. Les problèmes rencontrés**

A la question « Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les élèves ? », plus de la moitié des personnes interrogées évoquent l'existence de discriminations dont sont victimes certains de leurs élèves, comme motif principal ou à côté d'autres explications.

Nous revenons d'abord sur ces motifs d'ordre non-discriminatoire, qui peuvent se conjuguer à des remarques de nature plus discriminatoire, selon les enseignants.

---

<sup>40</sup> Il est nécessaire en effet de ne pas perdre de vue les pratiques de recrutement des employeurs, qui sont par nature sélectives. Comme l'écrit Ariane Ghirardello, « L'activité de recrutement est par essence une activité discriminante, si l'on en croit l'étymologie qui définit la discrimination comme le simple fait d'effectuer un choix. En faisant une distinction entre plusieurs candidats, le recruteur discrimine. Pourtant, dans l'acceptation usuelle, le mot revêt une autre signification. Il traduit une forme d'inégalité particulièrement criante se manifestant par une entrave condamnable à l'accès à l'emploi qui n'est pas, fort heureusement, le propre de toutes les opérations de recrutement » (A. Ghirardello, « De l'évaluation des compétences à la discrimination : une analyse conventionnaliste des pratiques de recrutement », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 56, 2005, 36-48 : p. 36).



## 2.1. Les problèmes rencontrés, hors motifs d'ordre discriminatoire

On peut, pour faire simple, distinguer certains problèmes rencontrés du côté « demande » de stage (c'est-à-dire du côté des élèves) et d'autres côté « offre » (c'est-à-dire du côté des entreprises). Les enseignants et chefs de travaux rencontrés évoquent fréquemment des motifs liés au comportement de recherche par les jeunes et des problèmes liés à la capacité d'absorption de stagiaires par les entreprises. D'autres motifs évoqués par les entreprises sont de nature plus structurelle et renvoient plus généralement à la nature de l'enseignement professionnel ou à certaines filières jugées insatisfaisantes.

### 2.1.1. *Le comportement de recherche des jeunes et les contraintes subies*

Avec les difficultés rencontrées liées à l'origine, donc des motifs de nature discriminatoire, l'insuffisance du comportement de recherche des jeunes est la raison la plus souvent évoquée. Comme le diront plusieurs personnes interrogées, ces deux motifs peuvent se cumuler. Comme on le verra également, l'intervention des enseignants ou responsables pédagogiques n'est censée ne se faire que pour ceux qui ont véritablement manifesté un intérêt ou une motivation, mais qui ne sont pas parvenus à trouver un stage, et non pas pour les jeunes non motivés.

Les enseignants évoquent entre autres le fait que les jeunes « *s'y prennent mal* », ce qui témoigne d'une méconnaissance fondamentale du fonctionnement des entreprises, mais ce qui n'est pas totalement étonnant dans le cadre d'une toute première confrontation avec le marché du travail. Ils citent également et fréquemment le fait que certains manquent de motivation.

- Une première confrontation avec le marché du travail

Il faut bien saisir la logique – retrouvée dans la quasi-totalité des lycées, sauf un – de la recherche du stage. La recherche du stage est un moment pédagogique. Dans leur formation professionnelle, les lycéens ont ainsi à subir une épreuve de recherche de stage, au cours de laquelle l'expérience pratique, de la rédaction d'un CV jusqu'à la rencontre avec des employeurs, est un apprentissage au même titre que les apprentissages plus théoriques. Comme le dit ce chef de travaux dans le Valenciennois, « *Les élèves font dans un premier temps leurs démarches (CV, candidatures, etc.), parce que ça a un objectif pédagogique. On fixe une date-butoir pour ces démarches, et on fait alors le point. Je m'entretiens avec ceux qui n'ont pas trouvé de stage, je cherche à savoir à quoi sont liées leurs difficultés. Si ça provient d'un manque de bonne volonté, alors on retarde la mise en branle de notre carnet d'adresses, ce serait trop facile sinon !* » (P18).

Une chef de travaux du grand bassin lillois va dans le même sens : « *On procède de la façon suivante. Les élèves recherchent par eux-mêmes, pour les habituer à la recherche d'emploi. Ça leur permet de choisir leur entreprise, de choisir une entreprise près de chez eux s'ils le souhaitent, puis le prof vérifie que l'entreprise*

*offre bien les conditions pour que s'y déroule le stage. Si l'élève ne parvient pas à trouver, alors le prof l'aide, ou alors on le fait pour l'élève directement, c'est-à-dire qu'on appelle nous-mêmes les entreprises. C'est vrai que ce n'est pas logique mais c'est en derniers recours. » (P17).*

Dans les deux cas, on voit bien qu'il s'agit dans un premier temps « d'habituer les élèves à la recherche d'emploi », parce que cela a un « objectif pédagogique ». Certains professeurs font une distinction selon le niveau : « *au niveau BTS, ça fait partie de la formation de trouver soi-même le stage, c'est différent du lycée pro où les profs aident plus* » (P34). La meilleure façon d'apprendre est de mener par soi-même ses démarches, sachant que les élèves reçoivent en amont conseils et soutien. Dans un second temps seulement, les élèves ayant eu des difficultés mais qui ont fait des démarches peuvent obtenir une intermédiation plus directe d'un professeur ou du chef de travaux. Ce sont ces logiques de « placement » que l'on étudiera plus tard.

Restons-en pour le moment à ces démarches entreprises par les jeunes, forcément imparfaites, car ces derniers peuvent cumuler un certain nombre de manques : manque d'expérience, d'informations, de maturité éventuellement, voire de réflexion.

Ce chef des travaux du Pas-de-Calais estime en effet que les jeunes « s'y prennent mal » : « *Je crois déjà que les élèves s'y prennent mal dans la façon de faire, ils s'y prennent trop tard, même si on leur dit de s'y mettre dès la rentrée. Cette année ça va un peu mieux, mais l'an dernier, sur 74 élèves, un semaine avant le début des stages, on en avait une douzaine qui n'avaient rien... Au dernier moment ils se retrouvent face au mur. Miraculeusement, au dernier moment, ils vont finir par trouver, avec notre aide, mais ce qui veut dire aussi qu'on peut trouver un stage si on s'en donne les moyens. En général, ils se contentent d'envoyer une seule lettre, puis ils attendent. En général, les entreprises ne renvoient pas systématiquement une réponse, mais ce n'est pas grave, ils attendent...* » (P25, chef travaux).

Le fait de mener une recherche plus rationnelle ou active, avec plus de demandes, ne garantit pourtant pas une réussite. Le même chef des travaux explique que régulièrement, des élèves pourtant consciencieux ne trouvent pas de stage, sans que l'on sache pourquoi, et attribue ce phénomène au manque de chance – il précise bien qu'il ne s'agit pas de cas de discriminations, les jeunes concernés n'étant pas d'origine étrangère ou de quartiers mal réputés : « *On a quelques cas d'élèves chaque année qui envoient une dizaine, une quinzaine de lettres, avec toujours des refus, malgré tout notre soutien. Ce sont quand même des cas relativement rares, deux ou trois pas plus. Ils font leur recherche consciencieusement, mais ils ne trouvent pas. Par rapport aux autres qui trouvent par relations, ils ne les ont pas forcément, parfois aussi c'est juste qu'ils n'ont pas de chance...* » (id.).

Pour ce professeur dans un lycée agricole de Loire-Atlantique, les étudiants de BTS sous sa responsabilité ont également une démarche bien trop tardive : « *ils pensent qu'à la date fixée par l'école, ils peuvent trouver facilement un stage. Ils n'arrivent pas à assimiler que la démarche est identique à celle de trouver un emploi ; il faut s'y prendre très tôt pour ne pas se retrouver dans une situation d'urgence* » (P23). De même, certains étudiants ont en tête une entreprise (le

parc naturel qui se trouve à proximité par exemple), et n'essaient pas d'élargir leur horizon de recherche de stage : « *certains étudiants se focalisent sur le parc naturel parce qu'il offre de bonnes conditions et c'est un peu prestigieux. Or, c'est tous les étudiants qui vont contacter ce parc. Par conséquent, il créent les conditions d'une sélection très serrée entre eux, d'où l'échec de la démarche pour plusieurs* » (id.). Un autre enseignant du même lycée pointe l'ambition démesurée de certains, qui ciblent des postes niveau ingénieur (dans le cas de l'aménagement paysager), et les difficultés rencontrées par ceux qui ne savent pas vraiment ce qu'ils veulent... (P19)

- Un manque de motivation pointé du doigt

De façon récurrente, au-delà des difficultés incontournables rencontrées dans le cas de premières confrontations avec le marché du travail – et qui peuvent donc avoir un caractère positif ou formateur dans une logique d'apprentissage – les enseignants soulignent un fort manque de motivation de la part des élèves, confinant parfois selon eux à la facilité ou à la paresse.

Nombreux sont ceux qui évoquent le fait que les élèves effectuent peu de candidatures, souvent au dernier moment, et souvent aussi à « proximité », le plus près possible de chez soi. Pour un chef des travaux du Nord, « *l'autre problème [à côté de difficultés liées à l'âge, cf. infra] est que les élèves sont trop assujettis à tout avoir à leur portée. Ils n'ont pas l'habitude de se déplacer, ils voudraient trouver le stage juste à côté d'où ils habitent...* » (P6). Une professeur d'anglais dans un lycée hôtelier de l'Ain souligne le même aspect : « *Les jeunes cherchent leur stage au dernier moment et tous au même endroit, le plus près possible de chez eux. Quand je leur dis qu'il y a plein d'opportunités intéressantes à l'étranger dans la restauration, ils me répondent qu'il n'est pas question qu'ils aillent aussi loin pour travailler et qu'ils préfèrent rester près de chez eux* » (P31).

Une enseignante du même département pensent que les élèves ont une part de responsabilité. Ils ne se mobilisent pas rapidement pour contacter les entreprises bien qu'un fichier de dizaines d'entreprises qui peuvent les recevoir, préalablement contactées par le lycée, soit mis à leur disposition. « *À mon avis, l'échec des premiers élèves à trouver un stage décourage les autres. Il faut aussi ajouter le manque de prise de conscience de ces difficultés par les élèves. Ils croient que le mois de mai [début du stage] c'est loin et qu'ils auront le temps de faire leurs démarches* ». (P33)

Dans certains cas, le manque de motivation des jeunes est illustré par leur absence de mobilité. Une chef de travaux « tertiaire » d'un lycée situé à moins d'une quinzaine de kilomètres de Lille explique qu'une ritournelle est que « Lille, c'est loin » et que les jeunes ne se déplacent pas (P15).

Le manque de motivation peut aussi être un reflet d'une orientation subie. Cela peut être le cas de certains jeunes réorientés en début d'année en raison de filières saturées, vers des filières peu demandées, comme les métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement. L'engagement est généralement faible pour ces élèves « *reclassés* » (P17). Le même problème est évoqué par un chef de travaux citant l'exemple d'une formation en tapisserie d'ameublement.

« Ce sont surtout des jeunes filles qui arrivent dans cette filière, parce qu'elles n'ont pas pu rester dans la formation de leur choix. Elles viennent souvent de filières comme esthétique, mais elles n'ont pas d'assez bonnes notes et se sont retrouvées en bas de la liste, et donc elles se retrouvent chez nous, souvent à contrecœur. Ce n'est pas facile pour elles, car il faut aimer ce métier. Déjà que ce n'est pas facile de trouver un stage chez les artisans... » (P16).

- L'allure des jeunes

Lorsqu'il s'agit du comportement de recherche des jeunes, comme le dit une enseignante en secrétariat et chef de travaux, « quand on est en classe, on sent déjà les élèves qui trouveront aisément un stage, et plus tard un emploi, et les autres. Ça se remarque par une tenue, un vocabulaire,... » (P15). Le fait de repérer à l'œil nu, pour ainsi dire, les élèves susceptibles d'avoir des difficultés, montre l'importance que revêtent certains facteurs immédiatement et directement tangibles ou visibles, comme l'apparence ou la façon de parler. De façon générale, il s'agit là d'un des problèmes majeurs évoqués par les enseignants. Les lycéens sont confrontés pour la première fois aux exigences du monde du travail et ne sont pas toujours pleinement conscients de ce qu'elles recouvrent. On ne se rend pas à un entretien comme on se rend en cours, on ne parle pas à un éventuel recruteur comme on discute avec ses amis. « Nos jeunes, ils sont dans un âge où la tenue officielle, c'est le survêtement » nous dit la responsable d'un CFA, qui explique qu'il faut leur apprendre à ne pas se rendre à un entretien dans cette tenue (P3).

Ce problème est loin d'être négligeable. Comme le disent les responsables d'entreprise interrogés (voir par ailleurs), l'apparence des jeunes donne une première information sur eux. On n'a qu'une seule chance de faire bonne impression, dit l'adage : en matière d'accès au stage, ce jugement est partagé par les enseignants comme par les responsables d'entreprises. Le tri opéré sur cette base repose souvent sur des associations d'idées basées sur des éléments objectifs (jeune en jogging = manque de sérieux), où la présence de jugements discriminants ne peut pas être exclue du tout.

A côté de l'« allure », terme choisi pour son caractère expressément subjectif, d'autres facteurs personnels entrent en jeu. Une professeur de commerce explique que les employeurs exigent une présentation parfaite (look vestimentaire), un langage correct, des personnes volontaires et fonceuses ; ils ne veulent pas de timides : « un vendeur ne peut pas être timide » dit-elle (P11). Etre timide est évidemment une barrière dans la recherche d'un stage, a fortiori dans des métiers de contact avec une clientèle, et c'est un motif qui intervient en deuxième position, après le fait de ne pas connaître d'employeur, quand on interroge les jeunes sur leurs difficultés (cf. Première partie de l'étude). Le critère du langage correct, comme on le verra avec le point de vue des responsables d'entreprise, est plus problématique, et peut agir comme un filtre établissant des discriminations indirectes à l'encontre de certains jeunes.

Un certain nombre d'autres contraintes sont subies par les jeunes dans leur recherche de stage, quel que soit le caractère volontaire ou actif de leur

démarche : elles concernent l'âge, la mobilité ou le réseau personnel, comme on le voit maintenant, et les préférences des employeurs pour les niveaux d'études plus élevés (point traité plus loin).

- Age et majorité

Pour une enseignante et chef de travaux « tertiaire », « *la première raison [des difficultés rencontrées par les jeunes] est que les entreprises veulent des élèves majeurs* » (P15). Il s'agit aussi de la première raison qui vient à l'esprit de ce chef des travaux industriels : « *Nous avons beaucoup de jeunes qui ont moins de 18 ans en BEP, et les entreprises n'en veulent pas* » (P6). Un professeur de génie mécanique de Reims précise : « *en BEP et BAC Pro, nous avons beaucoup de mineurs. Or bien souvent les entreprises ne prennent pas de stagiaires mineurs parce que cela implique des démarches administratives (demande de dérogation par exemple) qu'il n'y a pas pour des stagiaires majeurs* » (P26).

- Déplacements et mobilité

Les problèmes relèvent parfois d'un manque de motivation, comme on l'a vu plus haut, mais sont plus souvent subis. Pour un chef de travaux du Pas-de-Calais, « *les problèmes sont très souvent liées à la mobilité. C'est un critère vraiment important, beaucoup d'élèves ne sont pas du tout mobiles. Le fait est qu'ils n'ont pas de véhicules, les parents ne peuvent pas en mettre à leur disposition, ou ils trouvent des stages dans des endroits où il n'y a pas de bus... Certains ont le stage mais ne peuvent pas y aller... Alors ils doivent en trouver un autre, qui sera peut-être moins intéressant...* » (P25)

Le chef des travaux de ce lycée du Nord situé à la frontière avec le Pas-de-Calais insiste sur les problèmes liés à la mobilité : « *Ce problème du déplacement est plus large. Il y a un problème de financement des déplacements. Même si on a une compensation financière par la Région, qui commence à diminuer, les élèves ont des problèmes financiers pour se déplacer. A S. [lieu de l'établissement] nous sommes en plus mal situés, à la limite entre deux départements. Si on reste dans le département du Nord et que les élèves trouvent un stage à Lille, il n'y a pas de problème, ils ont leur carte de bus ou de train subventionnée, mais s'ils trouvent à C. [une ville frontalière du Pas-de-Calais], ils n'ont plus cette compensation car ils changent de département. Cela rejoint le problème de la carte scolaire : on a des élèves de C. qui voudraient venir ici, en formation, mais qui ne peuvent pas.* » (P6).

Un professeur rémois évoque le même problème en allant jusqu'à parler d'une discrimination financière, « *pas orchestrée par les entreprises cette fois-ci [il évoquait auparavant certains cas de discriminations à l'accès en entreprise]. Des entreprises plus éloignées de Reims sont prêtes à accueillir nos jeunes. Mais ils ne peuvent pas y aller par manque de moyens financiers. Concrètement, ils n'ont*

*pas les moyens de payer les transports pour se rendre sur leur lieu de stage » (P26).*

- Le manque de réseau

Le manque de réseau, c'est-à-dire le fait de ne pas avoir dans sa famille ou entourage des connaissances pouvant aider l'élève à obtenir un stage, est une forte contrainte. Comme l'a montré le questionnaire, le fait de ne pas connaître d'employeur vient en première position quand on interroge les jeunes sur leurs difficultés.

Dans certaines filières comme le monde agricole, l'appartenance à la « corporation », comme le dit un enseignant d'un lycée agricole, est un atout : *« en général, les parents et les proches jouent un rôle important dans la démarche des étudiants. Il est plus facile de trouver un stage quand on a un parent dans l'agriculture (...) On est facilement accepté et intégré dans une entreprise lorsqu'on est recommandé par un proche qui connaît le milieu agricole » (P23).*

D'autres personnes interrogées ont également cité cet obstacle supplémentaire, qui touche le plus souvent les élèves issus de milieux défavorisés (parents chômeurs, quartiers d'habitat social, etc.) : *« Le taux d'efficacité des CV, lettres de motivation etc., c'est "peanuts". On est sur un territoire pas grand où comme je l'ai déjà dit il y a une forte concurrence entre les stagiaires. Alors après c'est papa, tonton, parrain, etc., qui aide à trouver le stage, dans son entreprise, chez quelqu'un qu'il connaît... Pour les élèves d'origine étrangère, ils cumulent les difficultés parce qu'ils n'ont pas forcément ce réseau... » (P18).*

### *2.1.2. Les problèmes liés aux préférences des entreprises, selon les enseignants*

Les enseignants et chefs de travaux listent un certain nombre de facteurs dus aux préférences des entreprises en matière de stage, notamment en faveur de niveaux d'études élevés. Ils citent également de fortes contraintes liées à la capacité d'absorption de stagiaires par les entreprises, pour qui l'investissement demandé n'est pas forcément récompensé, ou des problèmes plus structurels que connaissent certaines filières de formation professionnelle, en particulier les filières tertiaires.

- Une préférence pour les niveaux les plus élevés de qualification

L'étude s'est intéressée à des niveaux d'études professionnelles pour le moins disparates : entre l'élève de CAP, celui de Bac pro et celle de BTS, il y a évidemment des différences importantes, tant en termes de compétences professionnelles que de caractère. Un professeur de maintenance industrielle explique par exemple que les employeurs préfèrent le plus souvent prendre des

terminales plutôt que des 1<sup>ères</sup> Bac Pro, les premiers étant plus expérimentés et davantage autonomes (P10).

Les difficultés sont pour les enseignants plus importantes au bas de l'échelle, c'est-à-dire dans les premières années de formation professionnelle (BEP ou CAP). C'est pourtant l'inverse qui émerge de l'enquête par questionnaires auprès des jeunes. Que disent les professeurs ? Pour les élèves de BEP d'un lycée privé nordiste, spécialisé dans les filières tertiaires, les difficultés se situent à plusieurs niveaux selon une enseignante : le stage a d'abord lieu en première année, or les élèves ne sont pas encore assez autonomes et ne maîtrisent pas encore assez les outils utilisés. Ils sont alors perçus comme une charge de travail supplémentaire aux yeux des chefs de travaux, qui doivent les prendre en mains. Les entreprises, ensuite, préfèrent prendre des élèves de BAC Pro, davantage autonomes. Enfin, pour à ce niveau BEP, le stage est de trop courte durée, « *il y a plus de temps de mise en route que de stage proprement dit* » (P14). Ce point-là est confirmé par de nombreux responsables d'entreprise (cf. partie suivante).

De fait, pour les professeurs, les difficultés diminuent avec le niveau de qualifications : parce que les jeunes ont plus d'expérience et sont d'un niveau de qualification plus intéressant pour les entreprises, mais aussi parce que plus le niveau d'études augmente, plus la sélectivité est forte. Comme le dit ce chef des travaux : « *c'est vrai que c'est encore plus dur pour les BEP ou CAP que pour les BTS. Ceux qui viennent chez nous d'un Bac pro vont parfois avoir plus de facilités, parce qu'ils ont déjà dû faire 16 semaines de stage au moins, et si ça s'est bien passé, alors ils sont repris* » (P18). Pour le chef de travaux d'un lycée de l'Ain, les difficultés sont moindres au niveau BTS qu'aux niveaux inférieurs, car les jeunes « *ont franchi des caps de formation : ils ont franchi des caps de connaissance, mais aussi de comportement, même si ça se dégrade fortement aujourd'hui, les élèves sont moins assidus, moins engagés, ...* » (P34).

L'étude débouche donc ici sur un paradoxe : le taux de difficultés ressenties par les élèves augmente avec le niveau de diplôme, tandis que pour les enseignants, les principales difficultés résident au début de la formation, pour les niveaux les plus bas.

- Les problèmes liés à la nature des stages pour les entreprises et à la « concurrence » entre stagiaires

Les entretiens ont permis d'identifier un certain nombre de difficultés liées à la nature des stages, conduisant généralement à des refus. Ces éléments donnés par les enseignants ou chefs de travaux sont souvent confirmés par les entretiens faits avec les responsables d'entreprise (voir par ailleurs). Il s'agit des problèmes suivants :

- Des entreprises de taille trop petite : dans les métiers de la carrosserie par exemple, de nombreuses entreprises sont réduites au patron et un employé et n'ont pas assez d'activité pour prendre un stagiaire (P29).
- Cela rejoint les difficultés évoquées dans le milieu des artisans. Le chef de travaux d'un petit lycée nordiste spécialisé dans les filières artisanales (comme tapisserie d'ameublement) explique que la recherche de stage

dans les métiers d'arts est plus difficile, parce que ce sont des métiers mal connus et qu'il s'agit souvent de petits artisans travaillant seuls, qui n'ont pas toujours les moyens ou le temps de s'occuper d'un stagiaire (P16).

- Les difficultés économiques des employeurs. Selon les contextes locaux et les filières, les difficultés économiques de certaines branches ont été évoquées par les personnels enseignants, du cas des petits garages et artisans à l'industrie navale à St-Nazaire, aux restructurations que connaît le bassin industriel de la vallée d'Oyonnax ou au secteur automobile en crise dans la région de Reims. Pour un enseignant situé sur le bassin champenois, « la principale difficulté, avant celle de la discrimination, que les jeunes qui cherchent un stage rencontrent, c'est celle de la difficulté économique dans laquelle sont les entreprises qui prennent nos jeunes. Les grandes entreprises de l'industrie sont en difficulté. Ces difficultés se répercutent en premier sur leurs sous-traitants c'est-à-dire sur notre vivier d'entreprises. En période de difficulté, les entreprises ne prennent pas de stagiaires » (P26).
- Des stages de durée trop courte (P14, P18). « Pour les BTS il y a un premier stage de 15 jours, et c'est le premier problème, de trouver des industriels qui acceptent des stagiaires pour une durée aussi courte. » (P18)
- Un désintérêt pour les stages de la part des entreprises, souvent dû à des expériences passées insatisfaisantes (ce que disent également de nombreux responsables d'entreprises interrogés). « Les employeurs ont l'impression que ce sont eux qui doivent s'adapter aux employés, et non plus l'inverse. Et ils le vivent très mal. C'est surtout pour l'apprentissage, ça se passe très mal. » (P1, formatrice coiffure)
- Les stages « flingués ». L'expression est d'un chef de travaux du Valenciennois : « Une autre difficulté, ce sont les stagiaires qui me "flinguent" les stages... Avec en réaction les industriels qui vont retourner ça contre nous. Flinguer un stage, ça va être par exemple des élèves qui sont en attente, ils poursuivent leurs études mais dès qu'ils entendent les sirènes de l'emploi, ils vont partir, ils vont quitter leur stage en cours de route sans prévenir personne... On en a eu en BTS. Au lycée professionnel, on a eu aussi des élèves qui se sont amuser à balancer des boulons en inox dans une cuve, ce qui a fichu en l'air la production, et ça se chiffre en millions... Alors on fait marcher l'assurance, mais plus question de leur envoyer des stagiaires... » (P18). Les relations avec des entreprises qui acceptaient jusque là des stagiaires peuvent être compromises en raison d'absences injustifiées de certains élèves (P8). Pour un professeur de Reims, « le manque de motivation des élèves se ressent pendant le stage. Certaines entreprises qui nous prenaient régulièrement des stagiaires ne veulent nous en prendre estimant qu'ils ne font pas du bon boulot. Ceci pose un véritable problème, chaque année nous avons de plus en plus de mal à caser les élèves » (P27). On reviendra à plusieurs reprises sur cette question des expériences malheureuses des entreprises avec certains stagiaires, qui peuvent conduire à des « représailles », c'est-à-dire par exemple à la cessation d'une collaboration avec les lycées. Ce genre d'événement est fréquent et est vécu comme de véritables échecs pour les chefs de travaux.



- Les personnels des établissements rapportent également des difficultés vécues dues à l'« *encombrement* » (P12), c'est-à-dire le fait que les périodes de stage tombent au même moment pour tout le monde. Une concurrence naît alors entre les lycéens d'un même lycée, mais aussi entre les élèves des établissements situés sur une même zone, y compris certains étudiants d'université. Comme le dit ce chef de travaux : « *le problème est la concurrence avec la spécificité locale : il y a 4 lycées techniques dans un rayon de 30 kms, plus l'Université de Valenciennes qui est elle aussi une grande consommatrice de stages. Nos BTS sont en concurrence directe avec leurs DUT* » (P18).
- Le cas de certaines filières tertiaires : des difficultés redoublées

Plusieurs chefs de travaux ou enseignants des filières tertiaires ont insisté sur les difficultés importantes que rencontrent les élèves, essentiellement aux plus bas niveaux de formation. D'autres ont cependant assuré que les élèves de ces filières ne rencontraient aucune difficulté pour trouver un stage (P35).

Une chef de travaux tertiaires du Nord explique que les élèves des filières « *compta* » ont beaucoup de mal à trouver un stage (il y a autant de garçons que de filles dans cette filière), un peu moins ceux des filières secrétariat. Comme elle le précise, « *pour la compta, c'est vraiment la croix et la bannière. Le problème est que les entreprises ne souhaitent plus de formations spécialisées sur la compta pour des niveaux BEP (sans parler du problème de l'âge). Elles préfèrent des stagiaires polyvalents, qui ne soient pas limités à la compta, ou alors pour des niveaux supérieurs j'imagine, comme experts comptables. Elles aimeraient des formations polyvalentes un peu du genre « employé de bureau », comme cela existait avant.* »

Les mêmes difficultés sont mentionnées pour un lycée de l'Ain : « *les élèves de comptabilité ont de grandes difficultés à trouver un stage. Seulement 2 élèves sur les 15 que compte la classe de comptabilité ont pu trouver un stage* » (P33). L'enseignante l'explique principalement par le contenu des connaissances en comptabilité et en gestion qui correspondent peu aux besoins de l'entreprise ou d'une administration. « *Qu'est-ce que vous voulez qu'une entreprise ou une mairie propose à un élève qui a juste les notions basiques de la comptabilité ? Ils ne peuvent ni faire un bilan ni un compte de résultat, alors il ne leur reste que des petites missions de gestion et de secrétariat* ». Le problème touche au contenu des apprentissages et est amplifié par l'âge des demandeurs (trop jeunes, mineurs), voire la motivation et l'implication des élèves. Ce sont pourtant des filières très demandées, vers lesquelles les jeunes ne sont pas « *recasés* », comme on l'a vu plus haut.

La chef des travaux d'un lycée du bassin lillois confirme que ce sont les élèves de comptabilité qui ont le plus de difficultés : « *il n'y a pas énormément de sociétés qui peuvent les accueillir*, dit-elle. *Elles prennent plutôt à un niveau BTS* » (P17).

Une enseignante d'un lycée privé proche de Lille témoigne des difficultés sérieuses que rencontrent les élèves des filières tertiaires (P14). Une conséquence des réticences des entreprises à prendre en stage des élèves de Bac pro notamment est que peu d'élèves effectuent leur stage au sein d'une

entreprise privée (seulement 2 sur toute sa classe). C'est essentiellement le secteur public qui accueille les stagiaires (administrations, centres hospitaliers...). Des cas de discriminations ethniques viennent se greffer à cette difficulté d'implication des entreprises. Selon l'enseignante, les élèves et les profs sont conscients de ces discriminations. Dans sa classe, deux filles noires n'ont pas réussi à trouver de stage, même avec l'aide et les contacts du lycée. Elles ont dû effectuer leur stage de secrétariat à l'accueil de leur lycée. La prof est très pessimiste quant à leur insertion sur le marché du travail. Elle souligne le fait que le secteur public ne peut absorber tout le monde. A force d'être très sélectives dans leur recrutement, elle se demande comment vont faire les entreprises à l'avenir, qui elles vont recruter. Elle estime qu'elles peuvent difficilement continuer à se comporter d'une telle façon. Cette professeur, qui a travaillé plusieurs années comme assistante de direction dans une entreprise privée, se demande, de façon plus générale, si les formations sont vraiment adaptées, et parle d'un décalage réel entre l'école et l'entreprise. « *L'école est un cocon qui n'a rien à voir avec la réalité de l'entreprise* » explique-t-elle, et cette même idée a pu être évoquée par d'autres responsables pédagogiques, comme un CPE de la région nantaise : « *Les élèves savent que le monde de l'école les protège beaucoup plus que le monde de l'entreprise* » (P5). Encore un point qui reviendra souvent dans les paroles des responsables d'entreprise.

Les difficultés rencontrées par les étudiants des filières « comptabilité » sont donc préoccupantes. On peut les considérer comme essentiellement structurelles, c'est-à-dire qu'elles dépassent la volonté des enseignants, élèves et entreprises.

### **3. L'existence de discriminations liées à l'origine**

#### **3.1. Une évidence : les élèves d'origine étrangère subissent des discriminations à l'entrée en stage**

Quel est le principal problème que rencontrent les élèves de votre établissement, demande-t-on à ce chef de travaux tertiaires d'un lycée de la région de Dunkerque. « Le plus gros problème, répond-il immédiatement, c'est que tout le monde n'est pas blanc. Ce problème, on le rencontre énormément. Alors j'ai mes entreprises, mes habitués, donc au final on arrive à caser une certaine population, mais c'est un problème qu'on rencontre très souvent. Je vais voir arriver un jeune qui va me dire : "Monsieur, on m'a refusé ici, là-bas...", moi je comprends très bien le problème. Je pourrais dire qu'on a environ 40 % des entreprises dans la région qui ne prennent pas de jeunes d'origine étrangère en stage. Dans les filières vente/commerce dont je m'occupe, c'est surtout là qu'on a des problèmes. Les entreprises ne prennent pas, ou alors elles vont mettre les jeunes dans la remise, mais pas au contact des clients. Il y a quand même des entreprises qui jouent le jeu » (P20).

