



**HAL**  
open science

# Le centre de formation d'apprenti.e.s inclusif: entre coordination, sensibilisation, et accompagnement des apprenti.e.s discriminé.e.s

Romane Berthélemy

## ► To cite this version:

Romane Berthélemy. Le centre de formation d'apprenti.e.s inclusif: entre coordination, sensibilisation, et accompagnement des apprenti.e.s discriminé.e.s. Science politique. 2022. dumas-03885364

**HAL Id: dumas-03885364**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03885364>**

Submitted on 5 Dec 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Le centre de formation d'apprenti·e·s inclusif : entre  
coordination, sensibilisation, et accompagnement des  
apprenti·e·s discriminé·e·s**

**BERTHÉLEMY Romane**

2021-2022

Master 2 Science Politique - CITÉ (Citoyenneté, Inégalités, Territoires, Elections)  
Université Picardie Jules Verne

**FORMASUP**  
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR



**C F A**  
É P U R E  
MÉDITERRANÉE

Directrice universitaire : Myriam BACHIR, enseignante-chercheuse

Directrice professionnelle : Sylvie GALEAZZI, responsable Qualité et Communication

## **REMERCIEMENTS**

La réalisation de ce mémoire a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrais témoigner toute ma gratitude.

Je tiens d'abord à remercier ma directrice de mémoire, Mme BACHIR, pour sa disponibilité et surtout ses judicieux conseils, qui ont contribué à alimenter ma réflexion.

Je voudrais également adresser toute ma reconnaissance à ma maître de stage, Mme GALEAZZI, qui a pris le temps de m'encadrer malgré un emploi du temps bien rempli, et pour sa transmission de savoirs et de compétences qui me serviront dans ma vie autant professionnelle que personnelle.

Je tiens à remercier particulièrement Mme C, chargée d'accueil et d'accompagnement d'étudiant·e·s en situation de handicap au sein d'une université, qui m'a aidé à trouver ma voie professionnelle et sans qui ce stage n'aurait pas eu lieu.

Je remercie aussi toute l'équipe du CFA pour leur accueil chaleureux, leur sympathie, et leur bienveillance, et plus particulièrement la directrice, Mme Sionneau, de m'avoir fait confiance, et d'avoir engagé la discussion avec la présidence pour ma prolongation au sein du CFA.

Je tiens à remercier M. Courty, responsable de la formation, de nous avoir conseillés en toute bienveillance dans notre recherche de stage et dans toute sa durée.

Je voudrais exprimer ma reconnaissance envers mes ami·e·s et collègues qui m'ont apporté leur soutien et leur aide tout au long de mon stage et dans la rédaction de ce mémoire. Ainsi qu'un sincère remerciement à M. Vezolle pour son soutien tout au long de cette dernière année universitaire.