L'adjoint du chef des travaux d'un lycée situé dans le bassin minier (Pas-de-Calais), dont la plupart des élèves sont d'origine défavorisée et un tiers environ, selon lui, d'origine étrangère, donne la même réponse : « Le premier problème c'est l'origine, c'est évident. Nous c'est ce qui nous revient toujours, ça revient toujours dans la conversation. Ce sont soit les jeunes qui nous le disent quand on leur demande où ils en sont, ou alors ce sont les entreprises qui nous le disent franchement. Il y a même parfois du vrai racisme, "nous on ne prend pas de Marocains, de Noirs...". D'autres fois les jeunes nous rapportent qu'on leur a dit qu'ils n'étaient pas présentables devant la clientèle, quand ça ne nous est pas dit directement. » (P24)

Pour le chef de travaux d'un lycée de l'Ain, « si on a trois jeunes qui postulent dans une entreprise, celui qui s'appelle Jean Dupond aura plus de facilités, c'est sûr. (...) Ceux qui restent sur le carreau, ce sont toujours les mêmes, les "Mohammed", les jeunes avec un nom à consonance maghrébine – je parle de ceux qui ont fait des recherches normales, des efforts, parce qu'on a bien sûr des "bons Français" qui ne trouvent pas mais qui n'ont fait aucune recherche » (P34). Dans ce lycée situé en ZEP, les élèves sont issus de l'immigration à plus de 50%. Est-ce qu'ils ont beaucoup plus de difficultés ? Selon un collègue du précédent chef des travaux, « ils ont plus de difficultés, oui, certainement, beaucoup plus, non je ne pense pas. Les premiers qui sont placés, ce sont les petits blancs... Ils n'ont pas besoin de faire trois entreprises, ils en font une ou deux et ils trouvent. Pour les autres, ça va être six, sept, ou beaucoup plus. » (P32)

Ces premiers extraits d'entretien montrent la grande fréquence des réponses insistant sur l'existence de discriminations liées à l'origine des jeunes demandeurs de stage. Le problème est souvent évoqué, pas toujours en premier lieu cependant. La même question sur les difficultés rencontrées par les élèves donne en effet lieu à des réponses diverses, mentionnant notamment la plupart des difficultés détaillées jusqu'à présent. L'existence de discriminations est alors

évoquée spontanément à côté d'autres problèmes (comme le manque de motivation par exemple), ou alors il est nécessaire de relancer l'interlocuteur et de poser une question précise sur le sujet, du genre « Est-ce que les élèves font face à des discriminations dans leur recherche de stage ? ». Plusieurs répondants ont alors évoqué l'absence de discriminations selon eux, du moins à leur connaissance, par exemple cette chef de travaux tertiaires d'un lycée près de Lille. Quand on demande si les élèves d'origine étrangère ont des problèmes particuliers, cette responsable des stages explique : « *Non, je ne rencontre pas de réticences de la part des entreprises. Je ne dis pas que ça n'existe pas, mais en tout cas ça n'entre pas jusque dans mon bureau...* » (P15). On renvoie ici à ce qu'on écrivait en introduction sur la possible présence de filtres informationnels entre les élèves, les entreprises et les établissements (voir plus loin le paragraphe sur « l'absence de problèmes »).

A contrario, la confirmation de difficultés plus grandes pour les élèves d'origine étrangère est donnée par de nombreux interlocuteurs : pour ce même lycée privé du Nord, une professeur de comptabilité (P12) et un professeur de maintenance (P10) font état de plusieurs cas difficiles, qui concernent à chaque fois des élèves d'origine étrangère ; un professeur de commerce relate le fait que les employeurs ne souhaitent pas que les élèves d'origine étrangère soient en contact direct avec la clientèle (P11). La même discrimination - des artisans (électriciens...) qui hésitent à prendre des élèves d'origine étrangère qui ne plaisent pas à la clientèle - est enfin évoquée par un professeur d'électricité, toujours du même lycée (P9).

Selon un professeur de mécanique de Reims, les jeunes d'origine étrangère ont plus de difficultés à trouver un stage que les autres : « *Quasiment à chaque fois, nous devons intervenir pour trouver un stage à nos élèves d'origine étrangère, surtout maghrébine. D'eux même, ils ne trouvent pas de stage. Et pour eux nous devons davantage mouiller notre chemise. Nous sommes obligés de nous porter garants auprès des employeurs. Nous nous engageons à suivre le stagiaire pendant toute la durée de son stage, en passant régulièrement dans l'entreprise alors que bien souvent nous ne faisons pas cela pour les autres élèves. Pourtant la plupart du temps le stage se déroule bien, le jeune fait du bon boulot. Mais cela n'empêche pas les réticences à prendre un stagiaire d'origine étrangère* » (P26).

Les enseignants relatent ainsi des exemples vécus de discrimination, rapportés par les jeunes : « *Une jeune fille de la filière hôtellerie-restauration appelle un restaurateur pour un stage. Il est d'accord pour la prendre en stage et lui dit que justement il a besoin de stagiaire. Elle se présente au restaurant et en la voyant, il lui demande de quelle origine elle est, elle lui répond qu'elle est d'origine turque. Brusquement, il change d'avis et prétexte que finalement il n'a plus besoin de stagiaire* » (P31). Dans d'autres cas, ils ont été directement témoins de l'impossibilité de trouver un stage pour certains jeunes « de couleur », malgré une intervention directe de leur part. C'est le cas, déjà mentionné, de ces jeunes filles ayant dû effectuer leur stage à l'accueil de leur propre lycée.

Les personnels d'enseignement ou pédagogiques rencontrés rapportent parfois leur propre expérience avec des entreprises n'hésitant pas à justifier des discriminations par d'extravagantes références à des quotas. Pour cette enseignante en lycée agricole (P21) : « *on ne se voile pas la face, il y a certaines entreprises qui pratiquent de la discrimination... De par mon expérience propre,*

*j'ai entendu des DRH me rétorquer qu'ils ne peuvent pas prendre des jeunes issues d'immigration parce qu'ils ont dépassé les quotas qu'on leur a fixés ». Elle poursuit : « une entreprise avec qui on est en contact a refusé un élève pour ses origines africaines. Le DRH m'a expliqué qu'il ne peut pas le prendre parce qu'il a dépassé les quotas. Il n'est pas personnellement contre l'apprenti noir mais simplement, d'après lui, l'encadrement ne va pas accepter un étranger de plus ».*

De même, un chef des travaux dans l'Ain aurait déjà entendu parler de quotas ethniques : *« On nous l'a déjà dit, même si on ne nous l'a jamais écrit, ce sont des choses qui restent à l'oral... Il y a quelques années, on nous a même dit : "On ne veut pas de 99". » De "99" ? « On s'est renseigné, je crois que c'est le code pour les Maghrébins à la Sécu, ou un truc comme ça. Ou alors : "On veut des BBR, des bleu-blanc-rouge". On ne me l'a pas dit directement, mais ce sont des professeurs qui l'ont entendu, qui me l'ont dit. Ce qu'on fait ? On n'enregistre rien, dans ce genre de cas, avec ces entreprises, on essaye plus tard. Souvent ça change, en fonction de la personne, si on tombe sur quelqu'un d'autre, etc. » (P32). Il poursuit : « Il arrive aussi parfois qu'on nous dise "On ne veut pas de Maghrébins, car on a déjà beaucoup de Turcs, et ils ne faut pas les mettre ensemble". Ce ne sont pas des racistes, mais ils ne veulent pas créer de problèmes dans les ateliers ! Sur le bassin on a beaucoup d'étrangers, donc nous ça ne nous étonne pas, on sait qu'il y a des clans, dans les quartiers on le voit, les Turcs et les Maghrébins, les Espagnols et les Portugais, etc. Les clans, ça se répercute dans les ateliers, alors les entreprises veulent anticiper... » (P32)*

Les cas de discriminations par les travailleurs (c'est-à-dire quand l'employeur anticipe les réactions des collectifs de travail) sont donc bien présents et observés par les responsables des établissements scolaires.

### 3.2. Le problème est multiple et complexe quand il s'agit de distinguer discriminations et difficultés

Quelques personnes interrogées résument bien la multiplicité des problèmes, et vont parfois jusqu'à mettre en doute l'existence de réelles discriminations. Le problème est ici l'objectivation des discriminations vécues par les élèves et mentionnées comme telles par eux à des enseignants ou responsables d'établissement qui peuvent parfois être sceptiques ou vouloir invisibiliser le phénomène.

La question est celle de la motivation, facteur n° 1 dans la recherche d'un stage. De ce fait, sans remettre en cause l'existence de phénomènes discriminatoires à l'encontre des jeunes de couleur, certains responsables cherchent à ne pas dédouaner totalement ces derniers d'une certaine responsabilité dans leur recherche. Un chef de travaux d'un lycée de Lille insiste bien sur les difficultés plus grandes pour les jeunes d'origine étrangère et pense qu'on peut en effet parler dans certains cas de discriminations – selon ses termes, *« ça doit arriver malgré tout, il n'y a pas de raison qu'on échappe à la règle... » (P22)*. Selon lui, *« on fait face à des attitudes pas très claires de certaines entreprises, mais on a aussi des jeunes qui ne sont pas toujours très coopératifs »*. La réalité qu'il observe est qu' *« il y en a, parmi ces jeunes "de couleur", qui n'ont aucun problème, qui n'ont pas plus de difficultés que les autres et trouvent sans*

*problème un stage. Pour les autres, c'est toujours difficile de savoir à quoi c'est lié... ».*

Une chef de travaux d'un autre lycée nordiste va dans le même sens : *« Oui, c'est vrai que certains ont des difficultés, mais d'autres n'en ont pas du tout. Donc on ne peut pas dire. Les entreprises, elles ne nous donnent pas le motif quand elles refusent une demande, donc on ne peut pas savoir si c'est pour cela ou autre chose. Parfois, on peut se demander. Mais on ne peut pas dire que les difficultés sont spécifiquement liées au nom ou prénom, ou à la couleur de peau. Le problème c'est surtout un problème de manque d'énergie pour trouver un stage » (P17).*

Que montrent ces courts extraits d'entretien ? Le fait que certains jeunes ne subissent pas de difficultés particulières pour obtenir un stage prouve au moins, à écouter ces responsables des stages, que la discrimination n'est pas totale, mais qu'il n'est pas possible de nier le problème. Une interprétation de ces propos pourrait être qu'avec de la bonne volonté (de l'énergie), on s'en sort toujours. Cette vision « responsabilisante » repose sur une énorme confiance en l'individu. Le fait que la discrimination ne fonctionne pas à 100 % crée l'espace nécessaire pour que surgissent des croyances en la capacité des jeunes à vaincre le phénomène.

La problématique que soulèvent ces personnes renvoie à l'objectivation des difficultés subies et à leur imputation. Comme on le verra plus longuement plus loin, les enseignants et chefs de travaux sont bien conscients de l'existence de discriminations à l'encontre de certains élèves, et interviennent fortement pour les aider dans de tels cas. En revanche, ils partagent une vision commune fondée sur l'effort et la motivation, qui pourrait être résumée de la façon suivante : il n'est ni possible ni juste ni pédagogique d'attribuer les difficultés rencontrées par un jeune *qui n'a fait aucune démarche* sur le compte de mécanismes discriminatoires. Un minimum de responsabilité individuelle est en jeu, et cela parce que la recherche de stage, comme on l'a vu, est un moment pédagogique. Il n'y a d'apprentissage qu'actif ; en matière de formation scolaire et professionnelle, la passivité est irrémédiablement condamnée. Cette croyance est fortement partagée.

Tout cela touche à la question de fond, celle de la distinction qu'il convient de faire entre parler de « difficultés d'accès au stage » et l'existence de réelles « discriminations ». Ce faisant, il ne s'agit pas de minimiser les difficultés ou les discriminations. Pour les acteurs scolaires, la question est celle du juste diagnostic, en vue d'une intervention adaptée en faveur des jeunes. Etablir un diagnostic juste quand un élève fait état de difficultés repose nécessairement sur une subjectivité, celle de l'enseignant ou du chef de travaux, qui est contextuée et potentiellement erronée, qui peut se baser sur une information incomplète, etc. L'objectif de ce diagnostic est de comprendre la situation exacte dans laquelle se trouve le jeune, car il serait injuste de renvoyer à la responsabilité d'un jeune dans des cas où la discrimination est flagrante, alors qu'il ne serait pas pédagogique – et tout autant injuste – de suppléer un élève ne faisant pas preuve d'un minimum d'efforts. Tel est le dilemme auquel sont confrontés les enseignants ou maîtres de stage, qui exige de bien cerner la nature des difficultés des jeunes.

Cette distinction a des vertus pratiques du point de vue de la rationalisation et de la routinisation du travail des intermédiaires scolaires : ils peuvent et savent agir sur les cas de jeunes qui ne font pas assez de démarches (soit par une aide

individualisée à la recherche de stage, soit par des sanctions), mais ils ne savent pas et semblent ne pas pouvoir agir sur les discriminations. Ce travail de « reterritorialisation » de l'action légitime et possible des acteurs scolaires (c'est-à-dire de délimitation d'un espace où ils peuvent et savent intervenir en tant que professionnels avec des compétences précises et un « mandat » particulier) est quelque chose de typique, en sociologie des professions, dès que des troubles surgissent en ce qui concerne le travail à effectuer<sup>41</sup>. Il s'agit alors de redéfinir ces troubles en fonction des possibilités d'action du professionnel. Ne pouvant agir sur des phénomènes sociaux aussi larges que la discrimination, les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes peuvent être, à l'extrême, retraduits en troubles individuels (manque de motivation, recherche mal menée, etc.) sur lesquels justement ils sont capables d'agir (et mandatés pour)<sup>42</sup>.

Distinguer difficultés individuelles et discriminations ne signifie en rien nier ou occulter les secondes. Un CPE de la région nantaise part ainsi de cette distinction entre parler de discriminations ou de difficultés, et montre bien que dans sa pratique, pouvoir établir un diagnostic juste sur la situation du jeune est fondamental. Il se peut en effet, comme il le dit, que les élèves victimes de discriminations, par honte ou pudeur, diminuent l'ampleur de leurs difficultés, tandis que d'autres adopteront un comportement inverse. « *Effectivement, dans notre lycée, les élèves qui ont le plus de difficultés sont ceux d'origine étrangère (surtout africaine). Mais je pense qu'ils ne diraient pas qu'ils sont victimes de discriminations, ils vont plutôt remplir autre chose [en parlant du questionnaire], par exemple qu'ils ne connaissent pas d'employeurs, etc. Inversement, d'autres jeunes avec moins de difficultés vont plus facilement mettre leurs difficultés sur le compte de la discrimination, alors que ce n'est pas du tout le cas : c'est parce qu'ils se présentent en jogging, tee shirt, à un entretien, mais pas pour des motifs de discrimination. (...) Pour beaucoup, l'argument peut être un paravent : "De toute façon je ne trouverai pas" » (P5).*

Il poursuit en perçant bien le cœur du problème : « *Il ne faut pas nier la réalité, qui est là : on a plein de Noirs, d'Arabes, d'Asiatiques, qui ne trouvent pas de stage, quelle que soit leur motivation. On trouve toujours pour eux, on arrive toujours à les caser, il n'y en a pas un qui reste sur le carreau, mais le problème est réel. C'est sûr, il y a ceux qui ne cherchent pas sérieusement, qui s'habillent n'importe comment, et pour eux ce n'est pas la couleur de peau qui compte. Le vrai problème est qu'il y a plein d'élèves qui n'ont pas de raison manifeste de ne pas trouver de stage, et qui se retrouvent sans rien. Ce sont des élèves qui ont cherché sérieusement, mais qui n'ont rien trouvé. Si j'en ai 20 qui sont dans ce cas, il y en a 16, 18, qui sont d'origine étrangère ou de couleur... » (P5)*

---

<sup>41</sup> Cela est d'ailleurs particulièrement bien mis en avant dans le rapport déjà cité de F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, « La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine », ISCR, décembre 2006, dans le cadre du programme TALENT cofinancé par le FSE dans le cadre du PIC EQUAL.

<sup>42</sup> Sur la transformation des problèmes sociaux en troubles individuels par les acteurs de l'insertion professionnelle, voir J.F. Oriane, 2004, « Troubles de l'employabilité et traitement clinique du chômage : une analyse d'agents d'insertion en action », colloque Matisse « L'accès inégal à la protection sociale et à l'emploi », septembre, Université de Paris-1.

Ce CPE est donc très loin de minimiser l'ampleur des discriminations. Il en livre une définition précise et utile : *ne pas avoir de raison manifeste de ne pas trouver un stage, autre que des raisons liées à l'origine ou l'apparence*. A comportement de recherche « active » égal, ce sont bien les jeunes d'origine étrangère qui restent sur le carreau. L'intervention des acteurs scolaires sur les pratiques illégales de discriminations par les entreprises est alors plus complexe ; il s'agirait notamment pour eux de mobiliser le Droit afin de contester les pratiques, ce qui à l'évidence nécessite pour eux de se placer sur un autre terrain que le terrain professionnel qu'ils se sont délimités. Le fonctionnement de l'école doit pourtant se placer plus directement par rapport à la Loi<sup>43</sup>.

En résumé, deux idées émergent des entretiens réalisés :

- une volonté de parvenir à un diagnostic juste de la situation des jeunes, en vue de déclencher une intervention appropriée de la part de l'institution scolaire : intervention minimale en cas de manque de motivation (c'est-à-dire intervention sur le registre de l'incitation), et au contraire intervention maximale en cas de discriminations – celle-ci étant requalifiée comme un travail de placement auprès des entreprises membres du « réseau » (voir *infra*) ;
- mais, parfois, une difficulté fondamentale à opérer cette distinction entre difficultés et discriminations.

Comme le dit un professeur de comptabilité du Nord, il arrive que des employeurs se rétractent juste avant le stage, au détriment d'étudiants d'origine étrangère. Ces derniers doivent alors chercher d'urgence un autre stage avec cette fois-ci deux « handicaps » : leur origine étrangère et le fait de chercher un stage à la dernière minute, chose qui est interprétée, nous dit cette enseignante, comme : « *s'il s'y prend à la dernière minute, c'est qu'il ne doit pas être très motivé* » (P12). On le voit bien : pour certains, les difficultés sont multiples et se cumulent, alimentant les amalgames et mises à l'écart.

Le cumul des handicaps, comme le disait cette enseignante, se manifeste plus encore quand on prend en compte le rôle du réseau personnel ou familial. Le chef de travaux d'un lycée du Valenciennois souligne ce point : « *Pour les élèves, le fait est que quand on n'a pas de réseau de connaissances, ce n'est pas facile. Et c'est encore plus difficile quand on est bronzé et frisé. A priori pour eux, c'est plus dur. Ici, on est sur un bassin d'emploi populaire, avec de nombreux maghrébins, et ils ont plus de difficultés que les autres à trouver un stage. Je dois faire valoir mon autorité de chef de travaux pour leur trouver un stage. On fonctionne alors avec un réseau d'entreprises locales qu'on connaît bien, notamment avec les anciens élèves et l'association* » (P18).

### 3.3. Des distinctions selon les filières ?

Pour le chef des travaux d'un lycée près de Dunkerque, les discriminations importantes que connaissent ses élèves d'origine étrangère ont surtout lieu dans

---

<sup>43</sup> C'est une des conclusions normatives du travail de Dhume et Sagnard-Haddaoui (op. cit.).



le commerce et la vente, car ils font face à la clientèle, et beaucoup moins dans l'industrie. « *En industrie, c'est autre chose, ils ont des contrats avec des grandes entreprises, quatre ou cinq, et ils acceptent de nombreux stagiaires, qu'ils soient blancs ou noirs, ça n'a pas d'importance. Ils regardent moins, ils n'ont pas de clientèle, et ils ont des besoins. En secrétariat et compta, on y arrive plus facilement qu'en vente, c'est le même problème, ils sont moins face à la clientèle, ils sont dans un bureau. Le problème c'est surtout dans la vente et le commerce.* » (P20)

Pour un professeur de comptabilité, « *les jolies minettes ont moins de mal à trouver un stage que les gars d'origine étrangère, même si le stagiaire n'est pas en contact direct avec la clientèle, ce qui est souvent le cas pour les stages en comptabilité* ». (P12, prof compta)

Au contraire, pour un autre chef de travaux du bassin minier, les jeunes en industrie ont plus de difficultés : « *les problèmes se voient surtout dans l'industriel. Dans les filières commerciales, ça va un peu mieux, les jeunes sont toujours mieux habillés que ceux en industriel, ils ont une meilleure élocution, etc. Les jeunes en industriel, ils sont en jeans/baskets, ont un langage banlieue, quand on les voit appeler une entreprise, ils ne disent pas bonjour, ne se présentent pas, disent "Ouais je cherche un stage"... Pourtant les profs les guident, leur donnent des conseils pour leur recherche... Il y a plus de filles dans les filières tertiaires, et elles ont aussi des difficultés, mais de par leur niveau, elles s'en sortent, elles arrivent mieux à argumenter dans les entretiens, elles sont mieux présentables. Les filles ont les mêmes problèmes que les garçons en industriel, donc c'est vrai que c'est peut-être lié au secteur aussi.* »

Ces quelques exemples – qui se contredisent pour le cas de l'industrie – montrent bien l'impossibilité de généraliser le constat pour telle ou telle filière. Il s'agit avant tout de remarques valables pour des contextes locaux particuliers. Ils montrent plus généralement que la discrimination par la clientèle est incontestablement subie par les jeunes d'origine étrangère, réelle ou supposée.

#### 4. Les discriminations liées au sexe

Quand une question spécifique sur l'existence de discriminations était posée aux interlocuteurs, ce sont à chaque fois les discriminations liées à l'origine qui étaient évoquées. Jamais il n'a été spontanément fait mention de discriminations liées au sexe, et c'est donc en posant des questions plus précises sur le thème que certains ont confirmé l'existence de telles discriminations.

Elles concernent d'abord certains secteurs, comme la restauration ou l'industrie, et se manifestent différemment.

Dans le secteur de la restauration, plusieurs enseignants ont évoqué la distinction entre le travail en salle (le service) et le travail en cuisine (P4, responsable adjoint d'un CFA). Les garçons sont beaucoup plus nombreux en cuisine qu'en salle et inversement pour les filles. Dans les lycées, on observe pourtant que de plus en plus de filles s'orientent vers le travail en cuisine et les garçons le service. Mais les restaurants continuent à préférer prendre des filles pour le service et surtout des garçons en cuisine. Les filles ont donc d'énormes difficultés à trouver un stage en cuisine et les garçons dans une moindre mesure des stages en salle (P30, prof hygiène dans l'hôtellerie-restauration).

Une séparation implicite ou explicite semble inscrite dans ces métiers de la restauration. Dans les métiers industriels, généralement fortement masculinisés – la quasi totalité des élèves sont des garçons et tous les enseignants sont des hommes, note par exemple le proviseur adjoint d'un lycée privé du Nord (P8) – la discrimination passe par l'absence d'équipements aménagés sur le lieu de travail. Comme l'explique un professeur d'électricité du bassin lillois, pour les années où il y a eu quelques filles dans sa formation, elles ont eu des difficultés à trouver un stage en production : l'« excuse avancée », nous dit-il, était que « les conditions n'étaient pas adéquates pour les filles, par exemple qu'il n'y avait pas de toilettes sur les chantiers ». Ces jeunes filles ont dû alors effectuer leur stage plutôt en vente, toujours dans le secteur de l'électricité, mais pour des stages qui leur plaisaient moins (P9).

Ce même argument a été rapporté par d'autres responsables : « La principale difficulté est l'inadaptation des structures industrielles aux stages pour des filles. Ça va être l'absence de vestiaires par exemple. Le véritable problème c'est que les entreprises ne sont pas prêtes à recevoir des filles sur un plan matériel » (P18, chef de travaux industriels, Nord) ; « Notre filière attire essentiellement des garçons mais tous les ans nous avons tout de même systématiquement une ou deux filles. Elles ont beaucoup plus de difficultés que les garçons à trouver un stage. Le principal motif de refus qu'on leur donne c'est : "notre entreprise ne possède pas de vestiaires ou de toilettes pour les filles donc nous ne pouvons pas les accueillir" » (P26, professeur de génie mécanique, Reims).

Certaines filières comme l'industrie sont sexuellement construites, ce que certains expliquent par la tradition voire le manque d'appétence des filles pour les métiers d'hommes : « Il n'y a, en général, que des garçons dans cette filière. De temps en temps une fille, mais elles ne sont jamais restées jusqu'au bout des deux années de formation. C'est vrai que ce n'est pas évident pour elles d'être constamment avec des gars. Pour tenir il faut un sacré caractère ! (...) Le métier est par tradition un métier d'hommes, les femmes ne s'imposent pas facilement et n'en ont pas forcément envie » (P27, professeur génie mécanique, Reims).

La place des filles dans l'industrie est donc plus difficile pour certains ; d'autres personnels de lycée notent au contraire que leur rareté et leurs qualités féminines sont des atouts. Pour un chef de travaux du Nord, *« elles n'ont pas plus de mal à trouver un stage que les garçons. Ce n'est pas particulièrement difficile de se retrouver dans un univers masculin, parce que déjà au lycée elles sont habituées à être avec beaucoup de garçons. Et elles ont leurs qualités propres »* (P16). Un autre chef de travaux précise les qualités que l'on peut attendre des filles : *« On a des filles dans ces métiers industriels, et il n'y a pas de problèmes, on ne connaît pas du tout de discriminations. Il y a environ 10 % de filles (cette année on a trois filles en productique par exemple), et on aimerait bien en avoir un peu plus. Je peux vous dire que toutes les filles qui sont chez nous, en maintenance industrielle, productique, n'ont aucune difficulté à trouver un stage, elles sont déjà plus motivées, et elles sont plus minutieuses, elles font du bon travail »* (P6). Les qualités attendues d'une fille renvoient à des stéréotypes sexués mais tenaces, comme cette idée de minutie. Dans d'autres cas, l'insertion des filles est rendue plus facile par des politiques volontaristes de recrutement féminin dans l'industrie, pour des raisons d'image, en raison de difficultés à recruter, pour leurs qualités sur certains postes, voire pour améliorer les relations de travail : *« il y a un vrai volontarisme sur le bassin à recruter des filles, et je ne parle pas que de stages. Il y a une volonté politique locale, la volonté aussi de changer d'image, et je ne vais pas vous apprendre que les métiers techniques souffrent d'une mauvaise image ; ils perdent des effectifs alors qu'en face il y a une hausse des demandes d'emploi. Aujourd'hui il va être de bon ton d'avoir plus de filles dans les ateliers, parce que ça favorise la qualité, ça change les relations entre les salariés, et puis parce qu'elles sont plus douées aussi sur certains postes. Dans la région certaines entreprises recourent même à des quotas, c'est le mot même si c'est pas toujours bien vu d'employer ce terme [cas d'un constructeur automobile notamment] »* (P18).

Les visions peuvent pourtant changer en ce qui concerne les différences garçons/filles. Par exemple, une enseignante en Loire-Atlantique (P21) témoigne de la façon dont le regard des exploitants agricoles vis-à-vis des filles a évolué en peu de temps : *« Il y a quelques années, notre lycée était confronté à un autre type de discrimination : le sexisme. Il faut reconnaître que les exploitants agricoles ne voient pas en bons termes le travail féminin dans leur exploitation. Nous avons commencé à sensibiliser les entreprises agricoles sur la qualification et la disponibilité des filles à exercer certaines tâches. Par exemple, les filles qui se proposent de travailler la nuit, certaines tâches en lien avec le ménage, etc. Aujourd'hui, les filles sont traitées sur le même pied d'égalité lorsqu'elles demandent un stage ou un contrat d'apprenti ; la culture a changé »*.

Les stéréotypes sexués peuvent se tourner également contre les garçons dans d'autres filières. Une enseignante en filière sanitaire et sociale parle des difficultés pour eux pour trouver un stage en école maternelle. Les institutrices sont selon elle réticentes à prendre des stagiaires garçons. Ceux de sa filière ne sont pas parvenus à trouver un stage d'eux-mêmes, et le lycée a dû intervenir pour les placer dans les écoles (P13).

La coiffure est également une filière très féminisée, où il y a au contraire une forte demande pour recruter des garçons, selon un formateur (P2). Selon lui, les garçons progressent plus vite et parviennent plus facilement à devenir gérant d'un salon, en raison de stéréotypes sur leur meilleure capacité de gestion. Pour

une autre formatrice du Nord, les stéréotypes masculin/féminin jouent aussi à un autre niveau : « *Il n'y a pas assez de garçons, nous dit-elle, il y a pourtant une demande forte des employeurs pour recruter des garçons. Ça marche bien pour eux, mais ils ne s'orientent pas beaucoup vers la coiffure. Il y a aussi des jeunes hommes qui apprennent la coiffure mais qui ne sont pas faits pour ça, bien sûr. Il ne faut pas que le jeune homme soit trop masculin, comment dire... il faut qu'il soit moderne, entre guillemets.* » (P1)

## 5. Autres formes de discriminations

D'autres formes de discriminations ont également été notées :

- Des discriminations fondées sur l'apparence :
  - o Comme l'affirme une professeur d'un lycée hôtelier, un jeune présentant mal (piercing, tatouage, cheveux colorés...) ou ayant « *un physique n'étant pas dans la norme* » aux yeux des restaurateurs (elle évoque que le problème de surpoids revient souvent) aura des difficultés à trouver un stage (P30).
  - o Le look dans la coiffure joue un rôle considérable, et plusieurs formateurs en coiffure ont confirmé une séparation très nette des salons de coiffure entre salons « branchés » urbains et salons plus traditionnels de petites villes : « *Par rapport aux différents métiers, on a différents critères. Par exemple pour la coiffure. Un salon de coiffure pour les jeunes situé dans le centre-ville de Lille ne peut pas embaucher les mêmes personnes que "Chez Ginette" en pleine campagne... Un jeune homme maghrébin pourra être embauché sans problème dans ce genre de salon s'il a le look, etc. Mais ils ne prendront jamais une jeune fille bien française avec un col Claudette...* » (P3, responsable de CFA)
  
- Les discriminations peuvent avoir lieu au moment de l'entrée en formation, par anticipation, en quelque sorte, des difficultés que les jeunes auront à subir. Selon une enseignante d'un lycée hôtelier, certains professeurs refuseraient ainsi d'accueillir certains élèves dans la formation parce que leur présentation n'est pas satisfaisante. L'argument avancé, nous détaille-t-elle, est que « *de toute façon aucun restaurateur ne voudra d'eux, et que par conséquent ça ne sert à rien qu'ils viennent suivre cette formation* » (P30). L'institution scolaire ne peut occulter le fait que la discrimination commence à sa porte ; il n'est pas possible « de ne formuler la question qu'à la périphérie de l'institution »<sup>44</sup>.
  
- Un seul enseignant a évoqué le cas du handicap (P2). Ce formateur en coiffure explique que de plus en plus de personnes handicapées (malentendants) sont orientées vers la coiffure, ce qui pose de nombreux

---

<sup>44</sup> F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, op. cit., p. 20.

problèmes selon lui. Le métier de la coiffure est avant tout un métier de communication selon lui : intégrer des jeunes malentendants peut conduire à abaisser le service rendu selon lui, qui se réduirait alors à un simple service technique.

- Peu de cas ont fait mention des discriminations fondées sur la religion. Comme le dit la responsable d'un important CFA du Nord, « *les difficultés ressortiraient un peu plus dans les métiers d'alimentation, tout ce qui touche à la viande... Il y a les questions de religion qui se posent* », pensant aux jeunes de confession musulmane. Mais de toute façon, explique-t-elle, par des mécanismes d'autosélection il y a très peu de musulmans qui se destinent à ces filières (P3). Il semblerait donc que la religion joue un rôle important dans l'orientation, si l'on en croit ce qu'elle dit. Son adjoint prend l'exemple d'un jeune en formation cuisine dont le père ne voulait pas qu'il touche ni ne goûte aux aliments. Du coup il envoyait en salle des plats mal assaisonnés, du pain sans sel, etc. « *On lui a dit qu'il fallait arrêter sa formation, ou alors accepter de toucher et goûter les aliments. On ne lui demande pas de ne pas être musulman ! De toute façon, un musulman peut goûter les aliments, quand c'est dans le cadre de son travail.* » (P4)

## **6. L'absence de problèmes**

Aux différentes questions sur les difficultés que pouvaient rencontrer leurs élèves, certains enseignants ou responsables ont souligné qu'il s'agissait d'une réalité qui ne les concernait pas, pour différentes raisons.

D'abord parce qu'on est face à des secteurs où il y a de la demande. C'est le cas de plusieurs filières, qui sont bien sûr à situer dans un contexte de bassin d'emploi. Certains points de vue exprimés ici peuvent en effet être contradictoires avec d'autres vus plus haut.

- *Restauration collective* : il y a de la demande de la part des collectivités (par ex. : cantine d'administrations) ou des chaînes de restaurant qui ont besoin de main d'œuvre (P13)
- Cette enseignante en filière sanitaire et sociale cite aussi tous les métiers des *services à la personne* : auxiliaire de vie, aide ménagère, etc. (P13)
- *L'industrie*. Un interlocuteur remarque que les besoins se maintiennent tandis que l'offre stagne : « *le problème est plus global, le problème est d'attirer des filles et des garçons, peu importe, dans les filières industrielles, parce qu'il y a du travail, de l'embauche, mais actuellement on constate que les candidatures se tassent...* » (P22)
- *Le bâtiment, la menuiserie ou la peinture* (P16)
- *La production agroalimentaire et le paysagisme*, pour cet enseignant en lycée agricole (P19) : « *Les entreprises qui sont partenaires de notre lycées sont prêtes aujourd'hui à accueillir en stages tous les élèves que*

*nous leur proposons* ». Le besoin en main d'œuvre qualifiée des entreprises agroalimentaires au niveau local semble être la principale explication. L'enseignant nous a aussi signalé l'absence des pratiques discriminatoires à l'égard des élèves d'origine maghrébine. « *Il y a de la place pour tout le monde* ».

A côté de ces situations où le marché du travail est capable d'absorber les demandes de stage, la principale explication de l'absence de difficultés réside dans le travail effectué en amont par les établissements scolaires. Selon certains enseignants, les élèves n'ont théoriquement pas de difficultés car ils sont orientés vers des entreprises déjà contactées et d'accord pour prendre des stagiaires. Dans un lycée de l'Ain, les entreprises sont contactées dès le début d'année, les jeunes peuvent ensuite appeler avec plus de facilités (P33). Le travail réalisé par les professionnels scolaires évacue ainsi les problèmes que pourraient rencontrer certains élèves.

Le proviseur adjoint d'un lycée industriel et commercial du Nord explique que son lycée fonctionne avec un réseau d'entreprises « partenaires » qui accueillent régulièrement des stagiaires. Les problèmes n'apparaissent pas au moment de la recherche mais surtout pendant les stages. Les tuteurs appellent le lycée pour signaler des absences injustifiées de la part des stagiaires ou un manque de motivation manifeste. « *C'est ennuyeux pour le lycée, car bien souvent ces entreprises ne reprennent plus de stagiaires l'année suivante. C'est une entreprise potentielle de moins pour le lycée* » (P8) : on retrouve la rhétorique déjà mentionnée auparavant du stage « flingué ».

Certaines explications insistent donc sur l'efficacité du travail de pré-sélection effectué au niveau du lycée ou du CFA. « *Par moments, explique une formatrice en coiffure, je reçois des jeunes, je sais où je vais pouvoir les envoyer et où je ne vais pas pouvoir. Quand je reçois une jeune fille, je vois à quel style de salon elle va correspondre : on voit le style du jeune, son look, et on connaît bien les styles des salons. On fait attention aux vêtements qu'elle porte, à la coiffure, son maintien, etc. On sait si elle correspond plutôt à un salon de campagne ou de ville. Il y a des salons assez chics, comme Dessange, on voit quel type de jeune fille va correspondre. On fait attention aux critères des salons* » (P1). Cette formatrice dans un CFA confie ainsi que les jeunes ne connaissent pas de réelles difficultés, car ils sont bien orientés et conseillés.

Les stratégies évoquées ici sont le principal levier d'action que manient les établissements pour réduire les difficultés. Dans la plupart des cas, l'intervention se fait en cas d'échec de la recherche autonome par le jeune, c'est-à-dire dans un second temps (la prochaine section ci-dessous est consacrée à ces stratégies). Ici, les cas mentionnés ont la particularité d'intervenir beaucoup plus tôt, ce qui explique in fine que les enseignants interrogés ne perçoivent pas de difficultés pour leurs élèves.

Un lycée d'enseignement professionnel du Nord a adopté une telle approche fondée sur un stage « clés en main », sur le constat des faiblesses que présente la méthode alternative censée être plus pédagogique (laisser les jeunes

chercher, et intervenir si besoin) ; la référence renvoie même parfois à la sphère de l'éthique (éviter l'humiliation).

### **Le cas du Lycée L. : une formation et un stage « clés en main »**

La stratégie de préparer le terrain est très nette chez ce lycée situé en zone sensible, dont le proviseur n'a pas souhaité diffuser l'enquête auprès des élèves, car, explique-t-il, « *il n'y a pas de problèmes* » dans cet établissement (P7).

Ce lycée professionnel spécialisé dans la restauration fonctionne avec un référent stage, qui s'occupe de trouver des stages pour les élèves. Le lycée offre une « *formation clés en mains* » nous dit le proviseur : « *On n'a jamais laissé un gosse tout seul, on connaît très bien les humiliations au début, au moment de la recherche de stage* ». « *Le but de l'école, c'est de leur donner une formation, de leur montrer qu'ils sont capables. On leur évite le passage par l'humiliation* ».

Cela permet de pré-sélectionner les jeunes en fonction des restaurants, mais aussi de sélectionner les employeurs : « *si on tombe sur un raciste, on ne travaille plus avec lui. Jamais on n'acceptera qu'un employeur nous dise qu'il ne veut pas travailler avec un jeune d'origine étrangère. Il y a suffisamment d'employeurs pour qu'on ne s'embête pas avec les c...* ». Le référent-stage organise le réseau d'employeurs, qui acceptent des stages chaque année et chez qui les jeunes sont ensuite parfois recrutés. Ce réseau « *permet que chacun ait un stage* ».

L'idée est de faire correspondre les demandes des employeurs avec la nécessité de placer tous les jeunes en entreprise. « *On adapte toujours l'employeur à l'élève* » : « *ceux qui ont des compétences, on les envoie chez des employeurs top* », comprendre des restaurants haut-de-gamme ou huppés ; « *si le gamin est turbulent, on le met à XX [cantine d'entreprise], ce sont des copains, ce sont des employeurs qui nous connaissent bien, on peut discuter avec eux* ». « *Il y a forcément une sélection en fonction de la technicité et du comportement* » poursuit-il ; « *pour ceux pour qui ce n'est pas acquis* », il y a quand même de nombreuses autres solutions.

La présélection n'est pas si figée : C., un restaurant gastronomique lillois, accepte des jeunes avec un peu plus de difficultés pour les former. Le jeu du réseau et de la confiance fonctionne à plein régime. L'idée d'adapter l'employeur à l'élève, c'est-à-dire de bien orienter le jeune pour son stage, est fondamentale : « *la pire chose c'est qu'un jeune se fasse virer de son stage ; si ça va mal chez l'employeur, c'est la scolarité qui s'interrompt* ».

Le poste de référent-stage est né de façon originale, un peu par hasard. Il a été mis en place en 2006, à la suite de travaux importants dans les lycées, obligeant les élèves à suivre les cours d'enseignement professionnel en entreprise, les cuisines du lycée étant en réfection. Il a donc fallu créer un poste chargé des relations avec les entreprises, pour évaluer l'apprentissage du jeune sur place, le suivre, l'évaluer, etc. Il fallait également s'assurer que tous les jeunes trouvent un stage où les conditions d'un enseignement professionnel puissent être réunies. Auparavant, c'étaient les professeurs principaux qui s'occupaient de chercher les stages.

On demande au proviseur si le fait de chercher à la place du jeune ne reporte pas le problème à plus tard. Il s'insurge contre l'idée que cela puisse ne pas être pédagogique, qu'il faut au contraire forcer les jeunes à aller au devant des contraintes, etc. « *Qu'attend-on d'un lycée ? Une formation, de bosser, de ne pas subir les humiliations de certains patrons* ». L'objectif recherché, continue-t-il, « *c'est qu'un jeune puisse mettre le diplôme de cuisinier sous les yeux d'un patron, il peut être maghrébin, s'il a 15 de moyenne, des bulletins qui disent qu'il est au top, tout cela joue en sa faveur et encourage son insertion* ». « *C'est notre politique* » : « *mettre l'élève au cœur du dispositif, même si ce n'est plus trop à la mode...* ».

Le même phénomène de minimisation des problèmes en raison d'un travail actif des professionnels « pour réduire les effets de la discrimination sur leur travail » a été observé par les chercheurs de l'ISCRA, qui écrivent : « Ce travail actif correspond à une intégration banalisée de cette question dans les routines du travail, jusqu'au point où elle ne fait problème. (...) Cela rend compte du fait que l'idée de "problème" correspond en réalité à des situations non prévisibles qui obligent à excéder les routines pour inventer des solutions. *L'absence de problèmes ne signifie pas l'absence de discriminations, mais leur invisibilisation au sein d'une organisation du travail routinière qui "sait comment traiter" ces cas pour qu'ils ne rendent pas le travail difficile* »<sup>45</sup>. Cette réalité préside en tout cas à des stratégies d'implication maximale des établissements telles que celle du lycée présenté dans l'encadré précédent.

## **7. Les stratégies pour faire face aux problèmes**

### **7.1. L'obligation d'intervention**

La principale stratégie est donc celle de l'intermédiation, c'est-à-dire de l'intervention auprès des entreprises en vue de placer tel ou tel jeune. A moins d'être placée dès le départ, en vue de limiter la recherche du jeune, comme on vient de le voir, cette intervention intervient généralement selon une chronologie bien précise : le plus tard possible pour certains, après une « date-butoir » pour d'autres. Il s'agit là d'une intervention qui « *n'est pas logique* » et qui doit se faire « *en derniers recours* » (P17).

L'intervention des acteurs scolaires est motivée par une logique d'égalité et d'obligation. Ce terme d'obligation est revenu à de nombreuses reprises et possède un double sens : à la fois une obligation légale et bureaucratique (les intervenants évoquent le « Bulletin officiel », « les textes », etc.), mais également, semble-t-il, une obligation comme impératif moral, qui dicte l'action. « *On n'a pas le choix*, dit une chef de travaux tertiaires du Nord. *Le stage est obligatoire dans le cursus, donc on est obligé de leur trouver un terrain de stage. Donc je m'accroche à mon téléphone, je fais le tour des entreprises, on essaye de négocier, par exemple négocier que les élèves ne fassent pas que de la*

---

<sup>45</sup> F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, op. cit., p. 67. On souligne.



*compta, qu'ils fassent aussi autre chose, comme de l'informatique, de l'administratif, etc. Mais de toute façon, tout ça fait partie de leur formation » (P15).*

Un chef de travaux du même département dit la même chose, tout en évoquant les marges de manœuvre dont il dispose. Ces marges de manœuvre font qu'une démarche d'abord fondée sur la recherche autonome du jeune reste possible (le début de la citation a déjà été cité plus haut) : « *Si ça provient d'un manque de bonne volonté, alors on retarde la mise en branle de notre carnet d'adresses, ce serait trop facile sinon ! Mais c'est vrai que la loi, si l'on suit le Bulletin Officiel, c'est que les établissements doivent fournir un stage à leurs élèves. Bon après, les élèves ne sont pas censés connaître la loi, mais souvent ils savent qu'on les aidera s'ils n'ont rien trouvé... » (P18). Et comme il poursuit : « *C'est vrai que ce n'est pas facile de trouver un stage, et ma fille a rencontré de pareilles difficultés...* »*

Un responsable des stages lillois confirme : « *Chez nous, nous n'avons pas de jeune qui n'ait pas de stage. Mais c'est obligatoire, c'est prévu dans les textes : il est de notre responsabilité d'en trouver pour chaque élève » (P22, chef des travaux industriels). De même, cette coordinatrice dans l'Ain : « *Puisque le stage est obligatoire, on ne peut pas laisser les élèves dans la nature, on doit les aider » (P33). Cet impératif catégorique est exprimé d'une autre façon par un prof de génie mécanique à Reims : « *50% des élèves trouvent leur stage d'eux-mêmes. Parce qu'ils connaissent l'entreprise par le biais souvent de la famille ou parce qu'ils ont déjà fait un stage dans cette entreprise. Ceux-là n'ont pas besoin d'aide. Pour l'autre moitié restante, les profs vont devoir mouiller leur chemise et pour certains élèves encore plus que d'autres ! » (P26).***

Sans l'aide du personne enseignant, l'obtention d'un stage relèverait parfois de l'impossible, selon certains. Dans ces cas, qui concernent des publics en difficulté, il est clair qu'il n'y a pas à proprement parler « recherche » de stage. « *Pour les jeunes qui n'ont pas trouvé de stage la semaine précédant la semaine de stage, alors on leur trouve quelque chose, les professeurs trouvent dans leurs relations. Les filières avec le plus de difficultés sont celles où beaucoup de jeunes sont issus de SEGPA, et là les profs sont beaucoup derrière eux. Les élèves en carrière sanitaire et sociale ont des potentiels de stage plus limités aussi, ce sont les maisons de retraites, les écoles maternelles, etc., et là il faut que les profs les aident, car ce n'est pas facile de s'y repérer, de pouvoir les contacter... Nous avons aussi quelques filières industrielles mais qui font avant tout des services aux collectivités (nettoyage industriel, restauration collective), et les élèves ne sont pas du tout autonomes... Ils savent à peine passer un coup de fil... Pour eux, ce sont les profs qui font tout le boulot, c'est obligatoire » (P5).*

Notons que cette obligation est le plus souvent évoquée pour les lycéens, pas pour les niveaux d'études supérieures. La division des responsabilités est claire pour un chef de travaux : « *Pour les BEP et les Bac pro, le stage est de la responsabilité de l'équipe pédagogique : au bout du compte, nous devons fournir le terrain de stage. Pour les BTS, la recherche est plus de la responsabilité des étudiants, c'est une démarche d'étudiant, plus de lycéen. On se doit quand même de fournir les moyens, mais il n'y a plus la même obligation de résultats » (P22).*

L'obligation de résultats supplante donc généralement l'obligation de moyens, laquelle risquerait de montrer ses limites devant la sélectivité à l'embauche et les difficultés évoquées jusqu'ici. L'approche égalitaire et républicaine de l'école conduit bien les enseignants à agir selon le principe d'une justice non pas méritocratique mais bien de résultats. Ils doivent s'assurer que personne ne reste sur le carreau, pour reprendre une formule souvent entendue.

Une exception à cette logique de l'obligation a été rencontrée dans un lycée de l'Ain, où le problème des discriminations est particulièrement sensible. Le chef des travaux (P32) précise que le stage n'est pas obligatoire pour les BEP, « *même si on essaye que tout le monde en fasse un en fin d'année* ». Le stage devient obligatoire pour les autres niveaux. En ce qui concerne les BEP, il s'agit d'un stage de 3 semaines, qui est en général assez simple à régler, selon les termes de ce chef des travaux. « *Il s'agit d'une séquence éducative, pas d'une séquence de formation. Ce qui fait que pour ceux qui ont des difficultés à trouver ce stage, on ne les oblige pas. On a environ 2-4 % d'élèves de BEP qui ne trouvent pas, mais ce n'est pas grave. Ce sont les élèves qui ont le plus de difficultés. On est en BEP, donc ce n'est déjà pas le haut du panier. Ceux-là, ça va être ceux qui s'expriment plus ou moins bien, qui ont des problèmes d'allure, vous savez, le jean qui descend bien bas, etc. Toutes des choses qui vont perturber le chef d'entreprise... Et il y a sûrement aussi un peu de couleur de peau...* » Comment se sentent ces jeunes qui ne trouvent pas de stage ? « *Ils ne nous le répercutent pas vraiment, ils ne nous le disent pas... Quand ils ne trouvent pas de stage, on les prend à l'intérieur du lycée, on les fait travailler à l'atelier. On est sur une séquence éducative, pas sur de la formation en entreprise, donc ce n'est pas grave. Une année, le problème a été un peu plus large, on avait beaucoup de BEP qui n'avaient pas trouvé, et c'étaient des jeunes avec vraiment beaucoup de problèmes. On leur a donné des cours en plus, à la place des trois semaines prévues, on a changé les emplois du temps ; l'idée c'était bien de les occuper en effet, oui, de leur donner un petit soutien en plus, parce qu'ils en avaient besoin.* » (P32)

Au final, comme on l'a déjà dit, cet impératif de placement témoigne d'une volonté d'égalité de résultats et non pas d'égalité de moyens. Elle peut rejaillir sur la logique pédagogique, voire entrer en conflit avec elle : « *Chaque veille de début de stage, nous raconte une chef de travaux tertiaire, j'ai 3/4 élèves qui sont dans l'urgence, qui viennent dans mon bureau sans stage. Attention, parfois c'est la faute de l'élève. Ils savent que le stage est obligatoire, donc du coup ils ne se bougent pas. On va leur trouver quelque chose, mais ce ne sera pas forcément un terrain de stage préparé : on ne discute pas toujours avec l'entreprise du contenu du stage, etc. Pour les autres, ceux qui se sont décarcassés mais qui n'ont rien trouvé, c'est pour eux qu'on va travailler en premier, pas pour les autres... Mais quant à dire pourquoi ceux-là n'ont pas trouvé, c'est difficile ; ils n'ont pas eu de réponses mais ça ne tient pas forcément à un problème particulier... Je dis souvent à mes élèves que les entreprises n'ont pas le budget pour répondre à toutes les demandes faites par des stagiaires, que prendre un stage ça peut être intéressant pour l'entreprise mais que souvent ça leur coûte cher, ça leur prend du temps, il faut les former...* (P15, chef travaux tertiaire)

On retrouve ici l'obligation, du côté des élèves, de faire preuve d'un minimum d'efforts. « On peut dire qu'il y a ceux qui sont vraiment intéressés par le stage, et ceux qui font ça par obligation, qui traînent la jambe. Au dernier moment, les jours qui précèdent le stage, on doit pallier ces insuffisances. Heureusement qu'on a des relations avec les entreprises, qu'on peut toujours appeler quelqu'un qu'on connaît et dire "cette année, on a un jeune, c'est pas une lumière, mais vous ne voulez pas faire un effort pour le prendre ?" » (P6).

Nous reviendrons en conclusion sur le sens à donner à cette obligation et aux principes égalitaristes qui la sous-tendent. Nous reviendrons également sur cette articulation implicite de responsabilités entre le jeune et l'école, fondée sur des préceptes pédagogiques pouvant virer en fiction méritocratique.

Tous les lycées fonctionnent avec un réseau d'entreprises avec qui sont maintenues des relations d'année en année et qui sont autant de lieux de stage. Ce réseau est activé au cas par cas, selon les problèmes rencontrés par les jeunes et le diagnostic posé par l'enseignant. L'activation de ce réseau répond parfois à une logique d'excellence (par exemple des restaurants gastronomiques huppés vers lesquels pourront être orientés certains élèves ou apprentis de talent), le plus souvent à une logique d'urgence. C'est cette seconde logique que l'on regarde maintenant.

## 7.2. La constitution du réseau d'entreprises

### 7.2.1. Les stratégies des chefs de travaux

La plupart des chefs de travaux, enseignants ou proviseurs gèrent plus ou moins formellement un réseau d'entreprises<sup>46</sup> pouvant être contactées pour placer des élèves. Ce travail est le plus souvent dévolu aux chefs de travaux.

Un chef des travaux (P18) a ainsi adopté une stratégie de « pré-conventionnement » : « La politique de l'établissement est de pré-conventionner les entreprises. Je les démarcher, et dans la pré-convention, qui est un engagement mutuel, on leur demande d'accepter d'office les élèves qu'on leur place ». Il explique plus loin : « La solution, c'est de constituer un réseau d'entreprises, et de les pré-conventionner. C'est un engagement à prendre un stagiaire, et nous de notre côté on s'engage à faire un suivi à la culotte de ce stagiaire. Dans cet engagement, il faut bien définir les attentes de chacun. On doit par exemple dire à une entreprise qu'on ne pourra pas leur assurer que ce sera un bon stagiaire, mais on peut assurer qu'on sera derrière s'il y a un problème. On peut faire ce suivi parce que nous sommes un petit établissement (500 élèves) et que j'ai un assistant. Mais dans un plus gros établissement, ça serait plus dur. » (P18)

Un homologue chef des travaux parle de « *travail de préparation en amont* » : « *Nous démarchons les entreprises avec les profs, pour connaître le tissu local. Lors des visites en entreprises, les professeurs rencontrent les futurs tuteurs. Il*

---

<sup>46</sup> On parlera abusivement d'entreprises, mais on considère également l'ensemble des administrations, collectivités, associations, qui peuvent accueillir des stagiaires.

*faut visiter le lieu du stage, pour voir les conditions, mettre en place des éléments qui seront contrôlés (il y a une partie de la note qui dépend directement d'une évaluation faite sur place)... » (P6)*

L'organisation du réseau est nécessaire pour rendre ce travail en amont efficace et rapidement utilisable. L'idéal pour certains serait ainsi l'établissement d'une base de données qui indiquerait toutes les entreprises et administrations qui acceptent sans problème les stagiaires (ce que souhaiterait une enseignante, P14).

Ce travail de préparation est long – et à tout moment il peut être « flingué » ou « grillé » par un comportement inadéquat du stagiaire : *« Il faut savoir que les relations que nous tissons avec les entreprises sont longues à créer. Une place de stage dans une entreprise c'est souvent 5/6 ans de travail en amont. Le tissu d'entreprises n'est pas gigantesque sur Reims et les environs proches. Les bonnes relations avec les entreprises sont indispensables. Nous sommes malheureusement obligés de sélectionner les élèves. Dans certaines entreprises nous ne plaçons pas les élèves pour lesquels nous ne sommes pas certains que leur stage se passera très bien. Nous ne pouvons pas nous le permettre de nous griller avec certaines entreprises. Il n'existe plus aucun partenariat privilégié avec les entreprises. Nous souhaiterions que certaines entreprises s'engagent à nous prendre tous les ans un certain nombre de stagiaires. » (P26)*

Comment se passent les relations avec les entreprises et comment s'effectue ce que l'on peut appeler une « négociation » entre des intérêts qui ne sont pas forcément convergents ? Une idée peut être de les mobiliser sur le registre sentimental, comme le dit ce chef de travaux : *« Avec les entreprises, on y va au sentiment, et de leur côté les entreprises jouent franc jeu. Elles nous disent bien qu'elles ne se situent pas dans l'optique diplôme (pour les filières compta, ce serait travailler effectivement avec un comptable, sur des logiciels de compta, etc.), c'est tout cela qu'on négocie. Elles sont de toute façon compréhensives, elles savent que c'est difficile pour les stagiaires de trouver un stage. Le problème est qu'on n'a pas la demande en face en ce qui concerne des filières comme les BEP Compta, qui ne répondent pas à leurs demandes. Or la dénomination est « compta », mais le programme est le même que le BEP secrétariat... De mon point de vue c'est vrai qu'un filière commune serait plus favorable. » (P15, chef travaux tertiaire)*

Une autre tactique est de parler un langage plus utilitariste ou rationnel pour impliquer l'entreprise. Un professeur de BTS (P19), dont le lycée agricole a pu mettre en place un vaste réseau de partenaires (entreprises, cabinets d'études, mairie...), évoque des stratégies « gagnant-gagnant ». Un grand nombre d'entreprises sont en partenariat avec le lycée. Certaines formations sont adaptées à l'évolution des besoins de ces entreprises et du métier. Les entreprises jouent le jeu en acceptant des stagiaires et le lycée répond à leurs besoins en qualifications.

Une logique d'intermédiation est d'agir sur l'information en faveur du jeune. Tout recrutement signifie fondamentalement effectuer un choix en univers incertain, et cette incertitude peut être réduite en donnant une information supplémentaire. Un pas supplémentaire est de rechercher la confiance via des dispositifs de garantie : *« On appelle, on explique qu'on a un jeune qui est*

*sérieux, assidu, qui travaille bien ; une fois qu'on dit son nom, eh bien les réticences n'arrivent pas, parce qu'on a défendu le jeune. Il y a trop d'amalgames faits sur les jeunes d'origine étrangère, mais il y a la même proportion de bons que de mauvais, comme pour les autres ! On n'a jamais eu de jeune qui soit resté sur le carreau. Quand c'est nous qui proposons un jeune, on l'a déjà bien vendu, et généralement il n'y a plus de blocage » (P34).*

Ces mécanismes de garantie par un tiers ont été bien étudiés en sociologie, dans des contextes professionnels où règne l'incertitude sur les qualités individuelles, que ce soient celles d'un prestataire de service ou d'un candidat à l'embauche<sup>47</sup>. Ces mécanismes peuvent être réputés crédibles car si l'engagement du tiers permet de réduire un peu de l'incertitude pour l'employeur, c'est parce que ce dernier dispose de *menaces crédibles* : un stagiaire qui ne fait pas l'affaire, un intermédiaire qui se serait trop avancé, et c'est une réputation qui est en jeu, et une entreprise qui supprime ses relations. Tout l'enjeu exprimé derrière les exemples de stages « flingués » ou « grillés » est bien à ce niveau. « *J'ai un réseau d'entreprises sous le coude, mais je ne veux pas leur mettre n'importe qui entre les mains ; je veux garder ma crédibilité !* » avoue un chef des travaux de l'Ain (P34).

L'entremise des acteurs scolaires doit donc être *efficace*, comme pour n'importe quel autre intermédiaire du marché du travail. Il n'est pas impossible que des entreprises qu'on qualifie généralement de « citoyennes » « *jouent le jeu* » (une autre formule revenue à plusieurs reprises), c'est-à-dire jouent un autre jeu que celui de l'efficacité productive, et se rapprochent des principes d'apprentissage et de socialisation dont l'école républicaine est porteuse. Mais c'est plus souvent l'école qui se plie aux exigences de l'entreprise que l'inverse qui se produit.

Les actions de « parrainage » sont également un mécanisme de garantie efficace car ils favorisent l'interface entre les jeunes d'origine étrangère et les entreprises, même si l'accès au parrainage peut poser certains problèmes<sup>48</sup>. Les enseignants ou maîtres de stage que nous avons interrogés n'ont pas évoqué la possible existence de pratiques de parrainage dans leurs établissements.

### 7.2.2. *L'effet des stratégies de « placement » sur les discriminations*

Ce sont souvent les jeunes discriminés qui vont être les bénéficiaires de ces interventions. Ces jeunes dont les candidatures ont échoué vont donc être « défendus », comme le disait plus haut un responsable ; des entreprises partenaires vont être appelées, mais tout n'est cependant pas joué. « *La façon de traiter ce problème [les discriminations] est difficile. De mon côté, moi je peux m'engager à ce que le jeune donne satisfaction, mais s'il ne la donne pas... Dans ces cas là ça renforce les préjugés parfois. Il faut lutter contre beaucoup*

---

<sup>47</sup> Cf. Karpik L., 1996, « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du travail*, vol. 38 n° 4, 527-550 ; Eymard-Duvernay F. et Marchal E., 1996, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

<sup>48</sup> M. Viprey, « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », Rapport pour le Comité économique et social, 2002, pp. 81-82.

*d'associations d'idées (jeune maghrébin = dealer), alors que cette identification est tout à fait fausse » (P18).*

La pré-sélection par les acteurs scolaires pose un certain nombre de problèmes dont la citation précédente donne une idée. Jusqu'où peut-on négocier le placement d'un élève ? Comme le montrent les extraits d'entretien suivants, certains chefs de travaux peuvent être pris dans une tenaille entre les critères imposés par les entreprises et leur logique définie plus haut de placement et d'obligation de résultats :

*« Je suis chargé des relations école-entreprises, donc je fais du représentant, du VRP. Je négocie avec les entreprises, je cherche à voir ce qu'ils pourraient attendre des stagiaires, et on a comme ça des entreprises qui acceptent des stages. J'ai toujours une petite phrase sur l'origine des élèves, je demande s'ils acceptent aussi bien les élèves de couleur que les blancs, je demande aussi si ça leur poserait un problème qu'un élève ait un petit piercing dans le nez par exemple, ils voient que je m'intéresse à la présentation. Quand une entreprise me dit qu'elle ne veut que des gens blancs, je souris gentiment, j'accepte. J'ai pas le choix, je dois trouver des lieux de stage, je ne vais pas me priver d'une entreprise qui accepte des stagiaires... Ca se voit surtout dans les magasins d'habillement, pour les personnes plus ou moins vieilles. Il y a le préjugé du racisme : « c'est pas une petite noire ou une petite maghrébine qui va me conseiller comment m'habiller... ». Par contre c'est différent dans les magasins pour les plus jeunes, dans le grand centre commercial de la ville notamment ; il y a même certains magasins qui demandent des jeunes un peu typés pour faire vendeurs.*

*- Que peut-on faire ?*

*- Nous au lycée on ne peut rien faire. Mais quand un magasin me dit qu'ils ne veulent pas qu'on leur envoie des jeunes de couleur, je laisse tomber, je préfère placer une petite blanche... On a environ 15 % de gens de couleur dans l'établissement, surtout d'origine maghrébine, mais ça veut dire que les autres il faut bien aussi leur trouver des stages... » (P20, chef travaux)*

C'est donc un souci d'action égalitaire dans l'urgence (trouver un stage à tous les élèves) qui répond de façon pragmatique au dilemme posé ici. Cette solution ne répond cependant que de façon provisoire à un problème temporaire (l'accès au stage d'une promotion particulière de lycéens), et ne permet en rien de combattre les mécanismes permanents de discriminations et d'inégalités d'accès au stage. Il est même possible qu'elle la renforce indirectement de façon perverse.