## LISTE DES ACRONYMES

**CFA** : Centre de formation d'apprenti·e·s

**LMD** : Licence, Master, Doctorat

**INSTN** : Institut National des Sciences et Techniques Nucléaires

**BUT** : Bachelor Universitaire de Technologie

**ANASUP** : Association Nationale pour l'Apprentissage dans l'enseignement Supérieur

**CPF** : Compte personnel de formation

**OPCO** : Opérateur de compétences

**DREETS** : Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

**OMS** : Organisation mondiale de la santé

**ERP** : Établissements recevant du public

**Ad'AP** : Agendas programmés de mise en accessibilité

**ONU** : Organisation des nations-unis

**D&I** : Diversité et Inclusion

**OIT** : Organisation internationale du travail

**RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

**RHF** : Ressources formation handicap

**FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

**OETH** : Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

**FACE Sud Provence** : Fondation pour Agir Contre l'Exclusion

**AFMD** : Association française des managers de la diversité

**MEDEF** : Mouvement des entreprises de France

**FORMASUP ARL** : Formasup Ain-Rhône-Loire

**RGPD** : Règlement général sur la protection des données

**CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés

**SERI** : Semaine de l'entreprise responsable et inclusive

**UCA** : Université Côte d'Azur

**AMU** : Aix-Marseille Université

**CDD** : Contrat à durée déterminée

## SOMMAIRE

Avant-propos.....	Erreur ! Signet non défini.
Introduction générale .....	9
FORMASUP PACA : un précurseur dans l'apprentissage. ....	9
Une structure en perpétuelle croissance réunissant une complexité d'acteurs·trices. ....	12
L'apprentissage, une voie d'excellence pour l'inclusion des personnes sujettes à discrimination..	16
Première partie : La discrimination positive en France, une réalité dissimulée ?.....	20
Sociologie du handicap et de la diversité : deux notions complexes et difficilement appréhendables.....	20
<i>Le handicap : un critère souvent mis à part.</i> .....	
<i>La diversité et l'inclusion : des notions indissociables ?</i> .....	22
Retour sur les politiques relatives au handicap et à la diversité, un encadrement législatif confus et peu approfondi. ....	24
<i>A l'échelle nationale</i> .....	25
<i>A l'échelle internationale</i> .....	26
Stratégie D&I, la tendance sociétale parfois surjouée. ....	28
Deuxième partie : La nécessité d'établir un réel travail collaboratif entre le CFA, les universités et les entreprises dans un but de sensibilisation, de coordination et d'accompagnement de l'apprenti.e discriminé.e. ....	32
État des lieux de la gestion du handicap et mise en place d'un processus d'accompagnement et de suivi de l'apprenti.e en situation de handicap.....	32
Label Diversité et Égalité Professionnelle, Politiques "Diversité" : quel bilan ? .....	37
Un réel besoin de moyens et d'acteurs.trices conscientisé.es pour mener l'engagement.....	45
Conclusion.....	48
Annexes.....	49
Annexe 1 : Fiche pratique Handicap.....	
Annexe 2 : Fiche pratique RQTH.....	
Annexe 3 : Fiche pratique Diversité .....	
Annexe 4 : Politique Handicap .....	

<b>Annexe 5 : Politique Diversité et Égalité Professionnelle.....</b>	
<b>Annexe 6 : Grille d’entretien de l’enquête auprès des apprenti·e·s.....</b>	
<b>Annexe 7 : Extraits du guide Qualiopi.....</b>	
<b>Annexe 8 : Fiche de poste Assistante Qualité en charge du handicap et de la diversité.....</b>	
<b>Bibliographie.....</b>	<b>58</b>
<b>Sitographie.....</b>	<b>59</b>

## AVANT-PROPOS

Dans le cadre de mon Master 2 Science Politique - CITÉ à l'Université d'Amiens, j'ai eu le choix entre un mémoire de recherche ou de stage. À l'instar de mon premier master, j'ai choisi d'effectuer un stage. Cette décision est justifiée par la volonté d'acquérir des connaissances et de l'expérience professionnelle dans un nouveau domaine : l'inclusion. Ce stage s'inscrit dans la continuité de mon mémoire de recherche de Master 1 intitulé "La politique du handicap au sein des universités.". Ce sujet me passionne et m'interroge beaucoup depuis quelques années, je me suis ainsi intéressée aux politiques publiques relatives au handicap et à la diversité. Ayant gardé contact avec Mme C, chargée d'accueil et d'accompagnement des étudiant·e·s en situation de handicap au sein d'une université, depuis ma licence, je l'ai informé de ma recherche de stage sur le sujet de l'inclusion. A partir de ce moment, elle m'a dirigé vers Mme Galeazzi, ma maîtresse de stage, qui cherchait quelqu'un pour impulser les actions menées relatives au handicap et à la diversité au sein d'un organisme de formation.

Ce stage s'est donc déroulé au sein du CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA, siégeant à Marseille et ayant une antenne à Nice, du lundi 4 avril au jeudi 30 juin 2022. Ma mission principale était d'effectuer un état des lieux de la gestion des apprenant·e·s en situation de handicap. Cet état des lieux permettait ensuite d'établir un plan d'actions visant à développer un véritable accompagnement des apprenant·e·s dans leur parcours en alternance. Ma deuxième mission était de reprendre en main la politique diversité du CFA et d'approfondir sa mise en œuvre ayant pour finalité l'obtention du double Label Diversité et Égalité Professionnelle en 2023.

J'ai pu travailler l'entièreté de mon stage en présentiel, ce qui m'a permis d'être en contact direct avec mes collaboratrices et collaborateurs. La confiance de ma tutrice de stage, Mme Galeazzi, m'a notamment permise d'accroître mes connaissances, d'élargir mes compétences et de développer mon autonomie. Cet échange de connaissances était mutuel donc très enrichissant.

En amont du stage, j'avais déjà effectué une recherche littéraire sur les thèmes de l'apprentissage, du handicap, et de la diversité. Cette recherche est principalement composée d'articles scientifiques et de presse, ainsi que de vidéos, témoignages, reportages.