Cette question de la place des intermédiaires (ici, les enseignants ou chefs de travaux) et de leur participation au « système » de la discrimination a été posée par différents chercheurs. Des auteurs parlent de conformité aux pressions de la part des intermédiaires<sup>49</sup> : les pressions sont celles des partenaires des établissements scolaires, qui se répercutent dans les modalités d'intervention en amont. La prise en compte, par anticipation, des préférences des entreprises, peut conduire les responsables des stages dans les écoles à renforcer de façon

---

<sup>49</sup> Cf. M. Rebzani, « Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psycho-sociale », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 16 n° 3, 2000.

« systémique » les discriminations<sup>50</sup>. Comme l'écrivent Mouna Viprey et Luc Deroche, les représentants des établissements scolaires ne sont pas en position de force pour négocier avec les entreprises : « il existe une acceptation tacite de la discrimination du fait de la position de faiblesse des intermédiaires. Le contexte de pénurie d'emplois favorise la position de force des entreprises sur le marché du travail. Il est difficile pour un intermédiaire de résister aux exigences des employeurs car il risque de priver d'un emploi un autre jeune. Les organismes de formation en alternance sont confrontés aux mêmes difficultés. »<sup>51</sup>

Le pragmatisme dont nous parlions plus haut correspond aussi à un souci d'efficacité et de rationalisation des efforts, synonyme, dans ce que dit Viprey ci-dessous, d'une sorte d'abandon contraint (ou d'injonction paradoxale, très certainement difficile à vivre au jour le jour) devant les difficultés qui persistent :

« A des degrés certes divers selon leur statut public ou privé, les intermédiaires sont soumis à des contraintes d'efficacité, qui rendent grande la tentation de ne pas résister aux pressions des employeurs : c'est le cas, à l'évidence, pour les agences d'intérim ou de travail temporaire, qui opèrent sur des marchés concurrentiels, et qui prennent un grand risque en affichant une attitude volontariste qui pourrait leur aliéner des clients. Ça l'est, à moindre titre, des agents du service public, qui, de guerre lasse, risquent de vouloir épargner à des jeunes en recherche d'emploi, dont la position est par nature fragile, des déconvenues certaines en les envoyant chez des employeurs dont ils savent par expérience qu'ils ne les prendront pas. Peut jouer également en ce sens, pour certains acteurs publics, la volonté, dans un souci de rationalisation de leurs activités, de s'épargner à eux-mêmes un travail qu'ils savent inutile, d'autant que les moyens qui leur sont alloués dépendent pour partie de leur efficacité. Par conséquent, plus l'intermédiaire veut être efficace sur le placement en emploi, plus il a tendance à exclure les jeunes étrangers ou d'origine étrangère sur des marchés discriminants »<sup>52</sup>.

La « coproduction » de la discrimination est une réalité bien établie par les différents rapports de recherche sur l'organisation des stages dans les établissements scolaires<sup>53</sup>. Les tensions normatives dans lesquelles sont pris les acteurs scolaires sont palpables, et conduisent à des résultats problématiques. Les stratégies utilisées par ces acteurs, par souci d'efficacité dans le placement, les conduisent bien souvent à se satisfaire d'une approche quantitative, qui tend à l'extrême à faire en sorte que tous les jeunes obtiennent un stage, quel qu'il soit.

---

<sup>50</sup> O. Noël parle dans ce cas de discriminations « institutionnelles » ; cf. O. Noël, « La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche », *VEI Enjeux*, n° 121, juin 2000.

<sup>51</sup> M. Viprey et L. Deroche, « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, mai-juin-juillet 2000, n° 94, p. 7

<sup>52</sup> M. Viprey, « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », Rapport pour le Comité économique et social, 2002, p. 80.

<sup>53</sup> F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, op. cit.

### 7.3. La logique quantitative en question

L'approche quantitative des stages, consistant à éviter qu'un élève ne reste sur le carreau, c'est-à-dire faisant en sorte de caser tout le monde – cela revient au même – doit être interrogée du point de vue de la qualité (professionnelle, éducative, etc.) du stage lui-même. Comme le dit une chef de travaux tertiaire et enseignante de secrétariat, « *on a parfois des profs qui cherchent à "caser" les élèves, moi je leur dis "attention !". Je vois passer toutes les conventions de stage dans mon bureau, et on retrouve parfois la même entreprise qui prend cinq ou six stagiaires... Il faut faire attention à l'entreprise chez qui on les envoie* » (P15, chef travaux tertiaire). Cette enseignante refuse catégoriquement d'orienter ses élèves vers ce type d'entreprise : « *On a par exemple des entreprises qui cherchent 5/6 stagiaires en même temps. Ca c'est niet. Je considère que ce sont des demandes de main d'œuvre gratuite. Chez nous, c'est pas plus de deux élèves. Mais j'imagine que ces entreprises contactent aussi d'autres lycées...* ».

Dans d'autres cas l'urgence de la situation se fait plus nettement sentir. L'obligation juridique, exprimée dans les textes officiels, ne se limite pas à l'obtention d'un stage quel qu'il soit : tout stage doit correspondre à un référentiel précis. C'est ce que rappelle ce chef de travaux du Pas-de-Calais, tout en confirmant la tenaille dans laquelle les enseignants peuvent se retrouver pris : « *Le stage doit être validé par le prof de toute façon ; dans la convention du BO, le stage doit correspondre au référentiel. Mais c'est vrai que quand le stage a tendance à ne pas arriver, on va avoir tendance à accepter plus ou moins tout et n'importe quoi... Il est évident qu'il y a des stages plus ou moins intéressants.* » (P25)

Le constat est le même dans un lycée voisin du bassin minier :

« *On arrive toujours à les caser, dans le tas on a quand même des entreprises qui nous en prennent pour nous faire plaisir... Ils font tous un stage au final, même si le contenu ne correspond pas aux apprentissage et au référentiel. A la limite ça ne sert à rien de faire ce genre de stage. Mais au moins, ils ne sont pas dans la nature... Un exemple : on avait un jeune en BTS productique, donc quand même en BTS, on a été voir l'entreprise, on s'est rendu compte qu'il vendait du linge sur les marchés ! On l'a retiré, parce que ça ne sert à rien, même si lui, ça lui plaisait ! [Il s'agissait d'un jeune d'origine immigrée.]*

- Que faire alors ?

- *Déjà, je crois que certains profs ne s'investissent pas assez, ils devraient aller voir un peu plus les entreprises, les faire venir dans le lycée, leur montrer nos conditions. Il faudrait faire plus de communication. Parce que ça ne sert à rien de lâcher les jeunes dans la nature puis ensuite les engueuler quand ils reviennent au lycée, parce qu'ils ne trouvent pas ou parce qu'ils trouvent un stage sans intérêt.* » (P24)

La solution pour améliorer la qualité des stages passe donc par un suivi plus rigoureux, donc une implication plus grande des acteurs scolaires. Investis d'une mission d'égalité de résultats, ils vont même parfois s'accuser eux-mêmes d'insuffisances quand les jeunes n'obtiennent pas un stage intéressant. C'est ce qui semble transparaître des extraits précédents. La solution est d'améliorer la qualité de l'intermédiation en vue d'améliorer la qualité des stages ; la



responsabilité des élèves n'est en tout cas pas accusée. Contrairement aux modalités d'action beaucoup plus centrées sur la personne de l'élève que l'on verra dans la prochaine sous-partie, ici c'est l'action subsidiaire de l'école qui est mise en avant. Il s'agit en quelque sorte d'un pas supplémentaire à franchir pour ces acteurs, dans leur logique d'obligation de résultats : après la constitution du réseau, le travail de pré-sélection éventuellement des candidatures, et la mission d'intermédiation et de placement, doivent venir des procédures de contrôle et de suivi. La logique évolue idéalement vers l'obligation de résultats *de valeur*.

La valeur des stages est nécessairement à établir en fonction d'un contexte et d'une trajectoire. Certains stages tiennent ainsi leur valeur du fait même qu'ils ont été trouvés par le jeune lui-même, sans l'aide de l'équipe d'enseignants : « *si on veut être honnête, les jeunes avec un profil moins performant et un nom à consonance maghrébine, qui vont chercher le stage par eux-mêmes et qui font des efforts, ils vont peut-être trouver un stage limite-limite, mais on laisse faire parce qu'ils ont trouvé par eux-mêmes, et c'est vrai qu'on est content de trouver un stage parce que ce n'est pas toujours facile... Quand ils sont en stage, j'insiste de toute façon pour qu'un professeur aille voir sur place* » (P34).

Dans les cas en revanche où l'élève est placé par l'école chez telle ou telle entreprise, alors on pourrait s'attendre à ce que la barre soit placée plus haut en ce qui concerne la « valeur » des stages.

#### 7.4. Aider les jeunes à rendre leur recherche plus efficace

Le principal outil d'intervention poursuit donc une logique de placement et d'obligation de résultats, via la mobilisation d'un réseau de connaissances et d'entreprises et l'établissement de relations de confiance, reposant sur des engagements mutuels toujours précaires.

D'autres formes d'intervention ont pu être évoquées par les personnes interrogées, qui renvoient au contraire à la logique complémentaire de recherche autonome par le jeune. Plutôt qu'une logique de placement, il s'agit ici d'une logique de soutien et d'appui aux démarches, dans le but de les rendre plus efficaces. Le but n'est plus se substituer à eux, au contraire il s'agit de les responsabiliser. Il est évident que le manque d'expérience des jeunes est un obstacle dans leur recherche de stage. La logique avancée ici est donc de disqualifier toute forme de placement direct par l'école (ce qui ne serait pas pédagogique, car l'élève serait passif) au profit d'un accompagnement renforcé et individualisé des jeunes dans leurs démarches. On retrouve ici des logiques d'intervention auprès de publics jeunes assez semblables à ce que peuvent faire les professionnels de l'insertion, encadrés par une démarche sociale, une ambition pédagogique et responsabilisante, et des techniques individualisées visant à améliorer l'efficacité des démarches<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Cf. N. Farvaque, « L'encadrement des acteurs locaux de l'insertion des jeunes en France », *Les Politiques Sociales*, 1-2, 2004 ; « L'action publique en faveur de l'insertion des jeunes : dispositifs locaux, administration des politiques et encadrement des intermédiaires », in E. Chatel, T. Kirat et R. Salais (eds.), *L'action publique et ses dispositifs. Institutions, économie et politique*, Paris : L'Harmattan, 2005.

Il peut ainsi s'agir de « *mettre la pression sur eux* », en parlant des jeunes (P22) : la source de leurs difficultés réside dans un investissement personnel insuffisant, et le rôle de l'équipe pédagogique est de restaurer cette motivation. Dans le cas où des élèves n'auraient pas trouvé de stage au moment où ceux-ci doivent débiter, des professeurs mettent en place des suivis personnalisés dans le même but de « *mettre la pression* » semble-t-il : les jeunes de ce lycée privé ont ainsi l'obligation de se présenter tous les matins à 8h00 au lycée et de rechercher activement un stage aux côtés du professeur. Selon un professeur d'électricité de ce lycée, « *le système fonctionne car ils ne sont pas longs à trouver un stage* » (P9).

D'autres approches sont testées afin de guider les élèves dans leurs démarches. « *Je fais des petits carnets de recherche, que les élèves utilisent dans leur recherche. Il y a une rubrique "comment me présenter", les objectifs du stage, ils y écrivent ce qu'ils savent faire, etc., et ils peuvent le présenter aux entreprises. Il y a aussi un talon-réponse, que les entreprises doivent tamponner, comme ça le jeune prouve qu'il a eu des contacts. Il y a une quinzaine de talons-réponse. Je regarde déjà dans quelles entreprises va le jeune, s'il vient avec des restaurants kebab ou ce genre, là je refuse, c'est pas des endroits où on apprend quelque chose. Si c'est du sérieux, si le jeune va dans des assurances, des commerces, etc., et qu'il n'a que des refus, alors là je l'aide. Mais si l'élève est négatif, s'il ne cherche juste qu'à faire tamponner son carnet – certains rentrent un peu dans un système type ANPE – alors là on est très strict, on convoque les parents, on menace de retirer les bourses ; en fait on ne le fait pas mais dès qu'on parle d'argent ça fait son effet. On a une politique très sévère depuis quelque temps. Mais attention, si on sent qu'il est motivé, alors on l'aide, on l'envoie vers les entreprises qu'on connaît* » (P20). On notera avec intérêt cette critique de la démarche purement instrumentale des élèves.

Les démarches individualisées touchent à leur paroxysme quand la responsabilité individuelle est exacerbée dans des cas pourtant clairs de discriminations. Devant la difficulté de lutter au niveau des écoles ou des centres de formation contre les discriminations, certains responsables avancent comme éléments de solution le fait de préparer les jeunes aux difficultés qu'ils vont rencontrer. Ce « *coaching* » précoce témoigne au mieux d'une absence de réflexion de la part des acteurs, au pire d'une renonciation à agir sur les causes structurelles des discriminations.

Le cas apparaît dans un entretien avec les responsables d'un CFA (P3-P4), qui expliquent qu'il existe quelques problèmes pour les jeunes de couleur dans le secteur de la restauration, en particulier au service en salle (moins en cuisine). Que font-ils alors avec les jeunes qui rencontrent de tels problèmes ?

« *On est amené à les titiller sur leurs origines, sur ce qu'ils peuvent entendre dans les cuisines, de la part des employeurs, des clients... L'argument disant que les clients ne sont pas prêts, c'est vrai qu'il revient souvent.*

- *Vous faites des modules, des cours sur ce genre de problème ?*

- *Non, mais on aborde la question dans les séances de pratique professionnelle. On fait du rentre-dedans avec les jeunes, on leur montre le genre de difficultés qu'ils vont rencontrer... Dans la restauration, déjà qu'entre les "franco-français" ils ne sont pas gentils entre eux, alors... »*

L'entretien se poursuit :

« *Que pensez-vous que l'on puisse faire alors avec les employeurs ? Vous pensez que des actions de sensibilisation peuvent leur faire changer de préjugés ?*

- *Je pense qu'il n'y a rien à faire avec les employeurs, c'est surtout avec les jeunes qu'on peut agir, en les endurcissant, en réduisant leur susceptibilité...* »

Une double action est toutefois envisagée du côté des entreprises : les sensibiliser aux problèmes de recrutement et les rappeler à la loi : « *Avec les difficultés de recrutement dans le secteur, on dit aux employeurs que s'ils veulent trouver de la main d'œuvre, il va falloir qu'ils respectent la réglementation...* » (P4).

Une résolution des problèmes par l'endurcissement des élèves discriminés ? Ce n'est – heureusement – pas la seule voie envisagée par ce responsable de centre de formation, même si ce cas isolé est symptomatique de l'emprise de la pensée « coaching » et de la dimension psychologisante que peut prendre l'action des intermédiaires en matière d'augmentation de l'« employabilité » individuelle<sup>55</sup>. Cette résignation à n'agir que sur les victimes est difficilement tenable. On voit dans le paragraphe suivant qu'une solution plus structurelle est évoquée.

## 7.5. Aider les jeunes à « franchir la porte ». Agir sur les mentalités

L'autre piste de solution donnée est d'agir sur les mentalités. Ce responsable adjoint du CFA l'exprime de la façon suivante : « *En termes d'action, si on pouvait mettre en avant des employeurs qui ont pris un Maghrébin, un Noir, insister sur leur témoignage, montrer que ça s'est bien passé, ce serait efficace je pense, car les employeurs se parlent beaucoup, ils s'écoutent beaucoup les uns les autres. On a des Noirs, des Arabes, ce sont des belles réussites. Il faudrait témoigner là-dessus.* » (P4)

Cette perspective d'action de sensibilisation et de prise de conscience n'a pas été fréquemment évoquée du côté des acteurs scolaires. On a pu voir plus haut que des stratégies de coopération pouvaient être envisagées au nom de l'objectif de placement (il faut bien qu'on place tout le monde, jeunes de couleur ou non) ; dans d'autres situations c'était une stratégie d'*exit* qui était adoptée (on ne travaille plus avec les racistes). Les actions de prise de parole (*voix*) sont plus rares ou moins fréquemment évoquées. Il y a pourtant une place pour de telles campagnes de sensibilisation, que peuvent porter d'autres acteurs intermédiaires en association avec les acteurs scolaires, du monde de l'entreprise et les élèves. C'est tout le sens des actions menées dans le cadre du programme TRANSFERT.

Pour un chef de travaux de l'Ain, les comportements changent dès que les élèves sont dans l'entreprise ; les réticences sont liées à l'incertitude avant la mise en situation de travail, elles peuvent disparaître dans le contexte réel et pratique de

---

<sup>55</sup> Cf. J.F. Orianne, « Troubles de l'employabilité et traitement clinique du chômage », op. cit.

l'activité de travail en tant que telle. Il explique la chose suivante en parlant des jeunes d'origine maghrébine considérablement discriminés dans sa région : « Le plus difficile est de passer la porte de l'entreprise ; une fois dedans, tout est lié à leur comportement, pas à leur origine. C'est vraiment ça qui est important : franchir la porte » (P34). La seule solution pour que les jeunes franchissent effectivement la porte est celle qui est adoptée dans ce lycée comme dans bien d'autres, nouer des contacts durables avec les entreprises « *avec qui on travaille régulièrement* », essayer de nouer des premiers contacts avec les entreprises plus récentes sur le bassin, celles chez qui justement on retrouve le plus de blocages.

La mise en situation de travail dans le cadre d'un stage est pourtant gratuite. Mais comme le montrent les entretiens avec des responsables d'entreprise, elle est coûteuse sur plus d'un aspect (voir la partie suivante). Il est intéressant de comparer cette situation avec celle des apprentis discriminés ou subissant des difficultés. On demandait à l'adjoint à la responsable du CFA, cité précédemment, ce que les jeunes d'origine étrangère peuvent faire au-delà de l'éventuel « coaching » qu'il évoquait. « *Ils vont devoir user d'arguments parfois irréguliers dans l'entretien d'embauche. Par exemple, proposer de faire deux-trois jours d'essai gratuit, pour prouver qu'ils sont capables : "Laissez-moi venir chez vous, vous montrer ce que je sais faire..."*. Moi je ne propose jamais d'essais gratuits, je ne dis pas aux jeunes de le faire, c'est interdit. Mais c'est une pratique courante dans le milieu, qui s'est quand même assez calmé aujourd'hui. » La logique est pourtant semblable à celle que l'on détaillait jusqu'alors : cette stratégie, loin de tout « dumping individuel » est avant tout une tentative de passer l'obstacle du CV, de l'entretien, et de parvenir au plus vite à une situation de pratique, où les préjugés peuvent disparaître devant le résultat du travail<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Cette approche ne va pas sans soulever de questions : « un effet pervers de ce qu'on pourrait appeler le "syndrome Zidane" [exemple donné par un DRH interrogé par les chercheurs], c'est-à-dire la mise en exergue, comme exemple à suivre, du cas de certains de ces jeunes ayant particulièrement bien réussi. Certes, ces cas sont de nature à rehausser l'image de l'immigration, mais leur célébration excessive révèle en même temps qu'elle renforce, une tendance déjà présente chez beaucoup à juger que cette population a l'obligation implicite de "se dépasser", de se distinguer par un apport particulier représentant le "prix", jamais soldé, de leur accueil par le pays d'immigration » (A. Frickey et al., « Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supérieur issu de l'immigration », *Migrations Etudes*, juillet 2004, 1-12, p. 8).

## 8. Conclusion

Le regard des enseignants et des chefs de travaux a été détaillé dans cette partie à partir des entretiens réalisés. La prochaine partie complètera l'analyse de la position des acteurs du triangle élèves-écoles-entreprises en explorant le point de vue des employeurs. On constate qu'une logique pédagogique et républicaine empreint fortement les discours des responsables scolaires. D'un côté, la logique pédagogique renvoie à l'apprentissage de chaque élève, et dans le cas de formations professionnelles, l'apprentissage de l'insertion sur le marché du travail est un « moment pédagogique », comme le dit quelqu'un, fondamental. D'un autre côté, la logique républicaine est plus globale, moins fondée sur les cas individuels ; elle consiste en la défense d'un principe égalitariste global. L'égalité en question est l'égalité des résultats, et pas l'égalité de moyens. La défense d'une égalité de moyens tient à l'*obligation* confiée à l'école républicaine d'amener les élèves jusqu'au stage.

Cette logique d'égalité de résultats est très répandue, mais n'est pas uniforme, et peut être en quelque sorte contrariée par le premier principe, celui d'une nécessaire relation pédagogique à l'élève. Dans ce sens, la question de la motivation, des démarches, des efforts, etc., faits par le lycéen se pose : la recherche de stage exige un certain effort de sa part ; il ne saurait être complètement infantilisé par une institution scolaire qui, en lui « trouvant » directement un stage, lui ferait perdre l'occasion d'un processus pédagogique de confrontation avec le monde des entreprises. L'apprentissage se veut alors parfois responsabilisant, au risque d'une hypertrophie de la responsabilité individuelle de jeunes élèves. L'extrême inverse a également été rencontré dans le cas d'un lycée refusant cette confrontation potentiellement « humiliante » avec les exigences des entreprises.

La logique d'égalité des résultats varie également selon ce que l'on entend par « obligation de résultats » : s'agit-il que chacun ait un stage, quel qu'il soit ? ou bien que chacun puisse obtenir un stage qui corresponde à son projet professionnel et qui lui offre un environnement d'apprentissage propice ? La seconde alternative, qualitative, est idéalement celle qui est préférée, mais en pratique, il est dur de ne pas se replier sur une logique quantitative, surtout quand il y a urgence...

Pour les acteurs scolaires, « placer » les jeunes en entreprise ou leur « trouver » un stage ne va pas de soi. Cette quasi obligation qui leur est faite exige de leur part la constitution d'un réseau d'entreprises, sur la base de garanties et de « contrats de confiance », pour ainsi dire, offerts par les écoles. Les différentes stratégies d'intermédiation ont été précisées.

Il apparaît que les discriminations d'ordre racial et ethnique touchent un grand nombre de jeunes et concernent la majorité des lycées. Un grand nombre de lycéens n'ont pas de « *raison manifeste* » de ne pas trouver de stage, comme le dit un CPE ; pourtant ils se voient refuser l'accès aux entreprises de façon systémique, injuste... et illégale. L'évidence d'un accès différencié au stage a été apportée par différents responsables. Dans ces cas qui semblent par endroits progresser, mais aussi à d'autres endroits régresser en raison d'un changement de comportement des entreprises (sensibilisation au thème de la diversité et difficultés de recrutement dans certains secteurs), l'articulation entre principes pédagogiques et principes républicains est immédiatement modifiée : il n'y a plus de pédagogie de la recherche du stage qui tienne ; le rôle de l'institution scolaire

est d'intervenir sans se poser de question. Les mêmes questions sur la valeur du stage se posent toutefois, et il n'est pas sûr que l'intervention des écoles sur le mode du placement quantitatif conduise les élèves à des expériences pratiques de qualité – c'est en tout cas un point que l'on pouvait avancer à partir du questionnaire qu'ont rempli les lycéens, et qui n'est pas infirmé ici.

## ***Troisième partie***

### **Difficultés et discriminations à l'entrée en stage**

#### **Le point de vue des employeurs**





## **1. Introduction, problématique et méthodologie**

Si la discrimination est systémique ou endémique, c'est dans les processus de sélection à l'embauche qu'elle est le plus criante. Comme le dit Mouna Viprey : « Il n'existe pas d'acteur unique susceptible d'être désigné comme le seul responsable des discriminations raciales, mais c'est à travers le comportement des employeurs qu'elles se traduisent le plus directement »<sup>57</sup>. Une trentaine d'entretiens ont ainsi été réalisés avec des responsables d'entreprises sur les différentes zones étudiées. L'objectif était de pouvoir croiser les points de vue des différents individus concernés dans le triangle des stages : élèves-responsables d'établissements-responsables d'entreprises. Comme pour les responsables d'établissement, c'est une approche qualitative par entretiens téléphoniques qui a été retenue.

La grille d'entretien insistait sur les points suivants :

- la politique des stages dans l'entreprise :
  - o l'entreprise reçoit-elle de nombreuses demandes, de quel type, par quel canal, etc. ?
  - o prenez-vous des stagiaires ? Si oui, pourquoi, quels sont les critères de sélection, d'où viennent vos stagiaires, etc. ? Si non, pourquoi, y a-t-il eu des expériences dans le passé, etc. ?
- Appréciation des stages le cas échéant : motivation des stagiaires, utilité de leur stage, adéquation formation/travail dans l'entreprise ;
- L'accès au stage : pensez-vous qu'il est difficile de trouver un stage pour les étudiants en filières professionnelles ? Est-ce plus difficile pour certains jeunes, pour certaines filières de formation, pour les jeunes de certaines écoles, etc. ? Y a-t-il certains jeunes qui s'en sortent mieux que d'autres ?
- Discriminations : pensez-vous que certains élèves subissent des discriminations dans l'accès au stage ? Pourquoi oui/non, qui, etc. ? A quoi sont dues ces discriminations ?
- Rôle de l'école dans la recherche de stage et relations avec les établissements. Des écoles vous contactent-elles pour « placer » des jeunes ?

Une trentaine d'entreprises et de collectivités locales (mairies) ont été concernées par ces entretiens. Une seule personne a été interrogée à chaque fois : responsable de l'entreprise, du personnel, gérant, DRH, etc. Les entreprises ont été sélectionnées aléatoirement dans l'annuaire, en sélectionnant des domaines d'activité suffisamment différents et concernés par les demandes de stage professionnel. Un nombre important de refus a été rencontré. Dans certaines entreprises, les responsables n'étant pas disponibles, ce sont donc les secrétaires qui ont accepté de s'entretenir avec nous. Le choix n'est pas inintéressant, car cela donne à voir un autre regard de salariés, et ce sont souvent les secrétaires qui reçoivent les premières demandes des candidats au stage (notamment quand les jeunes se présentent directement dans l'entreprise). Précisons également que les entreprises de l'Ain présentes dans

---

<sup>57</sup> M. Viprey, « Emploi des immigrés et discriminations », in IRES, *Les mutations de l'emploi en France*, La Découverte 2006, p. 107.

l'échantillon avaient déjà été sensibilisées au programme Equal par des contacts antérieurs.

### **Liste des personnes interrogées**

<i>Code</i>	<i>Secteur d'activité</i>	<i>Fonction</i>	<i>Dépt.</i>
E1	Garage	Responsable	59
E2	Réseau d'associations culturelles	Responsable	59
E3	Aide à domicile	Responsable	59
E4	Maison des associations	Secrétaire	59
E5	Production de graines	Secrétaire	59
E6	Boulangerie/restauration rapide	Responsable de magasin	59
E7	Restaurant	Patron et Chef de cuisine	59
E8	Charcuterie-traiteur	Responsable	59
E9	Fleuriste	Gérant magasin	59
E10	Boulangerie	Gérant magasin	59
E11	Coiffeuse	Gérante magasin	59
E12	Fabrication de colorants	Directeur Général	01
E13	Fabrication de presses à injecter le plastique	Responsable RH	01
E14	Plasturgie	Responsable RH	01
E15	Entreprise d'injection de matière plastique	DRH	01
E16	Fleuriste	Gérante magasin	59
E17	Garagiste	Gérant du garage	59
E18	Toiletage pour animaux	Gérante magasin	59
E19	Chauffage, Plomberie, Sanitaire, Dépannage	Responsable administrative	59
E20	Restaurant gastronomique	Responsable cuisine	59
E21	Paysagiste	Gérante magasin	59
E22	Pose, vitrification, réparation parquet	Gérant magasin	59
E23	Menuiserie	Responsable	59
E24	Boulangerie	Gérante	51
E25	Chauffage	Responsable administrative	51
E26	Institut de beauté, parfumerie	Gérante	51
E27	Entreprise d'insertion - aide à domicile	Responsable	59
E28	Mairie, ville de 28 000 habitants (gauche)	Service du personnel	62
E29	Mairie, ville de 14 000 habitants (gauche)	Service du personnel	59
E30	Mairie, ville de 24 000 habitants (droite)	Service du personnel	01
E31	Mairie, ville de 17 000 habitants (droite)	Service du personnel	51

Dans l'ensemble, le sujet des discriminations à l'entrée en stage est plus difficile à aborder avec les responsables d'entreprises qu'avec les jeunes ou les responsables d'établissement<sup>58</sup>. Le sujet soulève généralement des désapprobations de la part des personnes interrogées ; pouvant se sentir visées, elles affirment à chaque fois que leur entreprise ne fait pas de discriminations, de façon assez nette parfois pour clore le débat. Comme pour les jeunes et les chefs de travaux ou professeurs, la méthode retenue était de partir du sujet des *difficultés* à trouver un stage, avant d'aborder l'existence éventuelle de *discriminations*, c'est-à-dire d'appliquer un traitement inégal et défavorable à une demande de stage pour des raisons non liées à la compétence mais à un

<sup>58</sup> Par simplicité, nous continuerons de parler d' « entreprises » même si l'échantillon inclut des collectivités locales.

critère non lié à l'activité de travail (l'origine, le sexe, etc.). *De fait, les personnes interrogées ont longuement insisté sur le thème des difficultés relatives au stage, alors que le thème plus sensible des discriminations donnait lieu à moins de commentaires.*

Le fait que les entretiens insistent longuement sur les différents types de difficultés – que les responsables d'entreprise interrogés confirment fortement – mais moins sur les différents types possibles de discriminations – que les personnes semblent ne pas observer – est très intéressant en soi. D'abord parce qu'il peut être compris comme une forme de déni de la réalité. Ensuite parce que, dans l'examen des différents types de difficultés, que ce soit du côté des jeunes ou du côté de l'entreprise, on constate certains critères à contenu potentiellement ou effectivement discriminatoire : comme on le verra, il s'agit avant tout des critères concernant l'apparence, la présentation, le fait de coller aux attentes de la clientèle ou d'avoir un langage correct.

Il est impossible de ne pas appliquer des critères de sélection en matière de recrutement<sup>59</sup>. Mais c'est pourtant à travers l'imposition de normes d'embauche explicites, au détriment de tests d'aptitudes ou d'habiletés, que les critères de sélection peuvent indirectement devenir discriminatoires<sup>60</sup>. La question est de savoir jusqu'où vont ces critères et quel est l'implicite qu'ils contiennent. Ceux-ci sont très rarement dévoilés (on verra qu'une responsable d'entreprise a pourtant une liste de critères bien définie, mais est-elle portée à la connaissance des candidats ?) et l'opération de recrutement se fait rarement sur la base de seuls critères objectifs ; elle comporte fondamentalement une part importante de subjectivité. Avec les entretiens que nous avons réalisés, nous tenterons de mieux cerner le problème posé, en insistant sur le diagnostic posé du côté des entreprises sur les difficultés que posent les stages, sur les compétences des jeunes et sur les défauts des filières professionnelles, mais aussi sur le faible diagnostic établi du côté des entreprises concernant l'ampleur des discriminations.

Une première partie reviendra sur la politique des stages dans les entreprises, où l'on constatera des engouements très différents, c'est le moins qu'on puisse dire, pour la prise de stagiaires.

---

<sup>59</sup> Cf. F. Eymard-Duvernay et E. Marchal, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, op. cit.

<sup>60</sup> « Les phénomènes d'exclusion des jeunes étrangers ou d'origine étrangère de l'emploi apparaissent lorsque les employeurs utilisent, pour sélectionner les individus, une norme d'embauche explicite, plutôt que des méthodes faisant appel à des tests précis ou des mesures fines de performance. Les entreprises sont parfois réticentes à recruter des jeunes étrangers ou d'origine étrangère à cause des signaux qu'ils émettent. Les employeurs considèrent que le comportement des jeunes n'est pas conforme avec leurs demandes. De plus, une entreprise peut refuser un jeune étranger car ses caractéristiques (nationalité, couleur, adresse, origine) ne correspondent pas à l'image de marque que veut donner l'entreprise. En définitive, il n'existe pas d'acteur unique qui puisse être désigné comme l'unique responsable de la discrimination subie par les jeunes étrangers ou d'origine étrangère, mais c'est à travers le comportement des employeurs qu'elle se traduit : les employeurs apparaissent donc comme le noyau central dans les processus de discrimination » (M. Viprey et L. Deroche, « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, mai-juin-juillet 2000, n° 94, p. 6)

La seconde partie portera sur la nécessaire existence de critères de recrutement, généralement peu formalisés. Ces critères favorisent-ils certains jeunes au détriment d'autres, et sur quelle base ?

La troisième partie poursuivra sur le thème des discriminations : bien que certains critères de recrutement sous forme de stage peuvent indiquer des traitements défavorables à l'encontre de certains jeunes, les questions directes comportant le mot « discrimination » donnent à chaque fois lieu à des dénégations ou démentis. Comment cela se manifeste-t-il ? Quelles sont les réponses apportées par les entreprises à ce phénomène dont l'ampleur a été mise en avant par le questionnaire auprès des jeunes et par un grand nombre de professeurs ou chefs de travaux ?

## **2. Prendre un jeune en stage : le point de vue des employeurs**

Les stages restent un objet spécifique sur le marché du travail : ils sont généralement non rémunérés, associés à un objectif pédagogique, donc soumis à des règles édictées par l'école (consignées dans la convention) ; ils ne répondent pas nécessairement, voire même rarement, à un besoin de l'entreprise, sont de durée limitée dans le temps à des dates également fixées par l'école, etc. Quelles sont donc les différentes politiques de stage dans les entreprises que nous avons contactées ? Il y a autant de regards portés sur les stages que d'entreprises, pourrait-on dire. Ces regards dépendent de l'activité, de la taille de l'entreprise bien sûr, de son histoire, des précédents avec les stagiaires, des liens avec les écoles, de la conjoncture, etc. On ne peut donc relater ici que des éléments très liés à des contextes précis et difficiles à généraliser. Pour autant, les différents diagnostics portés sur cet objet « non identifié » que sont les stages<sup>61</sup> témoignent de logiques qui peuvent entrer en conflit :

- *une logique d'efficacité productive* : placé dans une organisation déjà rodée, un stagiaire peut être un facteur de désorganisation et une « charge » supplémentaire pour laquelle l'entreprise ne reçoit pas de compensation ; le fait que le stage ne soit pas rémunéré peut être un avantage dans le cas de jeunes avec une certaine productivité, mais à écouter les responsables d'entreprise, cela n'est pas tout le temps le cas.
- *des logiques citoyennes ou familiales/commerciales* : cependant, la précédente logique économique n'est pas la seule exprimée : des considérations de nature différente, que l'on pourrait qualifier de citoyennes (faire que l'entreprise s'ouvre, recruter des jeunes du quartier, cf. ci-après) ou familiales/commerciales (« faire plaisir » aux salariés ou clients en prenant leurs enfants en stage) sont également évoquées.
- *une logique de métier* : enfin, une logique importante émerge : c'est celle du métier, surtout dans les petites entreprises. Pour les personnes interrogées, souvent issues de l'enseignement professionnel elles aussi, il est crucial de penser à la « relève » et donc de lui offrir des bonnes conditions d'apprentissage et d'entrée dans la vie active. La question de la

---

<sup>61</sup> L'expression avait été évoquée par un employeur lors du colloque Unsa-Léo Lagrange « Combattre les discriminations » de décembre 2006. Pour ce DRH, cet aspect non identifiable des stages concerne avant tout le droit du travail, qui reste lacunaire sur bien des aspects.

transmission des savoirs est souvent évoquée avec des craintes nombreuses, comme on le verra.

## 2.1. Le stage dans l'organisation de l'entreprise

### 2.1.1. Le déroulement du stage

Une seule entreprise interrogée refuse catégoriquement de prendre des stagiaires. Le gérant de cette entreprise de parquets explique : « *Je ne prends jamais de stagiaire. Je fais un métier très pointu qui demande beaucoup de savoir faire et j'ai une clientèle très exigeante. Il est hors de question que je fasse travailler chez mes clients des jeunes inexpérimentés. Ces jeunes vont d'abord faire leurs billes ailleurs. J'ai besoin d'un personnel qualifié ; lorsque j'ai besoin d'embaucher, je débauche quelqu'un qui travaille ailleurs et qui a déjà plusieurs années d'expérience dans le métier* » (E22). Cela nous rappelle le fait que les jeunes demandeurs de stage sont en voie d'acquisition d'une qualification, mais pas toujours aussi « qualifiés » que peut l'exiger un employeur. Prendre en stage un lycéen ou un étudiant, c'est accepter de le former et, pour ce jeune, lui donner une occasion de « faire ses billes ». On conçoit que l'organisation de l'entreprise doit être repensée à l'occasion de la prise d'un stagiaire.

Certaines entreprises, comme on le verra, ont cessé de recruter des stagiaires en raison de diverses expériences dans le passé. Les autres entreprises de l'échantillon continuent de prendre des stagiaires. Comment se passe l'organisation du stage ?

Pour certaines entreprises régulièrement « consommatrices » de stagiaires, les périodes de stage sont bien intégrées au fonctionnement de l'entreprise et l'organisation n'est pas déstabilisée. En revanche pour d'autres entreprises, la présence d'un stagiaire peut désorganiser l'ensemble. Pour les entreprises qui prennent de temps en temps des stagiaires, le recrutement se fait selon les besoins : « *Nous prenons des stagiaires selon les besoins de l'entreprise. C'est la plupart du temps lorsque nous souhaitons développer un produit par exemple, pour le travail en amont de la création ou pour le lancement du produit lorsqu'il y aura un surcroît d'activité* » (E12). Le stagiaire vient compléter temporairement l'équipe pour un coût très limité.

S'agit-il toujours de bonnes recrues ? Quels sont les problèmes que peuvent rencontrer les employeurs par rapport au stagiaire ou au stage ?

Du point de vue de la recherche d'efficacité dans l'entreprise, les interlocuteurs ont pu critiquer l'adéquation entre la formation professionnelle reçue par les stagiaires dans les lycées et les besoins du monde de l'entreprise : « *Il y a un décalage entre le travail dans les garages et ce qu'ils apprennent à l'école. La formation est arriérée ! Maintenant il y a vraiment deux métiers différents dans les garages : les purs mécaniciens qui eux seront toujours dans les moteurs avec un niveau CAP, BEP et ensuite des techniciens avec un niveau Bac qui travailleront davantage avec l'informatique. C'est ce qui se passe de plus en plus dans les garages mais les jeunes n'y sont pas vraiment préparés* » (E17). De la même façon, selon la responsable d'un salon de coiffure : « *La formation ne prépare pas les jeunes aux contraintes de l'entreprise. Parce que l'on ne se*

*comporte pas de la même façon en entreprise qu'à l'école. Et certaines n'en n'ont pas conscience. » (E11)*

La nature des stages en tant que tels pose aussi certains problèmes. Pour cette même responsable, « *Les stages "découverte" d'une semaine pour les élèves de 3<sup>ème</sup> ne sont pas intéressants, une semaine ce n'est pas assez, ils n'ont pas le temps de découvrir le métier. Il serait préférable qu'elles viennent plusieurs fois en fin de semaine pour les pics d'activités car bien souvent le reste de la semaine c'est calme, elles ne savent pas quoi faire » (E11)*. D'autres employeurs préfèrent au contraire les stages de courte durée, qui ne demandent pas un fort engagement de leur côté, comme le dit cet industriel : « *La sélection pour les stages courts se fait facilement, sans beaucoup d'exigences. En revanche, c'est différent pour les contrats de qualification où nous nous engageons sur une période de 2 ans, nous avons moins droit à l'erreur de recrutement » (E12)*. Il poursuit en rappelant la distinction fondamentale entre les stages, objet juridique imprécis, et les véritables contrats de travail que sont les contrats d'apprentissage ou de qualification : « *Nous mettons un frein à prendre des contrats de qualification, ce sont loin d'être de simples stages. C'est un véritable contrat de travail qui engage dans la durée »*.

### *2.1.2. Une « charge » et un « investissement »*

Prendre un stagiaire permet donc plus de souplesse, mais, comme on l'a dit, peut aussi être une « charge » supplémentaire, comme le disent certains. « *Les stagiaires restent une charge pour les employeurs. Excepté pour les plus qualifiés qui sont davantage autonomes et qui arrivent à fournir un travail intéressant. Parce que pour chaque stagiaire, il y a un maître de stage, un salarié de l'entreprise, qui suit le stagiaire tout le temps que celui-ci est dans l'entreprise et qui est en relation avec l'école » (E14)*. Un autre industriel insiste également sur les coûts induits par le stage : « *La prise d'un stagiaire demande un certain investissement de la part de l'entreprise, il ne suffit pas de prendre un stagiaire encore faut-il s'en occuper, l'encadrer et mine de rien cela demande un investissement non négligeable » (E12)*. Le sous-entendu est que le retour sur cet investissement est rarement à la hauteur de la dépense. Cette vision n'est pas l'apanage de grandes entreprises, on la retrouve aussi dans les très petites entreprises, comme chez ce boulanger-pâtissier du Nord par exemple : « *Les stages demandent un investissement de la part de l'employeur, il faut s'occuper des stagiaires que nous prenons, leur faire découvrir le métier. Si l'employeur ne veut pas faire cet effort, il ne faut pas qu'il prenne de stagiaire : le stagiaire ne va rien apprendre, ne va rien faire de la journée et va traîner dans les pattes du boulanger » (E10)*. Une fleuriste se situe dans le même registre, bien qu'elle évoque ici les apprentis et non les stagiaires : « *Quand elles arrivent, les apprenties ne savent pas faire grand-chose, nous passons les six premiers mois avec elles, c'est quand même un véritable investissement !! Elles sont rémunérées environ 400 € par mois c'est beaucoup moins qu'un salarié classique mais au début nous perdons de l'argent avec elles parce que nous passons beaucoup de temps avec elles par contre ensuite nous rentrons dans nos frais (...) Certains ne se donnent pas cette peine et au bout de 2 ans, l'apprentie ne sait toujours rien faire, économiquement ce n'est pas intéressant » (E9)*.

La logique est semblable, enfin, dans les collectivités locales, comme l'indique un responsable d'un service de personnel : « *Nous répondons favorablement à 30 demandes alors que nous en recevons plus de 150 parce que nous n'avons réellement besoin "que" de 30 stagiaires. Il ne serait pas judicieux d'en prendre davantage parce que nous n'aurions rien d'intéressant à leur faire faire. Leur stage ne leur serait donc d'aucune utilité. Pour nous, accueillir un stagiaire nous prend du temps. Nous n'avons pas de temps à perdre avec un stagiaire qui ne nous apporterait rien* » (E30).

L'idée d'un investissement est donc bel et bien répandue dès que les employeurs sont interrogés sur la politique du stage. *L'approche des stages est économique et gestionnaire, là où l'approche des responsables d'établissement, comme on l'a vu auparavant, était avant tout pédagogique.* A cela il n'y a pas de véritable surprise. Le choc des cultures, entre culture d'entreprise et culture éducative, est évident. Le rapprochement ou l'entente entre ces logiques, on le conçoit, pose un certain nombre de problèmes.

Un problème supplémentaire est que ce sont les lycées qui fixent les dates des stages, selon une logique administrative très compréhensible, en totale contradiction avec la logique économique d'une entreprise qui est de partir des besoins et du marché. Comme le dit cette fleuriste, « *Les stages n'ont pas lieu au bon moment. Ils devraient avoir lieu en fin d'année où il y a beaucoup de boulot et de compositions à préparer. Bien souvent, ils ont lieu pendant des périodes creuses où nous n'avons pas grand-chose à leur faire faire.* » (E16). Un confrère dit pourtant l'exact contraire, mais souligne le même décalage avec le déroulement des stages : « *ces stages tombent souvent à la mauvaise période : en fin d'année ou à Pâques, pendant les périodes de grosses activités, nous n'avons pas le temps de s'occuper des stagiaires. Ça ne sert à rien de prendre une stagiaire pour qu'elle passe le balai, je préfère ne pas en prendre dans ce cas là.* » (E9). Qu'une règle uniforme (ici, une date) puisse contenter tout le monde est bien sûr chose peu évidente.

## 2.2. L'adéquation offre/demande et le problème du métier

Les entreprises contactées diffèrent assez nettement quant à leur capacité d'absorption des stagiaires. Certains secteurs connaissent ainsi des demandes de stages trop élevées, auxquelles ils ne peuvent répondre. Un choix doit par conséquent s'opérer (cf. parties suivantes). Une esthéticienne constate que sa filière d'activité reçoit un nombre important de candidatures pour des capacités limitées : « *Il y a plus bientôt plus de monde dans les filières esthétiques qu'en boulangerie par contre y a au moins une boulangerie dans chaque commune mais ce n'est pas le cas pour les instituts de beauté. Vous faites le compte, il y a un problème. Nous ne pouvons pas prendre tout le monde !* » (E26). Le responsable d'une entreprise de plasturgie indique recevoir trois fois plus de demandes de stage qu'ils ne prennent de stagiaires, et attribue cette disproportion aux difficultés économiques du secteur, avec des fermetures d'entreprises, pendant que les élèves en formation professionnelle restaient aussi nombreux. « *Le souci est qu'il n'y a par contre eu aucune baisse du nombre d'élèves dans les filières de la plasturgie* » (E14). Pour lui, il y a là un problème d'adéquation entre la demande de main d'œuvre de la part des entreprises et les

nouveaux diplômés du secteur. Avant d'orienter les jeunes dans certaines filières, il est essentiel de s'assurer que les débouchés existent. On retrouve ici une opposition nette entre le temps court de l'économie et le temps long de l'administration scolaire, qui ne peut évidemment pas réagir aux fluctuations conjoncturelles. Cela rejaille, au niveau local, sur des tensions sur le marché du travail, qui peuvent se répercuter dès le niveau des stages.

Dans d'autres cas cependant, le marché du travail est tendu en raison de demandes qui se tarissent (et non plus de problèmes du côté de l'offre). Là où les étudiants sont trop nombreux dans certaines filières, on observe ici d'autres filières qui ne font plus recette. Du côté des professionnels, l'inquiétude est parfois grande en ce qui concerne la « relève » et la transmission des savoirs. Il s'agit de métiers artisanaux tels que la menuiserie ou la plomberie. Pour ce menuisier, responsable d'une petite entreprise : « *Nous sommes satisfaits de nos stagiaires et voulons continuer à en prendre. Il est important d'aider les jeunes, de leur faire découvrir le métier. (...) Peu de jeunes font le choix de la menuiserie, cela pose problème alors nous nous devons d'accueillir les jeunes pour les former. Sinon qui assurera la relève ?* » (E23). Il poursuit : « *Nous avons de moins en moins de demandes de stage en menuiserie, c'est un vrai problème, pourtant nous sommes demandeurs. La menuiserie fait partie des métiers qui n'attirent pas les jeunes pourtant il y a du boulot.* » Plus loin, il estime nécessaire de « *promouvoir ces métiers auprès des plus jeunes* » afin de susciter des vocations. On sent en effet une inquiétude semblable chez d'autres artisans, comme ce plombier : « *En plomberie y a de moins en moins de demandes. Pourquoi ? La filière n'attire plus beaucoup de monde. Ce n'est pas un métier qui séduit les jeunes. On a du mal à recruter des plombiers, il en manque. Pareil pour les stagiaires* » (E19).

Chez ces artisans, l'aspect « métier » passe avant l'aspect « charges financières » que l'on évoquait plus haut : il s'agit plus qu'un investissement économique, il s'agit d'un investissement visant à faire subsister des métiers, des savoirs. La plupart des artisans qui se placent dans cette logique utilisent le terme « faire découvrir » un métier. Ils sont demandeurs de stagiaires et perplexes quand des filières voient leur nombre d'étudiants diminuer, ce qui se constate à des demandes de stages en baisse. Un charcutier-traiteur (E8) nous explique ainsi que son entreprise accueillait il y a peu longtemps 4-5 stagiaires par an et était régulièrement sollicitée, alors qu'aujourd'hui, bien souvent, il n'y a plus qu'un seul stagiaire. Il voit cela comme un signe inquiétant.

### 2.3. Les autres logiques évoquées

Une troisième logique a été évoquée en ce qui concerne le recrutement de stagiaires. On ne se place plus ici dans une logique de métier, et les considérations économiques ou productives ne sont plus vraiment présentes. La logique est plutôt commerciale voire familiale : il s'agit de rendre service ou de faire plaisir à des clients ou aux employés en acceptant leurs enfants dans l'entreprise. Pour un responsable d'une entreprise de matières plastiques : « *La grosse majorité de nos stagiaires rentrent dans l'entreprise par relation, nous prenons en partie les stagiaires pour rendre service* » (E14). Un garagiste va



dans le même sens : « *Les jeunes qui manquent de motivation, c'est souvent les enfants des clients. Que je prends pour faire plaisir. Mais bien souvent je sais à l'avance que le stagiaire ne sera pas très efficace. Il n'a en général, pas trouvé de stage et ses parents essayent de le caser chez moi. Je peux difficilement refuser, au risque de perdre le client. (...) Il est clair que pour ces jeunes, c'est plus facile de trouver un stage que pour ceux qui ne connaissent personne* » (E17).

Il est intéressant que contrairement à un contrat de travail (qui peut s'obtenir également par relation), un autre niveau, inattendu, de justification, est du domaine du service ou de l'altruisme (certes intéressé). Le caractère spécifique du stage autorise ce genre de motivations plutôt rares dans le domaine des ressources humaines. On voit également que ce type de justification favorise les enfants de parents ayant un emploi ou ayant un certain capital social, au détriment d'autres enfants dont le réseau parental est moins dense. Cette logique quasi familiale peut créer donc des obstacles supplémentaires dans la recherche de stage pour les élèves de milieu défavorisé en termes de capital social.

## 2.4. L'utilité du stage

Malgré les questions soulevées sur la charge que représente un stagiaire, ou malgré le fait que des entreprises ne prennent des stagiaires que pour les raisons « amicales » évoquées précédemment, de nombreuses personnes interrogées évoquent quand même l'utilité de ces stages, pour les jeunes (et on se place alors dans une logique de transmission de savoirs) ou pour les entreprises (la logique étant celle de la rationalité économique).

Les stages peuvent en effet être utiles pour les jeunes. Le registre utilisé est celui de la « découverte » des métiers, comme le montrent les extraits suivants. On voit ici que la coopération entre entreprise et école joue pleinement, et que l'entreprise peut bien remplir la mission pédagogique qui est attendue d'elle :

*« Le stage est utile aux jeunes, les premiers temps, ils découvrent le fonctionnement du garage, les différents métiers ce que l'on y fait exactement et surtout en quoi ils consistent exactement. Ils s'habituent aux horaires, au rythme de travail »* (E17)

*« Le stage a au moins un intérêt : leur faire découvrir le métier et surtout la réalité du métier. Le métier de fleuriste a des avantages. C'est un métier varié qui permet à la fois la création et le contact avec la clientèle. Par contre il y a aussi des inconvénients : on travaille la terre, il ne faut pas avoir peur de se salir les mains. On commence tôt, il faut que les compositions soient prêtes à l'ouverture du magasin.... »* (E16)

Certains responsables pensent même que la pédagogie pratique, en situation de travail, est plus efficace que la pédagogique scolaire de nature trop théorique : « *Les élèves sont en général satisfaits de leur stage, ils découvrent la partie pratique du métier et surtout ça leur change de la théorie qu'ils apprennent à*

*l'école. Je ne veux pas dire que ça ne leur servira pas. Mais je pense sérieusement que leur formation reste très théorique et qu'il y a un réel décalage avec la réalité en entreprise. Mais ce problème se retrouve partout, pas seulement en plasturgie. » (E14)*

Le stage est également utile pour les entreprises :

- parce qu'il donne lieu à un travail « *pas forcément indispensable, mais utile* », comme le dit cet employeur d'une entreprise de plasturgie (qui évoque la constitution d'une base de données faite par des étudiants en informatique appliquée) (E15) ;
- parce qu'il crée une dynamique de solidarité entre salariés-tuteurs et jeunes, les premiers devant savoir « coacher », être pédagogue, se remettre en question de temps en temps et venir en aide aux jeunes (E13) ;
- enfin surtout, parce que les stages équivalent dans certains cas à une « *bonne période d'essai* » (E14) dans l'entreprise, permettant aux employeurs de repérer de « *bons éléments* » (E9). Le terme de « *vivier* » est exprimé par l'entreprise de plasturgie E15, qui recontacte fréquemment ses anciens stagiaires lors des procédures de recrutement. Pour un restaurateur, « *Il y a eu à ma connaissance deux embauches suite à des stages satisfaisants dans la maison. Les stages sont l'occasion pour les jeunes de montrer ce qu'ils savent faire et pour l'employeur de voir si le jeune fait du bon travail* »(E20). Une responsable de boulangerie explique : « *Le processus est souvent le suivant, ils viennent en stage de découverte. C'est un stage de découverte pour eux mais aussi pour moi. Pendant les 15 jours, je me rends compte si c'est un jeune que je peux prendre en apprentissage. Il n'est pas rare que j'embauche les jeunes qui ont fait leur apprentissage chez moi parce qu'au bout de 2 années dans la maison, ils en connaissent le fonctionnement, alors si je suis satisfaite de leur travail, il n'y a pas de raison que je prenne quelqu'un d'autre* » (E24). Un garagiste estime que sur ce point, l'école devrait insister plus sur la dimension « *insertion professionnelle* » qu'ouvre le stage : « *Lorsque j'envisage de recruter, je cherche d'abord parmi les stagiaires que j'ai accueillis. La dernière embauche, c'est un jeune qui a fait plusieurs de ses stages dans le garage. » « Les jeunes qui font leur stage ne voient pas plus loin que leur stage. C'est dommage, je pense qu'ils auraient plutôt intérêt à s'investir pendant leur stage. Le stage peut être une bonne période d'essai avant de recruter. Cela serait bien qu'ils le sachent ou qu'ils en tiennent compte. Leurs professeurs devraient leur rappeler avant qu'ils ne partent en stage* » (E17).

## 2.5. Les liens avec les écoles

Il existe ainsi différentes sortes de liens entre les entreprises et les écoles, selon les logiques engagées.

### 2.5.1. Un rôle de pré-sélection et de tri

Les écoles ont un rôle de pré-sélection communément admis. Ce travail en amont a l'intérêt :

- de réduire la « charge » qui repose sur les entreprises au moment du stage si le jeune « ne déçoit pas », comme le disent certains : *« J'ai demandé aux collègues de faire un tri et de m'envoyer des jeunes qui en valent la peine. Je veux dire par qui en valent la peine : des jeunes suffisamment motivés qui ont envie de découvrir le métier et qui sont prêts à travailler, à s'investir. Je fais l'effort de prendre des stagiaires, cela prend du temps d'encadrer un stagiaire de lui faire découvrir le métier, de le laisser participer à nos activités. Je veux bien prendre ce temps mais pour des jeunes intéressés. Sinon cela n'en vaut pas la peine. »* (E24)
- de faire « découvrir » des métiers aux jeunes et donc de préparer la relève, ou alors d'envoyer des jeunes « passionnés », qui restent la perle rare. *« Les jeunes que je reçois en stage pour la première fois sont bien souvent au collège, ils viennent faire un stage de découverte de 15 jours à la boulangerie, ils vont en boulangerie, en pâtisserie et vente, ça leur permet de découvrir le métier. Ensuite après bien souvent ils s'inscrivent en CAP et continuent à faire leur stage chez nous »* (E24).

Comme on l'avait vu lors des entretiens avec les enseignants, le travail de pré-sélection fait par les écoles vise l'installation d'un climat de confiance, sur un mode donnant-donnant. L'intérêt des lycées est de mobiliser les entreprises sur la question des stages, et l'intérêt des entreprises est de recevoir chez eux des « bons éléments » ou des élèves pouvant se passionner pour un métier. Cette recherche d'une confiance mutuelle passe aussi, comme on l'a vu également, par l'existence de menaces crédibles du côté des entreprises, qui peuvent se désengager à tout moment si elles sont « déçues ». Les stages peuvent en effet être « flingués » à tout moment, comme le disait un professeur... (voir la partie précédente). Comme le dit cette responsable d'une boulangerie à Reims : *« Je fais confiance aux proviseurs et en règle générale je ne suis pas déçue des stagiaires que j'accueille. Les collègues m'appellent directement pour placer leurs jeunes. Ils ne m'envoient pas n'importe qui. Ils n'ont pas intérêt à le faire parce que sinon je vais arrêter de prendre des stagiaires d'ailleurs ils le savent et font un tri dans les élèves avant de me les envoyer »* (E24). Le même registre de l'intérêt commun bien compris et de la menace est évoqué par un autre responsable de boulangerie : *« Les directeurs d'école me contactent régulièrement, ils savent que je prends des stagiaires. Les jeunes qu'ils m'envoient ne sont pas trop mal. Mais je suppose qu'ils ne m'envoient pas n'importe qui. Ce n'est pas dans leur intérêt ! Sinon je ne leur prendrai plus de stagiaires »* (E10).

L'intermédiation de l'école, en partant de ces exigences formulées par les entreprises (« ne pas envoyer n'importe qui »), peut-elle encore se faire selon une logique égalitariste ? La sélectivité à l'embauche se répercute au niveau des

lycées, qui opère un nécessaire tri justifié par la « préservation du réseau »<sup>62</sup>. Dès que le jugement se réfère à quelque chose d'aussi peu précis que l'employabilité individuelle, les intermédiaires publics sont tiraillés entre des principes d'efficacité et de justice, que ce soit au niveau d'une institution de l'emploi ou de l'institution scolaire<sup>63</sup>. La menace de mettre fin aux relations engagées donne en tout cas des entreprises un pouvoir incontestable de négociation avec les établissements – quand négociation il y a. Il s'avère en effet que les desiderata des employeurs sont pris pour argent comptant, l'école n'étant pas en mesure, sauf rares cas, d'entreprendre une négociation. C'est parfois le cas quand, avec les entreprises faisant partie du « réseau », les acteurs scolaires jouent le rôle de placeur en dernier ressort.

### 2.5.2. *L'intervention de l'école comme intermédiaire de « placement »*

Les modalités de « placement » par les écoles dans des entreprises bien connues ont été évoquées dans la partie précédente. On avait vu que le placement direct intervenait dans l'idéal après une période où le jeune réalisait ses démarches tout seul, dans une logique pédagogique et d'apprentissage des réalités du monde du travail, et pour autant qu'il était véritablement motivé. Cette logique de placement intervenait également dans les cas flagrants de discriminations à l'embauche.

Que pensent les employeurs de cette intervention des établissements à la manière d'une agence pour l'emploi ou d'un office de placement temporaire ? Pour le DRH d'une entreprise de plastiques, l'apprentissage des codes du marché du travail est encore insuffisante à l'école, voire celle-ci n'est pas assez exigeante envers les élèves à la recherche d'un stage : *« Il est bien que l'école intervient dans la recherche de stage, mais l'intervention doit se faire bien plus en amont. Les écoles doivent expliquer aux élèves comment s'y prendre pour trouver un stage, comment démarcher les entreprises et surtout expliquer aux élèves qu'il ne faut pas se contenter d'envoyer sa lettre de motivation et son CV dans une ou deux entreprises et d'attendre. Je pense que cette démarche de la part des écoles serait beaucoup plus utile que celle qu'ils ont actuellement c'est-à-dire trouver un stage de dernière minute aux étudiants »* (E15).

Le fait de rechercher un stage à la dernière minute fait généralement figure de signal négatif. Dans certains cas, c'est moins les qualités de l'élève que la démarche de l'école, pas en phase avec le monde du travail, qui est à remettre en cause : *« Nous avons déjà pris ces jeunes qui n'avaient pas trouvé de stage et qui nous étaient envoyés par leur école. Ils avaient tout à fait les compétences requises et n'étaient de mauvais éléments. Ils n'avaient tout simplement fait une recherche de stage correcte surtout parce qu'ils ne savaient pas comment s'y prendre je pense »* (E15).

Un confrère de l'industrie plasturgie évoque les relations de dernière minute avec les établissements : *« Les écoles nous appellent pour placer certains de leurs élèves bien souvent plutôt ceux qui ont de grosses difficultés à trouver un stage.*

---

<sup>62</sup> Cf. aussi F. Dhume et N. Sagnard –Haddaoui, op. cit., pp. 74 et s.

<sup>63</sup> Y. Benarrosh, « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 81, janvier 2000 : 9-26.

*(...) Il nous est arrivé de prendre certains des stagiaires que les écoles nous proposaient. Nous n'avons pas été déçus. (...) Les écoles ne nous cachent pas qu'elles appellent pour placer des élèves qui n'ont pas trouvé de stages. Mais elles nous rassurent en nous donnant des informations sur les élèves et nous garantissant un suivi de l'élève. » (E14). La confiance s'installe quand des garanties sont données du côté des lycées, mais ces garanties ne sont jamais que déclaratives. Cela n'empêche pas de se poser un certain nombre de questions : « *C'est vrai qu'en tant qu'employeur on se demande pourquoi ces élèves n'ont pas trouvé de stage. S'y sont-ils pris à la dernière minute ? N'ont-ils pas du tout cherché ? Sont-ils de mauvais éléments ? C'est normal que les employeurs se posent ce genre de questions* » (E 14). Pour cet employeur, les bonnes relations de confiance avec un lycée, passant par des garanties d'un côté, des menaces crédibles de l'autre, permettent de moins hésiter à la prise de stagiaires.*

## 2.6. Les stages en mairie

Les mairies et plus généralement les collectivités locales sont des organisations accueillant fréquemment des stagiaires. Le travail effectué dans ces structures correspond naturellement bien à la définition de stages pour des filières tertiaires comme le secrétariat ou la comptabilité par exemple ; de même, des filières de type paysagiste y trouvent naturellement un débouché important. Les étudiants de ces filières peuvent toutefois tout aussi bien trouver un stage dans une entreprise privée. Certaines filières forment des étudiants à des métiers où l'emploi est majoritairement public ou para-public et se situe dans ce type de structures : c'est notamment le cas de certains métiers des filières sanitaires et sociales. Trouver un stage en mairie est dans ce cas la principale possibilité, comme l'explique la responsable du personnel d'une mairie du Pas-de-Calais : « *Nous recevons énormément de demandes de stages dans les domaines des soins, de l'action sociale, de la restauration scolaire. Ce n'est pas étonnant : les structures de soins ou médico-sociales sont souvent des structures publiques. (...) Les élèves de ces filières ont des difficultés à trouver un stage dans les entreprises privées, mais c'est compréhensible étant donné que les structures pouvant les accueillir sont le plus souvent des structures publiques. On ne peut pas dire qu'elles postulent chez nous parce qu'elles n'ont pas trouvé ailleurs. Bien souvent, elles ne font qu'une demande et c'est chez nous* » (E28).