Au mois d'avril, j'ai eu l'occasion de mener une enquête par entretiens téléphoniques auprès des alternant·e·s en situation de handicap de ces trois dernières années (2019-2022). Les entretiens téléphoniques n'étant pas accessibles à toutes et à tous, certaines réponses ont été recueillies par mail via un questionnaire. Au total, j'ai pu m'entretenir avec 23 apprenant·e·s par téléphone et 2 par mail. En plus de cette enquête, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec d'autres acteurs·trices universitaires travaillant avec le CFA tout au long de mon stage.

L'apprentissage est un enjeu majeur et prioritaire pour le gouvernement actuel. Gage d'insertion professionnelle, c'est une porte clé pour l'avenir de la jeunesse. En effet, une hausse de 37% du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage par rapport à 2020 est constatée avec un total de 718 000 nouveaux contrats en 2021<sup>1</sup>. La crise sanitaire et le premier confinement ont profondément chamboulé notre vision du travail et notre manière de travailler, mais ont mis aussi en péril financièrement beaucoup d'entreprises. Ces bouleversements n'ont pas contribué à la diminution des discriminations, bien au contraire celles-ci ne font qu'augmenter, ou du moins sont rendues visibles.

Dans ce mémoire, nous nous intéresserons à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, et principalement aux discriminations que peuvent rencontrer les apprenant·e·s au sein de l'entreprise par exemple en amont de leur prise de poste (à l'embauche) mais aussi au sein de la formation. Cette volonté du gouvernement de développer l'apprentissage en France est une réussite, et a permis une meilleure insertion professionnelle pour bon nombre d'étudiant·e·s car nous le savons, la crise sanitaire du Covid-19 a marqué un tournant, sur tous les plans : social, économique, humain et environnemental, etc. Beaucoup d'entreprises ne pouvaient plus recruter. Cette crise sanitaire n'a pas manqué aussi d'avoir des conséquences sur les plans social et humain, puisque les discriminations n'ont fait qu'accroître. Aujourd'hui, la plupart de la jeunesse recherche des entreprises "ouvertes d'esprit", inclusives, et possédant certaines valeurs. De plus en plus d'entreprises se disent "engagées" dans cette démarche de lutte contre les discriminations, appelée aussi "démarche d'inclusion et de diversité". Comment se fait-il alors que les discriminations au sein de la vie professionnelle augmentent ? Plusieurs études sur la notion de diversité ont été effectuées : dans ces études, Milena DOYTCHEVA parle "d'opérateurs de la diversité" agissant sous l'influence des logiques économiques et politiques<sup>2</sup>. Quelle est donc la véritable raison de ces entreprises ? Notre étude a pour but de comprendre quelles sont les limites de ces politiques d'inclusion mises en œuvre en entreprise et dans l'enseignement supérieur, mais aussi d'appréhender l'impact que peut avoir un CFA inter universitaire "hors murs" dans leurs systèmes de valeurs. Nous poserons ainsi comme hypothèse que l'apprentissage peut être, ou devenir, une voie d'insertion professionnelle inclusive, tout en mobilisant la complexité d'acteurs·trices qui l'entoure. Nous interrogerons donc l'ensemble des systèmes de valeurs prônés par les universités et établissements partenaires et leur véritable impact sur la vie professionnelle et scolaire des apprenant·e·s. Nous nous concentrerons sur le cas du CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA, et plus précisément, sur les relations qu'il entretient avec ses partenaires (entreprises et établissements d'enseignement supérieur), sa démarche diversité engagée depuis 2019, ainsi que son rôle, sa place et sa participation aux politiques d'inclusion des acteurs·trices qui l'entourent.

---

<sup>1</sup> Chiffres provenant du site ViePublique.fr

<sup>2</sup> Milena Doytcheva, Intermédiaires et "opérateurs de la diversité" dans les politiques des entreprises, Presses de Science Po, 2011/2 N°23 - pages 57 à 68



Dans un premier temps, il est pertinent de vous présenter et de vous expliquer les fonctions du CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA, ainsi que de mettre en lumière le contexte dans lequel il évolue depuis la réforme de l'apprentissage en 2018.

Dans un second temps, il sera nécessaire de faire un point sur les notions de handicap et de diversité en France, qui restent encore complexes de nos jours.