Les mairies sont également souvent sollicitées par les établissements pour les élèves n'ayant pas trouvé de stage. Les réactions sont alors semblables à ce que disent les responsables d'entreprise : nécessité de la motivation du jeune, interrogations quand il s'agit de dernière minute, etc. C'est ce que confie une responsable du personnel dans une mairie de l'Ain : « *Il faut absolument que les étudiants trouvent un stage. Lorsqu'ils n'en n'ont pas trouvé, l'école intervient. Lorsque nous recevons un de ces appels, nous demandons la raison pour laquelle les élèves n'ont pas trouvé de stage. La plupart du temps la raison avancée par les professeurs, c'est que les étudiants s'y sont pris un peu trop tard. C'est le genre d'excuse avancée que nous n'acceptons pas. Il est hors de question de prendre en dernier recours un stagiaire qui n'a pas pris la peine de chercher son*

stage. C'est différent par contre s'il s'avère que le jeune a réellement cherché un stage et qu'il n'en a pas trouvé parce qu'il est de couleur ou d'origine étrangère. Les écoles nous donnent le vrai motif pour lequel le jeune n'a pas trouvé de stage. De toute façon on s'en apercevrait rapidement, un jeune qui manque de motivation se repère tout de suite et même chose pour un ou une stagiaire d'origine étrangère qui serait très motivée » (E30). Le discours ici tenu est le complément nécessaire au discours des professeurs, qui insistent sur l'aide obligatoire à fournir aux élèves discriminés par les entreprises, sous réserve que leurs difficultés à trouver un stage ne relevaient pas d'une absence de démarches.

L'hypothèse peut être faite que les mairies, et plus largement les collectivités locales, « récupèrent » les élèves dont n'ont pas voulu les entreprises. Certains enseignants interrogés confirmaient que les mairies représentent bien une solution de secours, mais ce n'est pas la seule. Dans la logique de constitution d'un réseau avec des partenaires de confiance, les mairies ont la même place que bon nombre d'entreprises. Un responsable d'un service du personnel dans une mairie du Nord évoque pourtant en filigrane l'idée que des jeunes discriminés par les entreprises se tournent in fine vers les mairies, mais avec retenue et un certain embarras : « *Nous ne faisons pas de discrimination. Le sexe, l'origine ethnique, la couleur de la peau ne font absolument pas partie des critères auxquels nous portons de l'attention lors du choix de nos stagiaires. Mais je pense que certains jeunes ont déjà fait des demandes de stage dans d'autres entreprises, des entreprises privées, et ils n'ont pas été pris a priori pour les raisons citées au-dessus. Mais ils en parlent très peu et là c'est moi qui m'avance peut-être un peu en vous disant cela. Toujours est-il que ces jeunes font dorénavant uniquement leur demande de stage chez nous* » (E29).

Contrairement aux critères de sélection des entreprises, ceux établis par les mairies sont en effet moins exigeants : « Les jeunes postulent aussi bien dans les collectivités que dans les entreprises. Mais ils savent bien que nous prenons plus facilement et davantage des stagiaires que les entreprises du coin. Les écoles le savent aussi et nous sollicitent » (E31). Comme le confiaient les enseignants, les collectivités locales sont bien une solution de recours pour les jeunes qui ne parviennent pas à trouver un stage en entreprise.

Une employée d'une mairie de la Marne adopte une approche pédagogique pragmatique et réaliste des difficultés rencontrées par certains jeunes. Sa vision est intéressante en ce qu'elle critique le discours « responsabilisant » que l'on a pu rencontrer chez certains responsables d'établissement scolaires. L'obligation de l'école est d'accompagner les jeunes dans une démarche pédagogique, mais aussi de préparer le terrain pour ceux les plus en difficulté, notamment auprès des mairies. « *L'école se doit d'aider les jeunes dans leur recherche de stage et cela à plusieurs niveaux. A un premier niveau, elle doit apprendre aux jeunes à élaborer un CV, une lettre de motivation ou à aller démarcher les entreprises. Cela s'apprend et ce n'est pas si évident que cela pour des jeunes qui en plus sont souvent en difficulté scolaire. A un deuxième niveau, elle doit intervenir auprès des entreprises ou de nous pour aider le jeune qui n'a pas trouvé de stage. Son intervention a du poids. Si l'école prend la peine de nous appeler pour placer tel ou tel jeune c'est qu'il en vaut un minimum le coup. (...) Je sais que certains tiennent le discours suivant : "il faut que les jeunes soient autonomes dans leur recherche de stage et responsables". Mais il faut être conscient des difficultés rencontrées par certains qui même en faisant une recherche active de stage n'en trouvent pas pour telle ou telle raison* » (P31). La fin de la citation fait

apparaître une nouvelle fois en filigrane, et de façon euphémisée, l'existence de discriminations dans l'accès aux entreprises.

La valeur du stage en mairie est-elle cependant la même que celle d'un stage en entreprise ? Le cas évoqué ci-dessous illustre bien la moindre valeur que peuvent avoir les stages obtenus auprès des mairies en dernier ressort (sans pour autant généraliser cet exemple) : « *Nous avons eu récemment le cas d'un jeune qui cherchait un stage en électricité et qui n'en trouvait pas. Il n'y avait pas de besoins dans les entreprises du secteur. L'école nous a sollicités pour que nous accueillions ce jeune. J'ai donc rempli en compagnie de l'élève une demande de stage en précisant bien qu'il avait eu de grosses difficultés à trouver un stage. Il a finalement fait son stage à la mairie. Mais sincèrement, nous en avons pas forcément besoin et surtout l'utilité et je pense qu'il aurait davantage appris dans une entreprise d'électricité. Vous comprendrez bien que l'électricité n'est pas notre compétence et notre spécialité première* » (E31).

## 2.7. Résumé

Nous avons insisté jusqu'à présent sur le fait que plusieurs logiques sous-tendent le regard des entreprises quant à l'objet particulier que sont les stages. Dans certains cas, ces logiques peuvent diverger avec celles de l'école. C'est notamment le cas dès que les thèmes du « coût », de la « charge » ou de « l'investissement » nécessaire sont évoqués, autant de thèmes économiques et gestionnaires qui tranchent avec l'approche pédagogique et administrative de l'école. Cependant, les intérêts convergent dès que sont abordés les thèmes de la profession, du métier, des savoirs, de la relève. On a vu également que le caractère court et gratuit des stages permettait à certaines logiques d'être présentes, comme des logiques d'ordre familial ou commercial (prendre un stagiaire pour faire plaisir). On a peu ou pas vu de cas d'entreprises « citoyennes », qui joueraient sans retenue le jeu de l'école. Le plus souvent, c'est l'école qui doit se plier aux exigences de l'entreprise en pratiquant une pré-sélection bénéficiant aux élèves les plus doués. Le cas des stages en mairie occupe une place particulière.

Voyons maintenant les différents critères de sélection explicitement évoqués par les employeurs. Ils découlent de ces différentes logiques, qui se mélangent en réalité : critères concernant les qualités professionnelles du jeune, son envie et sa motivation, sa démarche de recherche, etc. On peut voir de quelle façon ces critères tendent à rendre l'accès au stage plus difficile pour certains élèves, voire discriminatoire.

### 3. Les critères de sélection

Différents critères de sélection des stagiaires ont été évoqués au cours des entretiens. Ils concernent de façon générale les qualités du jeune, sachant que les attentes envers un stagiaire ne sont pas aussi élevées qu'envers un apprenti ou un salarié. Les stages ne durent que quelques semaines et ont avant tout une fonction pédagogique et de découverte de l'entreprise. Les candidats étant généralement sans expérience professionnelle, il pourrait sembler difficile de placer très haut la barre des exigences. Pour autant, un résultat marquant des entretiens avec les employeurs est que des exigences parfois fortes existent bel et bien. Elles portent sur différents points :

- la motivation, la volonté, l'envie, etc. On retrouve ici la logique pédagogique qui est centrale dans les stages : une pédagogie consistant à faire découvrir le monde de l'entreprise, à montrer les exigences professionnelles qui sont différentes de celles de l'école.
- les qualités professionnelles : ce n'est pas le point le plus important, puisqu'il va de soi que ces qualités sont en cours d'acquisition et qu'il est difficile d'exiger autre chose qu'un minimum d'application et de sérieux. Dans certains métiers, c'est pourtant le cas.
- des critères liés à l'apparence, la tenue, le langage : ces critères sont les plus sensibles comme on le verra. La limite est tenue entre certaines exigences professionnelles (qualités communicationnelles dans les métiers relationnels, bonne orthographe pour une secrétaire) et des critères potentiellement discriminants (parler un français correct, etc.).

#### 3.1. Le cas d'une liste complète de critères

C'est dans une entreprise de boulangerie-restauration rapide que l'on trouve la liste de critères la plus établie (E6). La gérante indique que les critères sont les mêmes pour les stagiaires comme pour le recrutement de salariés. Le niveau d'exigence est donc assez élevé. La liste citée oralement a l'apparence d'une consigne managériale bien intégrée par cette responsable :

*« Nous recevons beaucoup de demandes de stages. Tout comme les demandes d'embauche, nous avons des critères spécifiques au métier et à l'entreprise. Je peux vous en citer quelques uns :*

- *la polyvalence : la personne doit avoir le profil et surtout accepter de travailler dans tous les services (dans la restauration, dans la boulangerie, faire la vaisselle...) ;*
- *le dynamisme et la rapidité : notre activité demande beaucoup de dynamisme surtout pendant les heures de pointe. Une personne endormie ne sera pas acceptée... ;*
- *le travail en équipe : c'est là où se joue la polyvalence... Si un de nous est débordé dans son poste, l'autre doit toujours être capable de prendre le relais ;*
- *l'autonomie ou la capacité à gérer son poste ;*
- *la motivation : un demandeur de stage doit prouver qu'il est motivé par ce stage. Ceux qui viennent demander un stage comme on demande un*



*café ne m'intéressent pas. Il faut que la personne formule bien sa demande et qu'elle soit convaincante.*

- *la maturité : parfois les stagiaires sont très jeunes, ce n'est pas grave puisqu'on est là pour les accompagner. Mais ils doivent au moins présenter des signes de maturité. Par exemple je n'accepte pas une personne accompagnée de sa mère ou de son père pour demander un stage. De même la démarche doit être personnelle. Je refuse catégoriquement les demandes collectives. On ne vient pas avec ses copains pour demander un stage !*
- *la tenue vestimentaire, qui est un signe d'intégration dans l'entreprise. Nous avons une tenue spécifique (jupe courte et cheveux couverts). Une fille quelle que soit sa religion doit accepter cette règle. Nous le disons aux filles musulmanes que cette règle est applicable pour tous. Quand on prend le temps de leur expliquer ça elles le comprennent. Moi-même je suis musulmane et porte le foulard, mais quand j'arrive à mon travail je m'habille comme tout le monde.*
- *le look : les bijoux sont interdits pendant le travail. Une personne qui vient avec un piercing n'a aucune chance de trouver un stage chez nous. C'est une règle.*
- *l'élocution : comme on est en relation directe avec les clients, il faut avoir un langage clair et distinctif. Si je m'aperçois que le demandeur de stage parle comme s'il parle avec ses copains je ne le prend pas. Il faut avoir un vocabulaire correct (vouvoyer les clients, un langage simple et posé, ne pas crier...)*

Cette liste complète de critères associe donc des exigences liées au travail (polyvalence, rapidité, etc.) à des exigences comportementales (pas de bijoux, vêtements) et des exigences liées au stage. On ne concevrait pas qu'une demandeuse d'emploi se rende à un entretien accompagnée de ses parents ou de ses amis. C'est pourtant ce qui se passe fréquemment lors de demandes de stage. Les jeunes demandeurs, par leur inexpérience et leur jeune âge, adoptent un comportement spontané qui n'entre pas dans les codes de l'entreprise. Malgré les conseils ou consignes donnés par les professeurs, de nombreux chefs d'entreprise rappellent ce trait caractéristique majeur des demandeurs de stage : une certaine immaturité. Ce trait est bien sûr évolutif, comme le rappelle une fleuriste qui évoquait le fait qu'un jeune âge puisse être handicapant lorsque l'on se retrouve devant les clients : *« Il ne faut pas être timide, aller de l'avant et c'est loin d'être évident quand on est jeune. Ce sont plutôt des choses qui viennent en grandissant. Nous voyons la différence avec nos apprenties, elles ne se comportent plus du tout de la même façon au bout des deux années passées avec nous »* (E9).

La liste vue ci-dessus est au final très sélective, par endroits objective et non-négociable (le cas du piercing par exemple), à d'autres endroits plus difficile à évaluer (l'autonomie ne s'observe qu'en situation par exemple), enfin parfois plus subjective : qu'est-ce qu'une élocution correcte ? un vocabulaire correct ? La question du foulard est également évoquée par la responsable, qui le porte par ailleurs ; le cas est donc très spécifique mais intéressant. La responsable de cette enseigne justifie sa position au moyen d'une série de critères très stricts séparant vie professionnelle/vie privée. Comme elle le précise, certaines filles habituellement voilées prennent ce critère pour une *« discrimination »*, là où la responsable voit une *« règle »* qu'il est nécessaire d'accepter, *« parce que c'est*

*le métier qui l'exige* ». Comment serait la réaction des jeunes filles refusées pour ce motif (qui ne concerne pas seulement le voile, mais aussi le port d'une jupe courte notamment) dans le cas où l'employeur ne peut avancer de tels arguments de nature personnelle (« *je suis moi-même musulmane* »), et ne justifierait sa position que par le recours à la règle interne ? On peut penser que les situations seraient litigieuses, et on voit bien toute la complexité du problème.

Les critères évoqués ci-dessus ne font pas mention du niveau scolaire. D'autres employeurs en font pourtant un critère de sélection principal.

### 3.2. La qualification

Les employeurs ont tendance à préférer certains niveaux de formation par rapport à d'autres. Il y a naturellement une prime aux niveaux de formation les plus élevés, comme on l'a vu avec les enseignants : les BTS ont davantage la cote que les Bac pro, qui sont préférés aux CAP ou BEP, etc. « *Je demande aux jeunes de savoir me seconder et aussi de savoir être autonome, je leur montre ce qu'ils doivent faire et comment ils doivent faire*, dit la responsable d'une petite entreprise de chauffage. *Ensuite, ils doivent travailler en autonomie, je ne peux pas être constamment derrière leur dos, j'ai mon travail aussi à effectuer. Les BTS s'en sortent en général mieux, le niveau n'est pas le même que les Bac Pro* » (E25). Pour le directeur d'une entreprise industrielle : « *Nous prenons des stagiaires qualifiés, le plus souvent en BTS (...) Les compétences acquises lors de leurs études permettent aux stagiaires de bien s'adapter à nos exigences et de réaliser correctement ce qu'il leur est demandé. C'est la culture générale, la méthode qu'ils apprennent dans les cours qui leur servent en stage plutôt que leur acquis théoriques. Leurs connaissances sont souvent trop théoriques et assez éloignées du monde de l'entreprise* » (E12).

Certains niveaux – les plus bas – sont même parfois disqualifiés, comme les classes de 3<sup>ème</sup> insertion. La gérante d'un salon de toilettage pour animaux relate son expérience malheureuse avec une fille de cette classe : « *Je viens de m'installer, je suis pour l'instant toute seule. Lorsque la jeune est venue me demander si elle pouvait venir faire un stage chez moi, j'ai trouvé que c'était une bonne idée. Je savais que c'était une fille qui avait pas mal de difficultés scolaires. Ça me permettait de rendre service à cette fille, de lui faire découvrir le métier d'autant qu'elle m'avait dit qu'elle voulait travailler avec les animaux. Donc je n'avais pas de critères de sélection, à part peut-être un minimum l'envie de travailler avec les animaux. Je me doutais qu'elle n'aurait pas fait le même travail que moi... mais pas à ce point-là ! Elle est souvent absente et lorsqu'elle est présente ne fait pas grand-chose. J'ai eu l'occasion de reprendre des autres stagiaires avec qui ça c'est mieux passé. Ce sont des élèves du LP de L... J'ai l'intention d'en reprendre. Mais une chose est claire, je ne reprendrais plus de 3<sup>ème</sup> insertion. Ce sont des jeunes avec trop de problèmes qui ne sont vraiment pas prêts pour travailler et être en contact avec la clientèle. »*

Comme bien souvent dans ce genre de relation, l'expérience fait loi. A cause d'une expérience ratée avec une élève de 3<sup>ème</sup>, ce sont tous les élèves de 3<sup>ème</sup> qui sont désormais regardés avec méfiance.

Le passage précédent est intéressant, puisqu'il montre bien les contradictions inévitables entre les différentes logiques pédagogiques, de métier et économiques. Au départ, la patronne a des motivations pédagogiques (rendre service, faire découvrir un métier, aider une jeune fille avec des difficultés) louables pour la qualité du stage. Le manque d'assiduité de la recrue vient remettre en cause le contrat pédagogique, et ce sont au final des considérations économiques qui sont citées (la clientèle).

### 3.3. La motivation

Il s'agit du critère le plus souvent cité. Cela est à rapprocher de ce que nous disaient les enseignants, qui allait dans le même sens.

Dans un contexte où les entreprises reçoivent plus de demandes de stage qu'ils n'en ont à proposer, *« les stages vont en priorité aux plus motivés : ceux qui rappellent pour demander si on a bien reçu leur candidature et pour expliquer ce qu'ils souhaitent faire pendant leur stage... »* (E13) ; *« Les jeunes ne doivent pas se contenter d'envoyer une lettre de motivation et un CV, nous apprécions qu'ils rappellent cela nous permet d'avoir un premier contact, de savoir ce qu'ils attendent de leur futur stage et surtout cela nous montre qu'ils sont motivés. Bien souvent nous prenons en priorité ces stagiaires et donc abandonnons les autres candidatures »* (E15). Ceux qui prennent la peine de rappeler l'entreprise témoignent donc d'une motivation importante, comme ceux qui font leur candidature le plus tôt possible : *« Notre sélection, elle est simple. Comme je vous le disais, les stages ont lieu à la même période. Alors nous prenons les premiers postulants. Nous partons du principe que tous les jeunes savent en même temps qu'ils auront un stage à effectuer. Certains commencent à chercher dès qu'ils ont leur date d'autres attendent la dernière minute. Je pense que cela montre la motivation et la détermination du jeune que l'on va avoir en stage »* (E21).

La demande doit également être individuelle, point que citait précédemment la responsable de l'enseigne de boulangerie : *« On est plus favorable à la démarche personnelle. Il faut que le jeune se présente, qu'il ait une démarche indépendante, qu'on ait un premier contact visuel. De toute façon on ne risque pas grand-chose, ce sont des stages non rémunérés... »* (E1) ; *« De temps en temps y a un jeune qui vient demander un stage avec toute sa bande de copains qui rigole derrière son dos. Je lui dis de repasser tout seul, que venir demander un stage ce n'est pas un jeu, que c'est important pour son avenir. Certains reviennent seuls et là cela montre qu'ils sont un minimum intéressés, d'autres ne reviennent jamais ! »* (E24)

Le manque de motivation est généralement pointé du doigt. On retrouve une plainte déjà fréquemment évoquée par les enseignants. Les employeurs insistent également fréquemment sur l'idée d'une mauvaise orientation, rejaillissant au final sur l'envie et la motivation : *« La principale difficulté, c'est le manque de motivation de la part des jeunes. Il y en a qui ne prennent même pas*

*la peine de se déplacer dans le garage pour demander si on peut les prendre en stage... Sur les stagiaires que j'ai vus passer, j'estime à 30% ceux qui manquaient vraiment de motivation et qui avaient choisi ce métier parce qu'il fallait bien choisir quelque chose ! (...) Leur manque de motivation se manifeste par des retards, de l'absentéisme, ils rechignent à faire le travail qu'on leur demande » (E17).*

C'est évidemment au cours de la relation de travail que ce manque de motivation s'observe le plus nettement. « *Les filles viennent directement au magasin avec leur convention de stage qu'elles ont eu à l'école. On essaie de voir leur motivation mais c'est loin d'être évident ! On leur pose quelques questions pour savoir pourquoi elles ont choisi ce métier et ce qu'elles ont envie de faire pendant leur stage. Elles ont souvent l'air motivé, donnent l'impression qu'elles sont faites pour le métier. Mais une fois en stage, ce n'est plus du tout pareil !* » (E16). Cette fleuriste poursuit : « *Le manque de motivation se manifeste par des retards, des absences. Les jeunes filles répondent aux clients qui leur demandent de faire telle ou telle chose. Ou alors elles ont déjà presque mis leur manteau et sont prêtes à partir un quart d'heure avant la fermeture et pour les heures sup' c'est carrément inenvisageable. Hors de question de rester 10 minutes de plus un soir même si elles pourront le rattraper le lendemain !* (...) *Le problème que l'on rencontre chez bon nombre de stagiaires, c'est que les filles se croient encore à l'école. A l'école, elles peuvent y aller sans vraiment écouter, juste faire acte de présence et ça ne posera pas trop de problème tant qu'elles sont calmes ! En stage, c'est la même chose, elles viennent parce qu'elles doivent être là... »*

Le travail en amont des lycées peut alors poser problème : « *Les enseignants savent qu'ils peuvent nous envoyer des stagiaires chaque année. Le problème c'est quand on voit arriver trois gars les mains dans les poches... C'est agaçant !* » (E1). Toute la difficulté, pour les enseignants, est de ne pas tomber dans cette facilité, et de bien insister sur l'aspect pédagogique des démarches, quand bien même au final ils se doivent de trouver un stage aux élèves. Ce dilemme avait été discuté longuement dans la partie les concernant. *On voit ici que certains employeurs estiment subir les conséquences, en aval, de cette logique d'obligation, notamment en termes de baisse de la motivation individuelle.*

La motivation n'est pas toujours décelable lors des premières rencontres entre les jeunes et les employeurs, et donc l'expérience accumulée avec les stagiaires peut faire office de témoin. Ainsi le cas de ce restaurant qui prenait des stagiaires mais n'en prend plus désormais (E20). Son responsable explique : « *Les jeunes manquaient de motivation et la clientèle nous le faisait remarquer. Vis-à-vis de cette dernière, il était impossible de continuer à prendre des stagiaires* » Le manque de motivation était visible par la clientèle (service effectué en traînant les pieds, manque de politesse, etc.) ; de plus, « *Le rythme et les horaires de travail ne leur conviennent pas. Travailler le soir et le week-end ne les intéresse pas vraiment (...)* *Je pense sérieusement que les jeunes choisissent cette orientation, sans savoir véritablement ce qui les attend, sans connaître le métier. C'est un métier passionnant, très varié, mais qui a aussi ses inconvénients. Il est clair que nous travaillons quand les autres ne travaillent pas, le soir, le week-end...* ». On retrouve le même constat dans un tout autre secteur, une entreprise de plasturgie, dont un responsable estime à « *seulement 25 %* » la proportion de jeunes ayant choisi leur formation ou du moins la

trouvant intéressante et qui ne regrettent pas leur choix. Les 75 % restants selon lui ont choisi cette formation « par défaut, on leur a conseillé d'aller dans cette filière ou encore pire on les a obligés (l'école, les parents...). Et cela se ressent fortement sur la motivation des jeunes et sur l'intérêt qu'ils portent au travail. (...) Pour certains le stage a au moins un avantage, il leur permet de trouver la branche qu'ils aiment et à la suite du stage, ils changent de formation pour faire quelque chose qui leur correspond vraiment. » (E15)

D'autres critères peuvent enfin attester de la motivation des candidats et du fait d'avoir réellement envie de travailler dans un métier. C'est le cas par exemple des garçons qui s'engagent dans un métier fortement féminisé comme la coiffure, explique la responsable d'un salon de coiffure : « Certains viennent me voir parce que c'est facile de rentrer en stage chez moi mais ils n'ont pas envie de faire ce métier, ils ne sont pas motivés. Ils se disent : elle prend des stagiaires, il me faut un stage alors je vais postuler là. Le problème est qu'à force je risque d'en prendre de moins en moins. Ce sont surtout des filles qui demandent des stages. Quand il y a un garçon, c'est un bon critère pour juger de la motivation. Les garçons qui veulent devenir coiffeurs sont souvent très motivés. S'ils ont choisi ce métier c'est parce qu'ils ont réellement envie de l'exercer. Ce n'est pas toujours le cas des filles qui choisissent ça parce qu'elles pensent que c'est un métier sympa. Mais elles déchantent vite quand elles s'aperçoivent que par exemple il y a énormément de boulot aux périodes de fête ou qu'il faut travailler le samedi et qu'en plus c'est la plus grosse journée » (E11)

### 3.4. Les critères liés à l'apparence, le langage et faisant mention de la clientèle

Les critères évoqués ici peuvent apparaître plus litigieux par endroits, car plus subjectifs ; ils agissent comme des filtres conduisant à l'exclusion de certains candidats.

Une première série de critères a trait à la présentation de soi. Les employeurs exigent une « bonne présentation », qui peut se baser sur des critères très stricts, comme on l'a déjà vu avec la boulangerie-restauration rapide au début de cette sous-partie. Le souci du respect de la clientèle est mis en avant. Les employeurs refusent de manière quasi systématique les jeunes qui ne « présentent pas bien » (i.e. : piercing, cheveux colorés, mal coiffés, trop maquillé, « habillé comme des lolitas pour les filles », « habillés comme des rappeurs de la cité pour les garçons »...) (E7). Cela est valable également pour les stages où le jeune ne sera pas directement en contact avec la clientèle (métiers de la mécanique par exemple où le stage s'effectue en atelier) : la présentation lors de la demande de stage est importante « c'est le reflet de la personne, de son sérieux » (E7).

Ce critère de choix n'est pas du tout perçu par les employeurs comme une discrimination envers certains jeunes. Ils estiment que le jeune doit s'adapter un minimum aux exigences de l'entreprise. Plusieurs extraits confirment cette vision :

« Esthéticienne est un métier de la beauté, de la mode. Il faut que les esthéticiennes aient une tenue, une présentation irréprochable. Elle reflète le magasin, vous comprendrez que les stagiaires ne peuvent pas venir mal coiffées, les ongles sales. Les clientes en les voyant se diraient comment peuvent-elles bien prendre soin de mon corps si elles ne prennent déjà pas soin du leur » (E26).

« Une fille est venue se présenter pour faire un stage dans ma boulangerie, elle était habillée en rose bonbon de la tête aux pieds. Je suis désolée mais ce n'est pas une tenue pour travailler en boulangerie. C'est quand même aux jeunes de s'adapter un minimum au travail. Même chose pour travailler en boulangerie, elle ne voulait pas mettre de tablier, porter de toque, ça allait abîmer sa coiffure ! Et je ne parle même pas des chaussures de sécurité qu'elle trouvait horribles. Franchement vous pensez que l'on a du temps à perdre avec ces jeunes ! » (E24)

« La présentation est importante. Désolée de le dire mais une fille qui vient mal coiffée et mâchonnant un chewing-gum, je ne la prends pas. Pendant son stage elle va être amenée à être devant la clientèle, elle représente en quelque sorte l'image de marque du magasin, elle ne peut pas tout se permettre » (E16).

A contrario cependant, une responsable ne recevant pas autant de candidatures qu'elle l'espérerait explique qu'elle ne peut de ce fait avoir des critères de sélection sur les stagiaires. Elle parle du cas des stages de secrétariat dans son entreprise de chaufferie (qui recrute également des stagiaires dans les domaines « techniques »), et évoque le fait que même les candidates au style extravagant ont été retenues : « Cette année, il y avait eu peu de demandes. J'ai pris toutes celles qui se sont présentées. Je ne suis pas très exigeante même avec celles qui peuvent avoir un look particulier parce qu'elles ne seront pas en contact avec la clientèle. » (E19)

Ces critères de présentation se conjuguent avec des critères liés au langage. Un langage correct est exigé de la part des jeunes exposés à la clientèle. La responsable d'un institut de beauté de Reims précise : « Les clientes qui viennent en institut sont en général assez aisées. Tout le monde n'a pas les moyens de venir faire des soins ou s'épiler en institut. Elles exigent que l'esthéticienne qui s'occupe d'elle parle correctement. Nous suivons notre clientèle, nous ne pouvons pas nous permettre de prendre une stagiaire qui ferait fuir la clientèle » (E26). La responsable administrative de l'entreprise vue ci-dessus explique que le recrutement dans les métiers techniques (chauffage, plomberie, etc.) est « différent » de ce qui se passe pour le secrétariat, où il n'y pas de critères de sélection : « En plomberie, c'est différent. Les stagiaires sont avec M. [le patron]. Ils sont souvent en clientèle, il faut qu'ils soient sérieux, qu'ils présentent bien, qu'ils parlent un français correct. Par contre nous ne faisons pas de sélection par rapport à l'âge ou à l'origine ethnique » (E19).

Que signifie « parler correctement » dans ces deux cas ? Le critère est tendancieux. Il émerge en tout cas de la relation anticipée avec la clientèle, dont les exigences sont de nature à exclure certains candidats.

Dans certains cas, l'exigence concernant le langage est objectivée à l'aide de tests. Une entreprise de plasturgie (E15) impose ainsi quelques exercices de sélection aux demandeurs de stage dans le domaine du secrétariat, où la maîtrise de la langue est une qualité professionnelle. L'entreprise vérifie les compétences en orthographe du stagiaire en lui faisant une dictée. « *Ce processus a au moins deux avantages, explique le responsable : premièrement, celui de ne pas se tromper dans nos recrutements de stagiaires et deuxièmement, nous nous sommes aperçus que ce système permettait une sélection naturelle, éliminant les moins motivés qui ne voulaient pas prendre la peine de passer ce petit test pour obtenir un stage* » (E15).

A chaque fois, les élèves originaires de milieux sociaux défavorisés ou de familles immigrées, maîtrisant mal la langue française, peuvent être indirectement exclus par l'imposition de ces critères. Les employeurs de notre échantillon n'ont pas mentionné les possibles réactions de la part de leur clientèle face à des jeunes de couleur, mais plusieurs travaux confirment que cette forme de discrimination par les consommateurs est l'un des principaux canaux de propagation de la discrimination ethnique<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> « Lorsque l'hypothèse de discrimination est sous-entendue, les entreprises réagissent soit en refusant de reconnaître l'existence d'un tel phénomène soit en dénonçant la pression qu'elles subissent de la part de leur clientèle. Les réticences et les manifestations de discrimination des clients à l'égard des jeunes étrangers non européens ou encore issus des DOM-TOM sont souvent évoquées par les entreprises pour expliquer l'absence ou la faiblesse de ces jeunes dans leurs collectifs de travail. L'entreprise peut avoir une attitude passive face au racisme de ces clients et par son attitude discriminer les jeunes étrangers ou d'origine étrangère » (M. Viprey et L. Deroche, « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, mai-juin-juillet 2000, n° 94, p. 5).

## 4. La question des discriminations

La discrimination à l'embauche du point de vue des entreprises a été étudiée par quelques travaux. La recherche menée par Philippe Bataille a permis de mettre en lumière les comportements et pratiques des employeurs en matière de sélection des candidats, et dans certains cas de discriminations<sup>65</sup>. L'auteur distinguait quatre cas de discriminations raciales :

- le racisme à l'embauche, par anticipation d'une réaction négative des clients ;
- la discrimination à l'embauche via des recrutements par cooptation et une préférence locale et familiale ;
- l'ethnicisation ou racialisation des tâches<sup>66</sup> ;
- la discrimination en amont, dans l'accès à la formation professionnelle.

Notre étude permet de se situer à ce dernier niveau « en amont », au moment où, encore en formation professionnelle, les jeunes se confrontent pour les premières fois au monde du travail.

### 4.1. Discriminations liées à l'origine : une question taboue ?

#### 4.1.1. « Nous on n'en fait pas »

Aucune entreprise n'affirme pratiquer des discriminations à l'embauche, comme on pouvait bien sûr s'y attendre. Le thème est généralement tabou, et la discussion tourne souvent court sur le sujet. Quand les personnes interrogées s'interrogent plus longuement sur la question, la réalité des phénomènes discriminatoires est bien consciente, mais certains évoquent l'objectivité et l'équité des critères de sélection, qui s'appliquent à tous, sans distinction. Comme le dit la responsable de la boulangerie-restauration rapide qui avait expliqué en long sa liste de critères : « *Je ne peux pas dire que les discriminations n'existent pas, certainement c'est une réalité. Mais quand vous avez des règles comme celles que j'ai énumérées, s'agit-il de discriminations ? Je ne pense pas, ce sont des règles applicables pour tous quelles que soient la couleur, la religion ou l'origine sociale* » (E6). D'autres interlocuteurs sont moins précis, se contentant d'affirmer qu'ils ne font « *pas de sélection par rapport à l'origine* », comme dans une entreprise de chauffage (E19), mais sans précision supplémentaire. En revanche, le fait d'avoir déjà recruté un jeune d'origine étrangère dans le passé vient dans l'entretien comme une preuve de l'absence de discrimination : « *S'il existe beaucoup de discriminations dans le secteur ? Je ne sais pas. Nous on ne le fait pas dans la maison, on a déjà eu une petite maghrébine* » (E4).

Dans d'autres cas, les employeurs évoquent l'absence de candidatures faites par des jeunes d'origine étrangère. Pour la responsable d'un garage : « *Nous n'avons*

---

<sup>65</sup> P. Bataille, *Le racisme au travail*, Paris : La Découverte, 1997.

<sup>66</sup> Voir aussi sur ce thème l'article de Nicolas Jounin, « Les travailleurs immigrés du bâtiment entre discrimination et précarité. L'exemple d'une activité externalisée : le ferrailage », *Revue de l'IRES*, n° 50, 2006/1.



*pas encore eu des jeunes autres que d'origine française. Je demande quelqu'un qui soit compétent, on ne fait pas attention à l'origine. Si on dit non à quelqu'un, ce n'est pas parce qu'il est noir, jaune ou bronzé, c'est parce qu'il a tel diplôme, telles capacités... » (E1)*

Une autre justification pour témoigner oralement de l'absence de discrimination fait appel aux difficultés de recrutement dans tel ou tel secteur. Ce point était déjà évoqué par les enseignants, qui expliquaient dans certains cas l'absence de difficultés pour leurs élèves par l'existence de tensions sur le marché du travail. Un employeur explique ainsi : *« Je ne peux pas dire que nous ou les autres entreprises de plasturgie faisons de la discrimination raciale étant donné que l'essentiel de notre main d'œuvre et du vivier de main d'œuvre est d'origine étrangère. Ce sont souvent des jeunes français issus de l'immigration. De fait, il nous est impossible de discriminer, sinon nous ne trouverons pas de salariés » (E14).*

#### *4.1.2. Le rapport au voile*

La question des pratiques religieuses a donné lieu à des affirmations plus tranchées. On a vu plus haut que la responsable de l'entreprise de boulangerie et restauration rapide refusait les jeunes filles qui se présenteraient voilées ; il s'agissait selon elle d'une « règle » et non d'une « discrimination ». Sa confession musulmane permettait d'expliquer ce principe sans qu'il y ait de malentendu possible selon elle.

Une autre responsable avoue discriminer en fonction de l'origine religieuse. Il s'agit de la responsable d'une association d'aide à domicile dans le Nord. Elle parle dans ce qui suit plus généralement du recrutement de salariés que de stagiaires : *« La discrimination est énorme dans le secteur. Nous, on n'en fait pas. Sauf sur une chose : le voile. Avec tout ce que ça représente derrière, refuser de faire la toilette d'un garçon, de préparer du cochon, etc. On a déjà eu le cas. Après, ça vient des demandes des familles. Moi je suis métisse, je suis d'origine harkie, ça ne les gêne pas du tout. Mais on a parfois des demandes pour ne pas avoir telle ou telle personne de l'équipe. Dans ces cas-là, on prévient l'accompagnant, et on dit aux familles que cette personne fait partie à part entière de l'équipe, si ça ne va pas elles peuvent changer d'association. Une famille a déjà changé, on a eu ce cas de racisme pur, mais sinon, ça va. (...) Je préfère ne pas travailler avec quelqu'un de raciste, qui ne reconnaîtra jamais les compétences. Mais dans la plupart des cas, le problème c'est la crainte de l'autre, parce qu'ils ne connaissent pas. Les familles qui ne veulent pas d'Arabes, c'est parce qu'elles n'en n'ont jamais vus » (E3).* Cette responsable insiste sur le rôle que sa structure peut jouer, notamment en s'opposant systématiquement aux demandes discriminatoires des familles, et en choisissant délibérément de leur « envoyer » des aides à domicile d'origine étrangère. La responsable explique que les mentalités changent très rapidement. Il s'agit d'installer un climat de confiance et de professionnalisme avec les familles.

### 4.1.3. Faire du social/faire confiance

Les stéréotypes sont en effet nombreux. La responsable d'une boulangerie rémoise donne son regard sur les difficultés que rencontrent les jeunes vivant dans les quartiers réputés difficiles de sa ville. « *Je suis installée dans un quartier populaire, assez difficile où il y a beaucoup de jeunes. Les patrons sont assez réticents à prendre des stagiaires. Vous savez, quand vous avez régulièrement une bande de jeunes qui entrent dans votre magasin et qui font fuir votre clientèle en les effrayant et qu'après ces mêmes jeunes viennent vous voir pour que vous les preniez en stage, vous réfléchissez à deux fois !...* » (E24). Cette boulangère évoque le rôle d'encadrement des employeurs, dans une perspective d'entreprise citoyenne – l'une des rares fois où cette mission est évoquée par les chefs d'entreprise : « *Ça prend du temps d'encadrer un stagiaire, certains ne veulent pas dégager un peu de leur temps pour bien souvent essayer de sortir de la galère les jeunes du quartier. Les difficultés à trouver un stage viennent aussi des patrons ! (...) Prendre un jeune du quartier en stage, ce n'est pas seulement lui faire découvrir le métier, c'est aussi bien souvent devoir faire du social. Moi j'aime bien ça mais je comprends que d'autres commerçants ne veulent pas s'embêter avec ça. C'est vrai que ce n'est pas notre boulot.* » Une nouvelle fois il s'agit d'agir sur la confiance des jeunes, d'installer un nouveau rapport entre eux et les entreprises et de faire évoluer les mentalités. Cela demande un investissement supplémentaire de la part du patron, mais l'effet final dépasse le seul terrain économique : « *Les jeunes du quartier sont souvent en grande difficulté, les prendre en stage c'est souvent leur montrer que quelqu'un peut leur faire confiance. Ils se sentent du coup un peu valorisés. Ils se rendent compte que certains sont prêts à leur faire confiance. Ils sont en général très reconnaissants. Après leur stage, ils continuent à venir nous dire bonjour. Quand je les croise dans la rue, ils me disent bonjour.* » L'entreprise citoyenne a un rôle local à jouer. « *Même si certains "tournent mal", font des bêtises, il y a un certain respect, une certaine reconnaissance. Dans un quartier comme le nôtre, c'est plutôt une bonne chose d'être respecté sinon la vie peut être un enfer !* »

### 4.1.4. Un certain tabou

La question de l'origine fait dans l'ensemble l'objet d'un certain tabou. Les employeurs préfèrent ne pas en parler, un peu comme si passer sous silence la question permettait de ne pas s'y confronter, ou d'en délégitimer l'importance. Ce déni apparaît au final comme assez répandu, comparativement à l'accumulation d'évidences empiriques, que ce soit dans la littérature socioéconomique ou ne serait-ce que dans la première partie de cette étude, lorsque la question est abordée avec les lycéens ou le corps enseignant. On pourrait également parler d' « occultation » ou de « dénégation » du phénomène<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> « Par occultation, nous entendons toutes les pratiques sociales qui concourent au déni ou à la dénégation, c'est-à-dire à masquer, à réduire, à nier ou à disqualifier la problématique de la discrimination comme phénomène social de production et de justification d'un non-droit à l'égalité. L'occultation prend des formes diverses, plus ou moins ouvertes ou au contraire subtiles, qui ne sont pas toujours conscientes, loin de là. Nous en retrouvons des traces et des formes variables, à commencer par le malaise

En 2001, le Haut Conseil à l'Intégration écrivait ainsi : « *En cultivant le silence sur cette question, les entreprises et organisations publiques ou privées maintiennent le mythe selon lequel "elle ne se pose pas", ce qui crée un terrain favorable au maintien des pratiques discriminatoires et des préjugés là où ils existent, à l'ignorance de ces phénomènes ailleurs. La somme des silences individuels crée un silence collectif qui, s'il ne favorise pas en lui-même la discrimination, empêche de la connaître et partant de lutter efficacement contre elle* »<sup>68</sup>. Comme le dit en complément Mouna Viprey, « nombre d'entreprises ont une responsabilité dans la construction des discriminations à l'embauche, mais elles ne peuvent être désignées comme l'acteur ou le responsable unique de ce processus. Les situations de discrimination raciale à l'embauche sont le reflet d'un phénomène de société qui dépasse les seuls employeurs. Il n'en demeure pas moins que beaucoup d'employeurs participent consciemment ou inconsciemment, activement ou passivement, à la construction de ce phénomène »<sup>69</sup>.

On notera que les questions posées sur la notion de discrimination renvoient spontanément chez les personnes interrogées aux discriminations ethniques ou raciales, parfois religieuses (mais ne concernant que les seuls musulmans). Personne ne pense aux inégalités filles/garçons quand le mot « discrimination » est prononcé. Des questions plus précises ont alors été posées sur le thème des discriminations sexuelles.

## 4.2. Les discriminations liées au sexe

Là où le thème de l'origine était évoqué avec réserve et certains tabous, la question du sexe des recrues fait l'objet de moins de distance. Les employeurs justifient bien souvent ces discriminations en avançant l'argument des exigences de la clientèle. On ne retrouvait pas de tels arguments en ce qui concerne l'origine des jeunes. Ce point était fortement souligné par les enseignants ou chefs de travaux.

La responsable de la boulangerie rémoise suit les préférences de sa clientèle et exclut des postes de vendeur les garçons. « *En vente, on retrouve toujours et quasi exclusivement des filles. Je voudrais que ça change, y voir des garçons. Mais ça ne passe pas avec la clientèle. Je suis obligée de me résigner et de mettre que des filles.* »

Les préférences des employeurs proviennent parfois de généralisations liées à des expériences passées. Le responsable d'une entreprise de menuiserie explique que les relations sont meilleures avec les garçons dans les ateliers qu'avec les filles dans les bureaux (secrétariat, etc.) « *Ça se passe en général mieux avec les garçons qui ont le désir d'apprendre et savent écouter les conseils que les professionnels leur donnent. Les filles ont tendance à trop vite être à l'aise, elles*

---

suscité par le terme même de discrimination » (F. Dhume et N. Sagnard-Haddaoui, « La discrimination, de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycée professionnel en région Lorraine », ISCRA, décembre 2006, p. 21).

<sup>68</sup> Rapport du Haut Conseil à l'Intégration relatif aux parcours d'insertion, Documentation française, 2001, cité par M. Viprey, « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », Rapport pour le Comité économique et social, 2002, p. 84.

<sup>69</sup> M. Viprey, op. cit., p. 84.

*se sentent bien dans l'entreprise mais ont tendance à oublier qu'elles sont stagiaires et que donc ce ne sont pas elles qui prennent toutes les décisions de l'entreprise. Nous n'avons jamais eu ce problème avec les garçons. » (E23).*

La forte féminisation ou masculinisation des filières d'enseignement professionnel est confirmée par la plupart des employeurs, qui prennent ce fait pour acquis, et ont parfois tendance à le déplorer. Ce point est intéressant, car il témoigne d'une volonté d'évolution des mentalités et de diversification. Les deux associations d'aide à domicile de notre échantillon (E3, E27) font ainsi beaucoup pour attirer des hommes vers ce secteur composé à plus de 90% des femmes. Les motivations sont pour beaucoup dues à des difficultés de recrutement, mais aussi à la volonté de mettre en avant des compétences professionnelles avant des compétences personnelles. L'hypertrophie des qualités naturelles des personnes (être une femme) au détriment des qualités professionnelles<sup>70</sup> est le principal levier pouvant conduire à des pratiques discriminatoires.

D'autres entreprises témoignent d'une volonté de dépassement de ces stéréotypes associant genre et orientation professionnelle. Une entreprise d'injection de matières plastiques (E15) est amenée à prendre des stagiaires dans le domaine technique (mécanique, outillage), où l'on retrouve une forte dominante de garçons, et dans le domaine administratif (RH, secrétariat, comptabilité...) plutôt à dominante de filles. Un responsable de cette entreprise confirme l'existence de discriminations sexuelles, dues non pas à la politique de recrutement qui veut justement inverser la tendance, mais dues à des orientations scolaires implicitement fondées sur le sexe, ou alors dues à l'incorporation de normes sexuelles empêchant l'accès des uns à certaines formations :

*« Les discriminations sexuelles entre les filles et les garçons se font à plusieurs niveaux et à des niveaux différents. Au premier niveau, au moment d'entrer dans les formations. Les filles se tournent très rarement vers les filières techniques alors que certaines leur seraient accessibles, ne demandant pas un travail trop physique et salissant. Il y a plusieurs raisons : je pense que les conseillers d'orientation ne pensent pas à les orienter vers ces métiers, ils ne leur en parlent pas. Une autre raison, dans la tête de beaucoup de personnes, est que ce sont des métiers d'hommes et restent des métiers d'hommes. A un deuxième niveau ensuite, dans l'entreprise elle-même, mais pas au niveau de la direction qui tente d'ouvrir ses postes à des femmes. Dernièrement nous avons recruté une chef d'équipe. Mais cette femme a eu des difficultés à se faire respecter, non par manque de compétences, mais parce que cela changeait les habitudes des ouvriers. Ils avaient du mal à accepter les ordres venant d'une femme. Il est très difficile de faire évoluer les mentalités, vous savez ! Je pense quand même que nous évoluons dans le bon sens, les discriminations tendront de plus en plus à diminuer »*

L'évolution des mentalités est en effet une stratégie qui peut se révéler à la fois juste et efficace, quelle que soit d'ailleurs la logique principale dans laquelle se situent les employeurs :

---

<sup>70</sup> Cf. l'étude conduite par l'ORSEU, Job Creation in Innovative Relational Services. The Case of Services to Private Individuals, 2006, synthèse disponible en français. Voir aussi Annie Dussuet, *Travaux de femmes. Enquêtes sur les services à domicile*, Paris : L'Harmattan, col. « Le travail du social », 2005.

- logique pédagogique, c'est-à-dire jouant le jeu de l'école ;
- logique d'efficacité économique, puisque la diversité dans le recrutement peut conduire à un dynamisme nouveau, à la création d'un contexte social et relationnel favorable (ce que disait la responsable d'une boulangerie par exemple), à l'amélioration de l'image de l'entreprise, etc. ;
- logique de métier, c'est-à-dire la recherche d'une transmission de savoirs pour des métiers pouvant se sentir menacés par la diminution des vocations.

On explore dans un dernier point cette question de l'action sur les mentalités, au regard des rares propositions faites par les employeurs de notre panel pour améliorer l'accès en entreprise au niveau stage et pour faire diminuer les discriminations.

### 4.3. Difficultés d'accès au stage, discriminations : les rares propositions des entreprises de notre échantillon

Les propositions faites pour lutter contre les discriminations existantes sont rares en raison de l'existence d'un certain déni, comme on l'a dit plus haut. Quelques employeurs reviennent plus longtemps sur la problématique plus large et différente de l'accès au stage, en envisageant quelques pistes d'action de facture assez classique finalement : la revalorisation de certains métiers, l'action de sensibilisation en amont aux métiers, la mise en question des formes d'orientation également, comme le disait le dernier employeur interrogé ci-dessus.

La revalorisation des métiers manuels, quand elle est évoquée, a pour objectif attendu l'amélioration de la motivation des étudiants, premier objectif de mécontentement des employeurs. Comme le dit la responsable d'un institut de beauté, « *l'esthétisme est souvent une voie de garage pour celles qui ont des difficultés scolaires. On entend souvent dire : "tu travailles mal, tu ne peux pas faire des études alors fais coiffeuse ou esthéticienne". Ça se ressent. Bien souvent les jeunes ne sont pas motivés. Il est temps que ça change. Il faut revaloriser les métiers manuels. En esthétique, les exigences sont très importantes, si les jeunes ne sont pas motivées, ça ne pourra pas aller !* » (E26). Les canaux d'orientation (école, famille) et l'image négative répandue du métier sont alors visés, et c'est à ce niveau immatériel qu'une action pourrait intervenir semble-t-il. Il est intéressant de constater que le manque de motivation des stagiaires est rattachée à des facteurs sociaux ou structurels (les problèmes d'orientation), et non pas à des caractéristiques intrinsèques des jeunes (une supposée fainéantise des jeunes générations par exemple)...

La question de l'orientation semble faire l'objet d'un consensus : une meilleure sensibilisation en amont aux métiers est réclamée, afin d'améliorer les procédures d'orientation des jeunes. La capacité des jeunes à faire des choix authentiques (donnant priorité à leurs désirs professionnels et en pleine conscience des opportunités offertes par chaque filière, mais aussi des exigences réelles de chaque métier) est ici en jeu. Il semble que les jeunes contraints dans leurs choix, étant « recasés » ci ou là, traduisent dans une motivation en berne l'image dévalorisante d'eux-mêmes qui leur est retournée.

La responsable du précédent institut de beauté estime qu'il est essentiel de passer un peu de temps avec les jeunes avant que ceux-ci ne choisissent leur formation. Cela permettrait d'éviter plusieurs problèmes : d'abord, que toutes les filles choisissent les métiers de la mode ou de la beauté et que tous les garçons partent en mécanique parce qu'ils ne connaissent que ça. Cela éviterait l'engorgement des filières et, peut-on penser, offrirait à certains potentiels de s'exprimer.

Ce problème revient dans d'autres filières, par exemple la filière industrielle où les candidatures féminines sont rares : *« Il y a très peu de filles qui postulent chez nous pour un stage ou un emploi. Ceci est tout simplement du au fait que cette filière de formation est essentiellement choisie par des hommes. C'est véritablement une branche d'hommes. Pourtant le travail serait adapté aux femmes, il demande avant tout des compétences techniques, de la précision et ne nécessite pas de force physique particulière. Les écoles devraient essayer de changer la donne »* (E14).

La situation est semblable chez les fleuristes où les garçons ne sont pas nombreux : *« Nous recevons une candidature masculine tous les trois ans environ. Le métier attire très peu de garçons. C'est dommage. La sensibilisation auprès des garçons devrait se faire par l'Éducation nationale avant qu'ils choisissent leur orientation »* (E16). Encore une fois, c'est l'institution scolaire qui est visée.

Faire évoluer les mentalités quant aux stéréotypes masculin/féminin n'est pas chose aisée. Cela implique un travail important à faire avec la clientèle, mais rien n'indique que l'évolution des mentalités soit impossible (par exemple en ce qui concerne les métiers dits masculins ou féminins. La bonne image qu'ont les rares hommes dans les métiers féminins tels que l'aide à domicile est là pour confirmer, même si des résistances et a priori subsistent inexorablement). Pour ce qui est par exemple de l'intégration de femmes dans des métiers dits d'homme, il est nécessaire également d'agir à un niveau plus matériel, tel que l'aménagement des lieux et conditions de travail, comme le soulignait auparavant l'enquête auprès des professeurs et maîtres de stage.

Nombreux anciens recruteurs de stage ont également été rebutés par des stages « flingués » dans le passé. Le comportement passif, incorrect, l'absentéisme de certains anciens stagiaires, etc., les a conduit à jeter l'opprobre sur les stages dans leur ensemble. Il est important également d'agir à ce niveau, indiquent certains interlocuteurs. On ne se situe donc plus dans l'amélioration de l'image d'un métier, mais bien dans l'amélioration de l'image des stages en tant que tels. Il est nécessaire également de bien insister sur les exigences de chaque métier : il s'agit de nouveau ici de faire en sorte que les étudiants soient bien conscients de ce que réclame le travail en entreprise. L'action pédagogique à ce niveau peut permettre d'éviter que les stages se passent mal et que les employeurs finissent par être découragés. La rengaine développée ici concerne plus vastement la coupure entre l'école et le monde de l'entreprise.

*« L'esthétique est un métier qui a la cote auprès des filles. Comme ça peut être le cas de la mécanique chez les garçons. Elles choisissent de faire ce métier parce que ça paraît agréable et facile. Mais elles déchantent vite quand elles s'aperçoivent par exemple qu'il faut travailler le samedi ou qu'il faut faire face aux exigences de certaines clientes sans broncher. Il*

*est hors de question qu'une stagiaire réponde à une cliente ! Mais malheureusement ça arrive ! » (E26)*

*« Le problème est qu'à l'école, les professeurs leur vantent les mérites de la restauration ce qui n'est pas un mal mais ils ne leur parlent pas des inconvénients. Les métiers de la restauration conviennent à ceux qui aiment vraiment le métier. Pour tous les autres, je leur conseille un autre métier avec des horaires 9h-12h 14h-18h. Il est évident qu'ils ne sont pas faits pour la restauration. (...) Je pense que l'école a un rôle à jouer pour motiver les élèves qui ont choisi telle ou telle filière et leur expliquer et leur faire comprendre par exemple qu'en restauration, il y a certaines règles à respecter. Par exemple à propos de la tenue vestimentaire, elle est classique pour les serveurs, serveuses. Il faudrait au moins expliquer au jeune qu'il faut mieux qu'il évite le jeans qui lui arrive au milieu de ses jambes pour les garçons et le jean taille basse débardeur ultra court pour les filles. Je ne les empêche pas de s'habiller comme ça s'ils aiment bien mais en dehors du restaurant. Je pense que l'école a un rôle à jouer et qu'elle devrait le jouer, parce qu'on arrive à la situation où l'on ne prend plus de stagiaires ou que l'on embauche plus de jeunes alors que nous avons du mal à trouver de la main d'œuvre ! » (E20)*

L'effet ne peut cependant être qu'indirect sur les difficultés et, plus encore, sur les discriminations à l'entrée en stage, mais ce point n'est pas à négliger. Le découragement progressif de certaines entreprises pourtant réceptives à la thématique des stages professionnels diminue l'offre disponible et augmente nécessairement pour les élèves la « file d'attente ».

La thématique des stages « flingués » revient donc souvent : il est nécessaire d'améliorer l'image de cette relation particulière de travail et d'apprentissage que sont les stages, de les revaloriser, en insistant sur l'utilité qui peut en être dégagée pour les entreprises (cf. une sous-partie ci-dessus), mais aussi en améliorant l'orientation des jeunes et leurs connaissances des exigences du monde du travail.

Le thème des différences d'accès à l'entreprise entre garçons et filles fait l'objet de réflexions nombreuses, souvent assez précises et enrichies par l'expérience. *L'entreprise conçoit de jouer le jeu des stages pour autant que l'école parvienne à mettre en place une orientation efficace, débouchant sur des motivations sincères et sur la possibilité pour les employeurs d'apprendre un métier à des élèves intéressés.*

Le fait de reporter sur l'école les problèmes, échecs, déceptions ou soupçons quant aux stagiaires est évidemment une façon comme une autre, pour les employeurs, de ne pas s'interroger sur la capacité des entreprises à être des instances d'apprentissage. Une interrogation intéressante est néanmoins posée sur la *qualité de l'orientation* des jeunes dans les filières professionnelles, et ceci rejoint des problématiques socio-économiques bien plus vastes : inégalités territoriales, chômage structurel des parents, filières de relégation concentrées dans les zones géographiques les plus en difficulté, etc. Le discours des employeurs est plus discutable quand il joue la passivité, les entreprises se contentant de « récupérer » des jeunes comme au bout d'une chaîne, et déplorant leurs difficultés d'intégration dans le monde du travail.

Notons enfin que très peu de propositions ont été faites concernant les difficultés supplémentaires que rencontrent certains en fonction de leur origine ethnique, mais cela est dû, comme on l'a dit, à un certain déni généralisé. Le thème de la « diversité » est pourtant susceptible de rencontrer un fort consensus. Ce terme a été diffusé largement par une série de rapports publics sur la diversité en entreprise et il semblerait bien que les entreprises n'y soient pas insensibles, même si l'on ne rencontre pas un grand écho dans cette enquête. Un responsable associatif explique : « *Je ne pense pas qu'il y ait de discriminations dans le milieu, ça peut même être un atout [d'être d'origine étrangère, etc.]. La diversification, ça apporte des nouveaux savoir-être, c'est un atout.* » Comme il le dit en poursuivant : « *Je pense que les entreprises sont aujourd'hui beaucoup plus cheville au corps par rapport à ce thème de la diversité, elles sont obligées de penser plus à ça.* » (E2)

La publicisation de cette notion produit des effets, une prise de conscience. Pour peu que ce travail de prise de conscience se poursuive, que l'intérêt des entreprises soit pris en compte sur le mode de l'incitation bien comprise plutôt que sur le mode de la contrainte bureaucratique, et à condition d'intégrer une réflexion sur l'adaptation des stages à l'entreprise et sur les injustices ayant cours au niveau de l'orientation, on peut penser que les obstacles à l'accès au stage, fortement *invisibilisés* par les employeurs, mais pourtant réels, pourraient être progressivement levés. Il s'agit bien sûr de conditions exigeantes, demandant des efforts aux trois pôles du triangle école-entreprises-stagiaires, sans que cela soit totalement suffisant cependant. Les difficultés et discriminations dans l'accès aux stages ne sont en effet pas liées uniquement à des facteurs personnels (le manque de motivation des jeunes par exemple) ou interpersonnels (une expérience ratée lors d'un stage passé). Elles sont de nature structurelle et systémique, dues à l'image dégradée de l'enseignement professionnel, à la dégradation des conditions de vie et opportunités de carrière dans les classes populaires, et au lien pervers mais solide qui unit ces deux réalités.



## 5. Conclusion

La trentaine d'entretiens réalisés nous permet d'interroger le point de vue de certaines entreprises par rapport aux stages professionnels, mais certainement pas de toutes les entreprises. Il s'agit bien évidemment d'un échantillon trop réduit pour généraliser. Néanmoins, des éléments marquants apparaissent dans cette série d'entretiens auprès d'employeurs très divers, que ce soit géographiquement ou au regard de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

Un premier point est que le fait de prendre en stage un élève a un coût, alors que les stages ne sont pourtant pas rémunérés. Le coût est généralement lié à la nécessité de « s'occuper » du stagiaire, un terme qui revient souvent, et qui ne serait pas autant employé si l'on parlait de salariés. Le fait est que les stagiaires sont avant tout des jeunes qui ont tout à apprendre, et que cela représente un coût matériel, humain, organisationnel, etc., pour l'entreprise. Il peut s'agir d'un coût d'investissement, comme l'ont confié de nombreux responsables : le retour sur investissement dépend alors de la qualité du stage et donc de l'adéquation des moyens proposés par l'entreprise. Le retour attendu peut être immédiat et viser la participation du stagiaire au processus de production, et il s'agit là d'une main d'œuvre à bon marché ; il peut surtout se situer au niveau de la « relève », comme on l'a souligné : dans de nombreux secteurs, les difficultés de recrutement font que les stages fonctionnent comme un potentiel de futures ressources humaines sur qui il convient dès aujourd'hui d'investir lourdement.

Le stage a un coût, et les demandeurs de stage passent nécessairement par des procédures de sélection plus ou moins difficiles dont certaines sont potentiellement porteuses de discriminations, bien qu'aucune entreprise ne mentionne cela : *toutes ou presque avouent être sélectives, aucune ne dit être discriminante*. Les méthodes de sélection des stagiaires vont de méthodes procédurales (les premiers qui demandent) à des méthodes se rapprochant des techniques habituelles de recrutement, en beaucoup moins exigeantes toutefois. La motivation, les qualités professionnelles, le niveau de diplôme, etc., sont regardés. Certains critères de sélection peuvent discriminer un nombre important de jeunes, dès qu'il s'agit de critères liés à l'apparence ou à la maîtrise du français.

C'est cependant dans cette partie de l'étude consacrée aux entreprises que l'ampleur des discriminations dans le monde du travail apparaît le moins nettement, qu'elle est le plus occultée. Un déni généralisé l'emporte, peut-on avancer, même si les personnes interrogées reconnaissent que le phénomène existe : toutefois, cela ne se passe pas chez eux. La thématique est taboue et les enquêteurs n'ont pu obtenir autant d'éléments que lors des entretiens avec les enseignants ou maîtres de stage.

Les entretiens réalisés ici dénotent une absence de questionnement, de la part des employeurs, sur le rôle que les entreprises ont à jouer dans la cité au-delà de leur rôle économique. Les aspects pédagogiques ou sociaux des stages sont pourtant bien perçus – les employeurs ont conscience de l'importance qu'il y a à offrir une première expérience en entreprise pour un jeune – mais la logique économique de l'entreprise s'impose constamment : il est difficile de rompre avec une logique coût/bénéfice, pour caricaturer.

Mais pourquoi, après tout, les entreprises joueraient-elles le jeu des stages, si ce n'est selon une analyse comparée des bénéfices que cela peut leur rapporter par rapport aux coûts engagés ? S'impose ici ce que les économistes connaissent sous le nom d'« externalités » : le fait de ne pas prendre en compte dans sa

décision les effets (positifs et négatifs) indirects et parfois invisibles que la décision produit, au-delà de l'entreprise en tant que telle dans le cas présent. Le recrutement d'un stagiaire a des effets qui dépassent la seule entreprise, et qui sont potentiellement bénéfiques à toute la société dans le cas de recrutements diversifiés, égaux, c'est-à-dire ne bénéficiant pas toujours aux élèves de certains milieux au détriment d'autres. C'est ce que disait en substance la responsable d'une boulangerie en expliquant que l'embauche de stagiaire « du quartier » améliorerait nettement les relations sociales et avait un impact significatif, par propagation, sur la confiance en soi des jeunes.

Mais les formes de sélection des stagiaires produisent aussi des coûts qui se répandent à la société, au-delà de la seule entreprise : c'est le cas quand le recrutement privilégie les élèves bénéficiant d'un bon réseau social ou correspondant à des critères parfois stéréotypés, parfois discriminants. L'accès différencié des élèves aux stages de qualité produit des effets sociaux négatifs sur l'ensemble du corps social, à commencer par la jeunesse.

Les économistes répondraient qu'il convient d'« internaliser » les externalités ainsi produites, c'est-à-dire, en quelque sorte, instaurer un système de bonus-malus récompensant les attitudes que l'on pourrait qualifier de citoyennes et sanctionnant les attitudes discriminantes (au-delà des actions de nature juridique qui pourraient être engagées en cas de manquement à la loi). Les employeurs interrogés ne seraient pas insensibles à cette idée, peut-on penser au regard des développements précédents : les efforts réalisés par ceux qui « jouent le jeu » des stages ne sont pas toujours reconnus à leur juste valeur. Mais y a-t-il d'autres formes de bonus envisageables que monétaires ? Il convient de s'interroger sur les formes de rétribution non-monétaires, basées sur des systèmes de valeurs immatérielles, de reconnaissance sociale en quelque sorte. Un système de valorisation des stages mérite qu'on s'y intéresse. Il n'y a évidemment rien à attendre d'une logique de « malus », qui freinerait immédiatement toute envie de la part d'un employeur, et fermerait totalement le marché des stages. C'est donc du côté de la reconnaissance du rôle des employeurs qu'il faudrait mettre l'accent, et de leur impact décisif potentiel, sous forme d'externalités positives, qu'il faut se tourner. Comment encourager une conception plus égalitaire des chances d'accès au stage ? Sans entreprises qui jouent le jeu, pas de stages : ce sont ces règles du jeu qu'il convient d'adapter, en instaurant un compromis durable, juste mais aussi efficace, entre les contraintes inévitables du monde économique et les gains de différentes natures (y compris monétaires) que les entreprises peuvent obtenir d'une modification des pratiques.

## **Conclusion générale**



Quels sont, pour conclure, les principaux enseignements de cette enquête croisée auprès des lycéens, des responsables de formation et des responsables d'entreprise ?

On pourrait dire que les élèves subissent et ressentent à des degrés divers des difficultés d'accès au stage ; pour une part importante d'entre eux, parler de difficultés est insuffisant car il s'agit bien de discriminations dont ils sont victimes. Les régularités statistiques avec lesquelles, en particulier, les jeunes originaires du Maghreb ou d'une autre partie de l'Afrique disent avoir subi des difficultés en raison de leur couleur de peau ou de la consonance de leur patronyme atteste d'une discrimination vécue importante. L'enquête par questionnaire part du point de vue des jeunes et ne saurait bien entendu être une véritable mesure de l'ampleur des discriminations ; simplement, elle offre une photographie subjective illustrant l'incontestable cumul d'obstacles que certains jeunes doivent franchir. Comme le dit un conseiller pédagogique interrogé, ce sont ces jeunes qui ne trouvent pas de stage alors qu'ils n'ont « aucune raison manifeste » de ne pas en trouver qui témoignent du phénomène discriminatoire au niveau des relations entre lycéens professionnels et entreprises.

Ces relations entre lycéens et entreprises sont intermédiées par les établissements scolaires. Pour aider les jeunes dans leur recherche, des conseils jusqu'au placement (soit un continuum d'actions possibles), les enseignants, proviseurs ou chefs de travaux adoptent des stratégies d'intervention soutenues par plusieurs réalités et principes. Le premier principe est que la recherche de stage et le stage lui-même sont des moments pédagogiques et font partie de l'apprentissage du monde professionnel. On retrouve partout cette conception selon laquelle la confrontation avec le monde du travail a des vertus pédagogiques ; le moment de la recherche du stage peut être considéré comme un exercice pratique permettant de tester les capacités du jeune comme futur offreur de travail et d'agir en conséquence sur les manques. Les enseignants conçoivent d'intervenir selon des principes d'obligation de moyens et d'égalité des chances. Cette phase pendant laquelle le travail sur la motivation et la démarche est primordial repose sur une individualisation et une responsabilisation explicites du jeune<sup>71</sup>. Cette démarche s'arrête en cas de discriminations, c'est-à-dire quand les personnels pédagogiques constatent que les jeunes se voient refermer la porte au nez en raison de leur apparence, de leur origine, etc. Dans l'idéal, cette intervention a lieu après que le lycéen concerné a néanmoins entrepris des démarches individuelles attestant d'une motivation authentique : il existe chez un grand nombre de personnes interrogées une forte croyance en l'individu ou encore en la « fiction nécessaire » de l'égalité des chances scolaires ; sans cette fiction nécessaire, « le travail pédagogique ne serait plus possible et toute l'architecture de la liberté et de l'égalité s'effondrerait »<sup>72</sup>. La logique de placement n'opère qu'après le constat de la discrimination ou dans l'urgence, et conduit à des interventions différentes. C'est pour les jeunes « qui se sont bougés » que les responsables vont « mouiller

---

<sup>71</sup> ou du moins présentées comme telles à l'enquêteur. On ne peut pas exclure que certains discours du corps enseignant soient involontairement plus « durs » que ce que sont effectivement les pratiques, afin d'affirmer une mainmise sur les événements, un maintien des préceptes pédagogiques malgré les troubles, voire une résistance au caractère « obligatoire » de suppléance des jeunes dans leur recherche, etc. Cette hypothèse mériterait plus ample discussion.

<sup>72</sup> François Dubet, *L'école des chances. Qu'est-ce qu'une école juste ?*, Paris, Seuil, col. La République des Idées, 2004.

la chemise », pas pour les jeunes qui ont démontré une passivité à toute épreuve. Les acteurs scolaires ont obligation de trouver un stage à tout le monde : obligation administrative et frustrée quand les jeunes n'ont pas fait d'efforts, obligation morale et empreinte de justice sociale quand les difficultés d'obtention sont dues à des discriminations.

La logique de placement repose sur des principes d'égalité ou d'obligation de résultats (et non plus simplement de moyens ou des chances). De façon plus pragmatique, ce placement peut s'opérer grâce aux relations établies avec les entreprises. La qualité des stages obtenus quand les chefs de travaux puisent dans le réseau peut être interrogée : si tout le monde trouve un stage – si personne ne « reste sur le carreau », comme il nous a été souvent affirmé –, tout le monde ne trouve pas un stage d'égale valeur. Il y a égalité de résultats (nous avons parlé de logique quantitative à ce sujet) mais pas égalité de résultats *de valeur*. Cela fait une différence très nette. Il est alors nécessaire de réfléchir à la possibilité pour chaque jeune en formation professionnelle de trouver un stage *de qualité* ; un principe de justice, à défendre, serait d'agir en priorité pour ceux qui rencontrent les plus grandes difficultés et pour les jeunes victimes de discriminations ou susceptibles de l'être. Une évaluation régulière, à la fois objective et subjective, des stages réalisés par les lycéens professionnels donnerait une indication de l'amélioration ou de l'aggravation des conditions d'obtention d'un stage de qualité (qui permette au stagiaire de mettre en pratique sa formation, au cours duquel il ou elle est respecté-e, dans lequel le travail effectué a un sens, etc.). Un suivi régulier de la partie de formation en entreprise est l'outil de connaissance indispensable pour prendre la mesure de la volonté politique des différents acteurs de résorber les inégalités profondes dans l'accès au stage. Un observatoire de l'accès au stage, permettant de mettre l'accent plus fortement qu'actuellement sur cet objet mal identifié que sont les stages en entreprise, pourrait voir le jour. Il pourrait être un lieu d'échange entre partenaires sociaux, représentants de l'éducation professionnelle et représentants des lycéens et étudiants. Ce lieu de parole et d'évaluation pourrait aider à l'établissement de compromis durables et explicites entre les écoles et les entreprises. Ces compromis existent un peu partout mais ont une dimension très précaire, toujours susceptibles d'être remis en cause dès qu'une expérience malheureuse se produit. Pourtant, il est de l'intérêt de tous les acteurs que l'accès aux stages soit facilité et profite aux jeunes les plus en difficulté. Il y a une logique de service public au fond dans ce constat selon lequel il est nécessaire d'offrir des chances égales réelles (et non formelles) de pouvoir mettre un pied dans une entreprise offrant des conditions de formation valables et de qualité, et d'éviter que les lycéens d'origine étrangère, notamment, passent par une phase d'humiliation, de stigmatisation ou d'ostracisme.

Le rôle des entreprises doit être enfin redéfini. Sans les entreprises, pas de stage. Les partenaires sociaux ont un grand rôle à jouer ici. Les mentalités évoluent positivement mais doucement en faveur de la « diversité ». Il convient toutefois de ne pas euphémiser les discriminations qui se produisent en ne mettant en avant, par un savant effet de langage, qu'une appréhension managériale de cette notion de diversité. C'est bien un travail de conscience sur les discriminations réelles qu'il faut mener, pas seulement un travail d'implication sur les effets potentiels d'une politique de diversité. Il serait nécessaire d'évaluer les effets de la récente loi incluant la discrimination au niveau des stages au même titre que les autres formes de discrimination à l'embauche.

Il est toutefois nécessaire de bien voir l'aspect systémique des discriminations, et de ne pas tomber dans la seule accusation des entreprises<sup>73</sup>. Ce serait une erreur de diagnostic, conduisant à des mauvais remèdes. Les logiques d'intervention des établissements scolaires produisent également, indirectement et de façon latente, perverse, des discriminations, car elles intègrent (voire même dépassent ?) les critères de sélectivité du monde de l'entreprise. Dans bien des cas cependant, et heureusement, les interventions permettent à des jeunes de mettre le pied à l'étrier et de débiter une carrière professionnelle qui sera un succès. Un stage de qualité est un tremplin pour l'insertion professionnelle des jeunes ; un investissement public et privé à la fois financier mais aussi communicationnel visant les périodes de stage doit pouvoir être imaginé. Définir un véritable statut du stagiaire pourrait être un début. Plus généralement, la question de l'orientation vers l'orientation professionnelle doit être posée. Les jeunes présents dans ces formations professionnelles subissent dès le départ des formes de stigmatisation, ne serait-ce que par la grande fréquence des orientations subies. Comment revaloriser les stages professionnels alors que c'est tout l'enseignement professionnel dans son ensemble qui est dévalorisé ?

La promotion active du principe d'égalité doit être faite à tous les niveaux, en interpellant les employeurs, les acteurs des lycées et en donnant parole aux lycéens et étudiants directement. Il est nécessaire de rendre visible la question des discriminations là où elle est souvent invisibilisée (l'école), occultée (l'entreprise) ou pudiquement tue (les jeunes), et de sensibiliser ces différents acteurs à cette question. Il convient ensuite de continuer le travail de prévention des discriminations dans les entreprises. Le projet TRANSFERT a comme moteur cette volonté de lutte contre les discriminations à ses différents niveaux, par des actions de sensibilisation, de lutte contre les préjugés et de formation des acteurs ; l'enquête empirique réalisée ici donne à voir la complexité mais surtout l'urgence de la tâche.

---

<sup>73</sup> Comme l'écrit Mouna Viprey : « Sans doute, la discrimination repose-t-elle plus sur un faisceau informel d'apriorismes plus que sur une orientation idéologique clairement formulée, tant du point de vue de l'entreprise que des institutions en interface. Le processus de discrimination à l'emploi n'en devient pas moins systémique - il s'installe comme un système, avec ses propres valeurs, logiques et pratiques -, sinon systématique. Ce processus s'instaurant, il devient alors impossible, face à des cas concrets, de dégager les facteurs directs des facteurs indirects qui conditionnent la discrimination à l'emploi des jeunes d'origine étrangère et freinent par conséquent leur insertion » (M. Viprey, « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », Rapport pour le Comité économique et social, 2002, p. 85).





## **Annexes**

- questionnaire
- données statistiques





# Enquête sur les difficultés d'accès au stage

**equal** 2004-2008  
 Combattre les discriminations, réduire les inégalités, pour une meilleure cohésion sociale



L'ORSEU réalise une enquête anonyme et confidentielle sur les difficultés d'accès à l'entrée en stage pour les étudiants des filières professionnelles. Merci de nous aider en consacrant un peu de temps à ce questionnaire !

## Etat civil

1. Sexe : Masculin  Féminin
2. Age : \_\_\_\_\_
3. Code postal de votre résidence |\_|\_|\_|\_|\_|
4. Dans quel quartier habitez-vous ? : \_\_\_\_\_
5. Lieu de naissance : Où êtes-vous né(e) ?
  - En France métropolitaine
  - Dans un DOM-TOM
  - Dans un pays européen autre que la France
  - Dans un pays du Maghreb
  - Dans un autre pays africain
  - Dans un pays d'Asie
  - Autre
6. Lieu de naissance des parents : où est né(e) votre père ? votre mère ?
  - En France métropolitaine
  - Dans un DOM-TOM
  - Dans un pays européen autre que la France
  - Dans un pays du Maghreb
  - Dans un autre pays africain
  - Dans un pays d'Asie
  - Autre
  - Ne sait pas
7. Combien de frères et sœurs avez-vous ? \_\_\_\_\_
8. Nationalité. Vous êtes :
  - Français
  - De double nationalité (française et une autre nationalité)
  - De nationalité étrangère
9. Que font vos parents ? votre père ? votre mère ?
  - il/elle travaille
  - il/elle est au chômage
  - il/elle est au foyer
  - autre (en retraite, décédé-e, ne sait pas, etc.)
10. Quel est le niveau d'études de vos parents ? votre père ? votre mère ?
  - n'a pas fait d'études
  - études primaires
  - niveau collège
  - niveau lycée
  - études supérieures
  - ne sait pas
11. Langue. Parmi les phrases suivantes, laquelle vous correspond le mieux ?
  - Le français est ma langue maternelle
  - Le français n'est pas ma langue maternelle mais je le maîtrise sans problème
  - J'ai quelques difficultés à parler le français
12. Vous habitez dans :
  - une maison
  - un immeuble en centre-ville
  - un immeuble à l'extérieur du centre-ville
  - un foyer d'étudiants
  - autre

**13. Vous êtes actuellement en :** - BEP/CAP  - Bac Pro  - BTS  - CFA   
 - Autre formation professionnelle - Autre : \_\_\_\_\_

**14. Possédez-vous un autre diplôme ?** Oui  (précisez) \_\_\_\_\_ Non

**15. Quelle est votre filière d'étude actuelle ?**

- |   |   |
|---|---|
| - Artisanat/Métiers de bouche (boulangerie, boucherie, etc.) <input type="checkbox"/> | - Hôtellerie/Restauration/Tourisme <input type="checkbox"/> |
| - Agriculture/Viticulture <input type="checkbox"/>                                    | - Industrie/Plasturgie <input type="checkbox"/>             |
| - Bâtiment/Travaux publics <input type="checkbox"/>                                   | - Mécanique <input type="checkbox"/>                        |
| - Coiffure/Esthétique <input type="checkbox"/>  | - Plomberie/Chauffagerie <input type="checkbox"/>           |
| - Commerce/Vente <input type="checkbox"/>   | - Transport/Logistique <input type="checkbox"/>             |
| - Comptabilité/Gestion/Secrétariat <input type="checkbox"/>                           | - Santé <input type="checkbox"/>                            |
| - Electro-technique <input type="checkbox"/>  | - Social <input type="checkbox"/>                           |
|   | - Autre : Préciser _____                                    |

**16. Êtes-vous en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ?** Oui  Non

**17. Pour quelles raisons avez-vous choisi de faire ce diplôme/cette formation ?** (*Plusieurs réponses possibles*)

- Parce que cela va me permettre de trouver un emploi
- Ma famille m'a poussé(e) à le faire
- L'école m'a orienté(e) dans cette voie
- Une structure comme la Mission Locale, le CIO, le Point d'Information Jeunesse, etc., m'a orienté(e) dans cette voie
- Parce que j'avais des difficultés scolaires
- Je ne sais pas/je n'ai pas réfléchi à la question

**18. Que pensez-vous faire après l'obtention de votre diplôme/à la fin de votre formation ?**

- Poursuivre des études dans la même voie
- Poursuivre des études dans une autre voie
- Chercher un emploi tout de suite
- Autre : \_\_\_\_\_

**19. Que pensez-vous de votre formation ?**

- Elle a beaucoup de débouchés
- Elle a peu de débouchés

**20. Quel est votre sentiment sur vos perspectives d'emploi futures ?**

- |   |  |
|---|--|
| - Elles sont très bonnes <input type="checkbox"/>   | - Elles sont plutôt faibles <input type="checkbox"/> |
| - Elles sont plutôt bonnes <input type="checkbox"/> | - Elles sont très faibles <input type="checkbox"/>   |

**Pourquoi pensez-vous que vos perspectives d'emploi sont très bonnes ou plutôt bonnes ?**

*(2 réponses possibles)*

- Mon diplôme est très recherché.....
- J'ai de bonnes compétences professionnelles .....
- Je suis très motivé(e) .....
- J'ai une bonne expérience .....
- Je m'en sortirai toujours de toute façon .....
- Je me débrouille bien lors des entretiens d'embauche.. .....
- Grâce à mes connaissances personnelles, je trouverai sans problème du travail.....
- La situation de l'emploi sera meilleure demain ..
- Autre : \_\_\_\_\_

**Pourquoi pensez-vous que vos perspectives d'emploi sont très faibles ou plutôt faibles ?**

*(2 réponses possibles)*

- Mon diplôme est inadapté .....
- Je ne suis pas fait(e) pour ce métier .....
- Je ne suis pas assez motivé(e) .....
- Il faut que j'obtienne au moins un Bac+2 .....
- Il n'y a pas d'emploi dans cette branche .....
- Je n'ai pas assez d'expérience .....
- Les employeurs ne recrutent pas des gens comme moi
- Je me débrouille mal dans les entretiens d'embauche..
- Il faut être « pistonné(e) » pour trouver du travail .....
- La situation de l'emploi sera encore pire demain.....
- Autre : \_\_\_\_\_

### Votre expérience avec les stages professionnels

Nous allons nous intéresser au stage en entreprise que vous réalisez cette année ou au dernier stage que vous avez effectué. ATTENTION : les stages « de découverte » ne comptent pas.

21. Avez-vous déjà trouvé un stage professionnel pour cette année ? Oui  Non
22. Si vous êtes encore en recherche de stage cette année, pensez-vous que vos recherches vont aboutir... :  
Facilement  Difficilement
23. Êtes-vous actuellement en stage en entreprise ? Oui  (si oui passer à la question 26) Non
24. Si vous n'êtes pas actuellement en stage, de quand date le dernier stage que vous avez effectué ?  
\_\_\_\_\_ (ex.: il y a 6 mois, 2 ans...)
25. En quelle classe étiez-vous (s'il s'agit d'un stage scolaire)? \_\_\_\_\_ (ex. : 3<sup>ème</sup>, BEP, BTS...)

### Parlons plus précisément du stage que vous effectuez cette année ou du dernier stage que vous avez effectué.

26. Combien de temps a duré/va durer ce stage en totalité ? \_\_\_\_\_ (ex: 2 sem., 6 mois...)
27. Dans quelle entreprise se déroule/s'est déroulé ce stage ?
- une petite entreprise (moins de 10 salariés)
  - une grande entreprise ou une agence d'un grand groupe
  - une entreprise moyenne (entre 10 et 50 salariés)
  - une administration
28. Comment avez-vous trouvé ce stage ? (Plusieurs réponses possibles)
- en envoyant des candidatures spontanées
  - en répondant à une offre
  - par l'intermédiaire de l'école ou du centre
  - par un professeur
  - par des contacts personnels ou familiaux
  - en démarchant directement les employeurs
  - par une structure (ANPE, Mission locale, etc.)
  - autre : \_\_\_\_\_

29. Ce stage a-t-il été facile ou difficile à obtenir ?
- Plutôt difficile
  - Très difficile
  - Très facile
  - Plutôt facile

Si vous pensez que ce stage a été plutôt difficile ou très difficile à obtenir, quels ont été les principaux obstacles rencontrés ? (Trois choix possibles par ordre d'importance)

Motif	En 1 <sup>er</sup>	En 2 <sup>ème</sup>	En 3 <sup>ème</sup>
- Votre sexe (le fait d'être un homme ou une femme).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le handicap que vous avez.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- La couleur de votre peau .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Votre manque de motivation .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le fait que vous ne connaissiez pas d'employeurs .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Votre tenue vestimentaire, votre look .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Le lieu où vous vivez (votre quartier ou « cité », etc.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Votre façon de parler (accent, langue) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Votre nom ou votre prénom .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- L'absence de moyen de transport .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Votre religion .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Votre timidité .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Autre (précisez) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Combien de candidatures ou de demandes (environ) aviez-vous faites ?
- 1 ou 2
  - Entre 3 et 5
  - Entre 5 et 10
  - Plus de 10
31. Combien de refus (environ) avant d'obtenir ce stage ?
- Aucun refus
  - 1 ou 2
  - Entre 3 et 5
  - Entre 5 et 10
  - Plus de 10

32. Selon vous, ce stage... :	Oui	En partie	Non
- est/était bien adapté à mes attentes .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- m'a permis de mettre en pratique ce que j'ai appris dans ma formation .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Que diriez-vous de ce stage ?	Oui	En partie	Non
- J'ai été bien intégré(e) à l'entreprise.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- J'ai eu le sentiment d'être exploité(e).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- J'ai eu le sentiment d'être respecté(e) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- J'ai été bien accompagné(e) et suivi(e) dans mon travail .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Avez-vous eu une proposition concrète d'embauche à la fin de ce stage ? - Oui  - Non

35. Lors de vos récentes recherches de stage (*cette année ou les années d'avant*), avez-vous déjà eu l'occasion de refuser une offre concrète de stage ? - Oui  - Non

36. *Si oui*, pour quelle raison l'avez-vous fait ? (*Deux réponses maximum*)

- Il n'était pas assez payé
- Lieu de travail trop éloigné du domicile
- Stage ne correspondant pas à ma formation
- Le stage proposé n'était pas assez intéressant
- Horaires trop contraignants
- Conditions de travail trop pénibles
- J'ai trouvé mieux
- Problèmes personnels avec l'employeur
- Autre : \_\_\_\_\_

37. De façon générale, avez-vous déjà fait l'objet de discriminations sur le marché du travail (stages, jobs d'été, etc.) ?

- Oui, cela m'est déjà arrivé une fois
- Oui, cela m'est déjà arrivé plusieurs fois
- Non, pas du tout
- Non, mais cela pourrait m'arriver

38. *Si oui*, comment cela s'est-il manifesté ? (*plusieurs réponses possibles*)

- Par des propos racistes.....
- On m'a dit que je ne correspondais pas à la clientèle de l'entreprise.....
- Par des propos sexistes (par exemple : « Ce n'est un métier pour une femme/pour un homme »).
- Par des remarques sur mon handicap .....
- Par des remarques sur mon physique (taille, poids, etc.) ou mon look (vêtements, piercings, etc.)
- Par des remarques sur mon quartier ou le lieu où j'habite .....
- Par des remarques sur ma maîtrise du français ou ma façon de parler .....
- Par des remarques sur mon homosexualité .....
- Par des remarques sur mon âge.....
- Autre : \_\_\_\_\_

39. *Si oui*, comment cela vous a-t-il été dit ?

- Cela m'a été directement dit, de manière claire
- Cela m'a été rapporté par quelqu'un d'autre
- Cela ne m'a pas été dit directement, mais c'est mon sentiment

**Merci beaucoup de votre participation !**

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à étudier les difficultés vécues à l'entrée en stage. Les destinataires sont l'UNSA et la Fondation nationale Léo Lagrange. Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 06/01/78, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez vous adresser à l'ORSEU (3 rue Bayard 59000 LILLE ; [www.orseu.com](http://www.orseu.com); Tél. : 03.20.47.15.24). Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

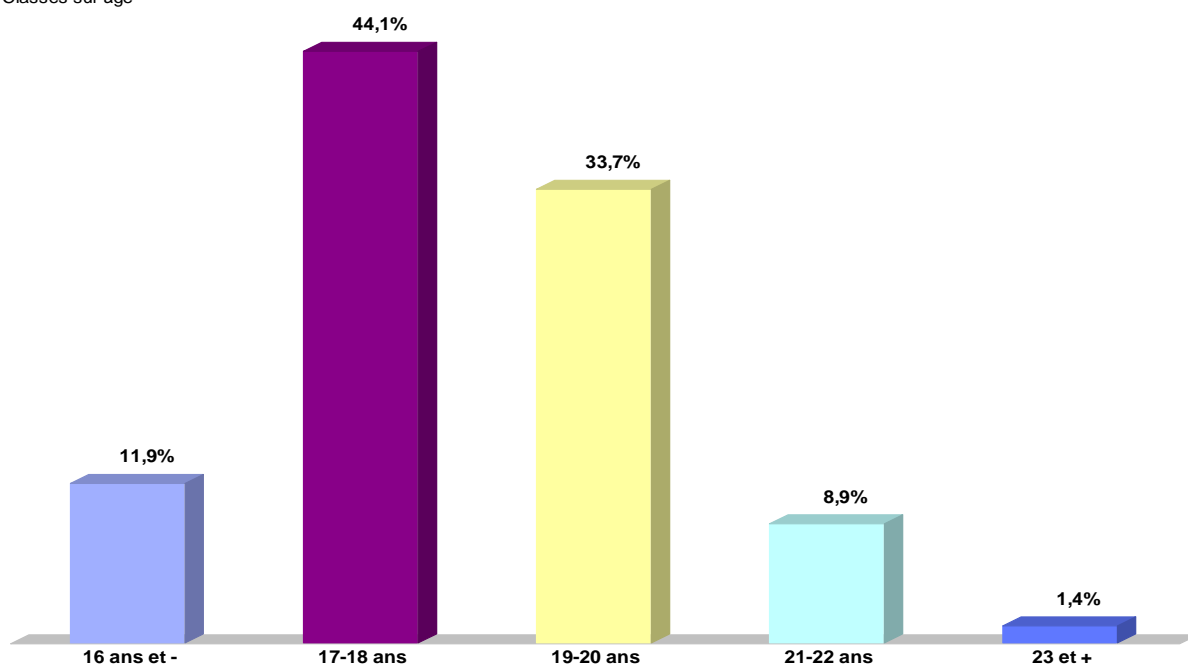
## Annexe statistique

Sont présentés ici quelques résultats statistiques évoqués dans la Première partie.

### a) Caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon Lycéens

#### Les classes d'âge

Classes sur âge



#### Nombre de frères et sœurs

	Effectif	%
0	84	3,8%
1 frère/soeur	527	24,1%
2 frères/soeurs	686	31,3%
3 frères/soeurs	378	17,3%
4 frères/soeurs	516	23,6%
Total	2191	

#### Répartition de l'échantillon : Niveau d'études selon les départements

	BEP CAP		BAC pro		BTS		autre		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
Autre (Loire-Atl., Marne)	56	28,1	21	10,6	83	41,7	39	19,6	199	100,0
Ain	248	57,3	129	29,8	56	12,9			433	100,0
Nord	326	32,6	408	40,8	245	24,5	20	2,0	999	100,0
Pas-de-Calais	162	27,0	135	22,5	302	50,4			599	100,0
Total	792	35,5	693	31,1	686	30,8	59	2,6	2230	100,0

### Niveau d'études de la mère en fonction du lieu de naissance

	pas fait d'études ou primaire		collège		lycée		études supérieures		ne sait pas		Total	
	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L	Eff.	%L
France métropolitaine	87	5,3	335	20,3	693	41,9	199	12,0	340	20,6	1654	100,0
DOM-TOM	3	18,8	6	37,5	3	18,8			4	25,0	16	100,0
Pays européen autre	17	19,5	22	25,3	24	27,6	8	9,2	16	18,4	87	100,0
France												
Maghreb	133	53,4	24	9,6	43	17,3	15	6,0	34	13,7	249	100,0
autre pays africain	23	44,2	5	9,6	6	11,5	11	21,2	7	13,5	52	100,0
pays d'asie	26	45,6	16	28,1	10	17,5			5	8,8	57	100,0
autre	14	30,4	9	19,6	7	15,2	3	6,5	13	28,3	46	100,0
Total	303	14,0	417	19,3	786	36,4	236	10,9	419	19,4	2161	100,0

### b) Opinion sur la formation et sentiment par rapport aux perspectives futures

#### Opinion sur la formation en fonction du sexe

	masculin	féminin	Total
beaucoup de débouchés	77,8	67,8	73,2
peu de débouchés	22,2	32,2	26,8
Total	100,0	100,0	100,0

#### Opinion sur les perspectives d'emploi futures en fonction du niveau d'études

	bonnes ou très bonnes	faibles ou très faibles	Total
BEP CAP	79,1	20,9	100,0
BAC pro	73,9	26,1	100,0
BTS	81,1	18,9	100,0
autre	91,4	8,6	100,0
Total	78,4	21,6	100,0

### c) Le stage et les difficultés d'obtention

#### Mode d'obtention du stage en fonction de l'âge

	candidature spontanée/démarchage	école ou professeur	contact perso	autre	Total
16 ans et -	45,0	13,2	40,7	1,1	100,0
17-18 ans	45,2	18,3	33,3	3,2	100,0
19-20 ans	42,9	20,6	33,6	2,9	100,0
21-22 ans	42,6	20,6	34,3	2,5	100,0
23 et +	51,6	19,4	25,8	3,2	100,0
Total	44,2	18,7	34,3	2,8	100,0



## d) Discriminations

### *Discriminations et difficultés d'accès au stage*

	difficile			facile			Total		
	Eff.	%L	%C	Eff.	%L	%C	Eff.	%L	%C
oui 1 fois ou +	115	38,5	22,6	184	61,5	12,1	299	100,0	14,7
non mais cela pourrait arriver	99	26,5	19,5	275	73,5	18,1	374	100,0	18,4
non pas du tout	294	21,6	57,9	1064	78,4	69,9	1358	100,0	66,9
Total	508	25,0	100,0	1523	75,0	100,0	2031	100,0	100,0

### *Expérience subjective de discriminations et nombre de candidatures*

	oui 1 fois ou +		non mais cela pourrait arriver		non pas du tout		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
1 ou 2	77	26,6	170	45,1	719	54,6	966	48,7
entre 3 et 5	68	23,5	73	19,4	257	19,5	398	20,1
entre 5 et 10	48	16,6	69	18,3	195	14,8	312	15,7
plus de 10	96	33,2	65	17,2	145	11,0	306	15,4
Total	289	100,0	377	100,0	1316	100,0	1982	100,0

### *Expérience subjective de discriminations et nombre de refus*

	oui 1 fois ou +		non mais cela pourrait arriver		non pas du tout		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
aucun	62	21,1	146	38,9	623	47,2	831	41,8
1 ou 2	68	23,1	76	20,3	303	23,0	447	22,5
entre 3 et 5	55	18,7	63	16,8	197	14,9	315	15,8
entre 5 et 10	60	20,4	59	15,7	124	9,4	243	12,2
plus de 10	49	16,7	31	8,3	72	5,5	152	7,6
Total	294	100,0	375	100,0	1319	100,0	1988	100,0