Pour terminer, nous nous concentrerons sur le cas du CFA Epure Méditerranée : un acteur essentiel dans la lutte contre les discriminations faites aux alternant·e·s.

# Introduction

## **Qu'est-ce que le CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA ?**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignements théoriques et pratiques en CFA et chez l'entreprise avec laquelle l'apprenti·e signe son contrat.<sup>3</sup> Ce type d'études supérieures est très valorisé depuis ces dernières années, et notamment depuis la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 "pour la liberté de choisir son avenir professionnel". En effet, cette loi a refondu entièrement le système de formation professionnelle et ses obligations. En font partie : l'obligation d'emploi des travailleurs·euses handicapé·e·s, la réduction des écarts de rémunération femmes-hommes, la réforme du contrat de professionnalisation, etc. Cette réforme de la formation professionnelle a bouleversé le modèle des CFA existants depuis de nombreuses années.

### **A. FORMASUP PACA : un précurseur dans l'apprentissage.**

L'alternance est un modèle de formation basé sur une pédagogie spécifique : la formation à l'école et en entreprise dans laquelle la notion de tutorat joue un grand rôle. La formation en alternance permet à l'apprenti·e d'acquérir des connaissances et des compétences grâce à la pratique exercée au sein de l'entreprise. L'expérience professionnelle acquise dans ce contexte permet d'envisager son avenir plus sereinement et d'augmenter ses chances d'insertion. Les compagnons ont été les précurseurs de cette pédagogie depuis le Moyen-Âge. Cette pédagogie n'a été vraiment développée qu'il y a une trentaine d'années au sein des établissements de l'enseignement supérieur dans les années 1990. A partir des années 2000, la réforme LMD (licence, master et doctorat) est un facteur exponentiel de l'apprentissage.

Formasup Paca – CFA Épure Méditerranée a été précurseur dans le domaine de la formation professionnelle. Il travaille, depuis bientôt trente ans (en 2023), au développement de l'alternance universitaire dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur avec les multiples universités et établissements partenaires. Il siège à Marseille, et s'étend sur toute la région Sud avec une antenne de locaux à Nice.

Ce CFA est géré par l'association (loi 1901) Formasup PACA, organisme gestionnaire, qui est composée des quatre universités de la région PACA (Aix-Marseille Université, Université Côte d'Azur, Université de Toulon et Avignon université) et des branches professionnelles de l'Union Patronale Régionale PACA. Aujourd'hui, il représente le CFA le plus important de la région PACA, et fait partie des cinq plus grands en France dans l'enseignement supérieur.

---

<sup>3</sup> Définition de France Compétences : L'apprentissage, une voie de réussite.

Au total, le CFA Épure Méditerranée prend part d'un réseau de six partenaires : les quatre universités ainsi que l'École Centrale de Marseille et l'INSTN de Cadarache (institut national des sciences et techniques nucléaires). Il s'agit d'un CFA inter universitaire "hors murs", ce qui signifie que les formations se déroulent au sein même des établissements de l'enseignement supérieur.

Il propose une offre de formations riche allant du Bac+2 au Bac+5 (BUT, Licence professionnelle, Master, Ingénieur). Les domaines de ces formations sont très variés :

- agriculture, agro-alimentaire
- commerce, marketing, communication, mode
- développement territoriale, urbanisme,
- droit, assurance, banque, fiscalité,
- économie, gestion, comptabilité, audit,
- éducation, culture,
- hôtellerie, tourisme,
- immobilier,
- industries,
- informatique, numérique et mathématiques,
- logistique,
- management, stratégie,
- pharmacie, médecine, santé, biologie,
- qualité, sécurité, hygiène, environnement,
- sport.

Le CFA a pour objectifs de créer un lieu de rencontre privilégié entre les branches professionnelles et les Universités de la Région PACA, d'harmoniser l'offre régionale de formations de niveau universitaire par l'apprentissage, de promouvoir et de développer l'alternance à l'université, ainsi que d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes.<sup>4</sup>

Il repose sur des valeurs importantes comme favoriser l'accès pour toutes et tous aux formations en alternance de l'enseignement supérieur, inscrire l'alternance dans une démarche responsable à l'écoute de tous·tes les acteurs·trices, et valoriser les parcours professionnels en synergie avec les entreprises.

Au sein du CFA Épure Méditerranée, la politique Qualité lie les tâches principales aux valeurs fondamentales telles que :

---

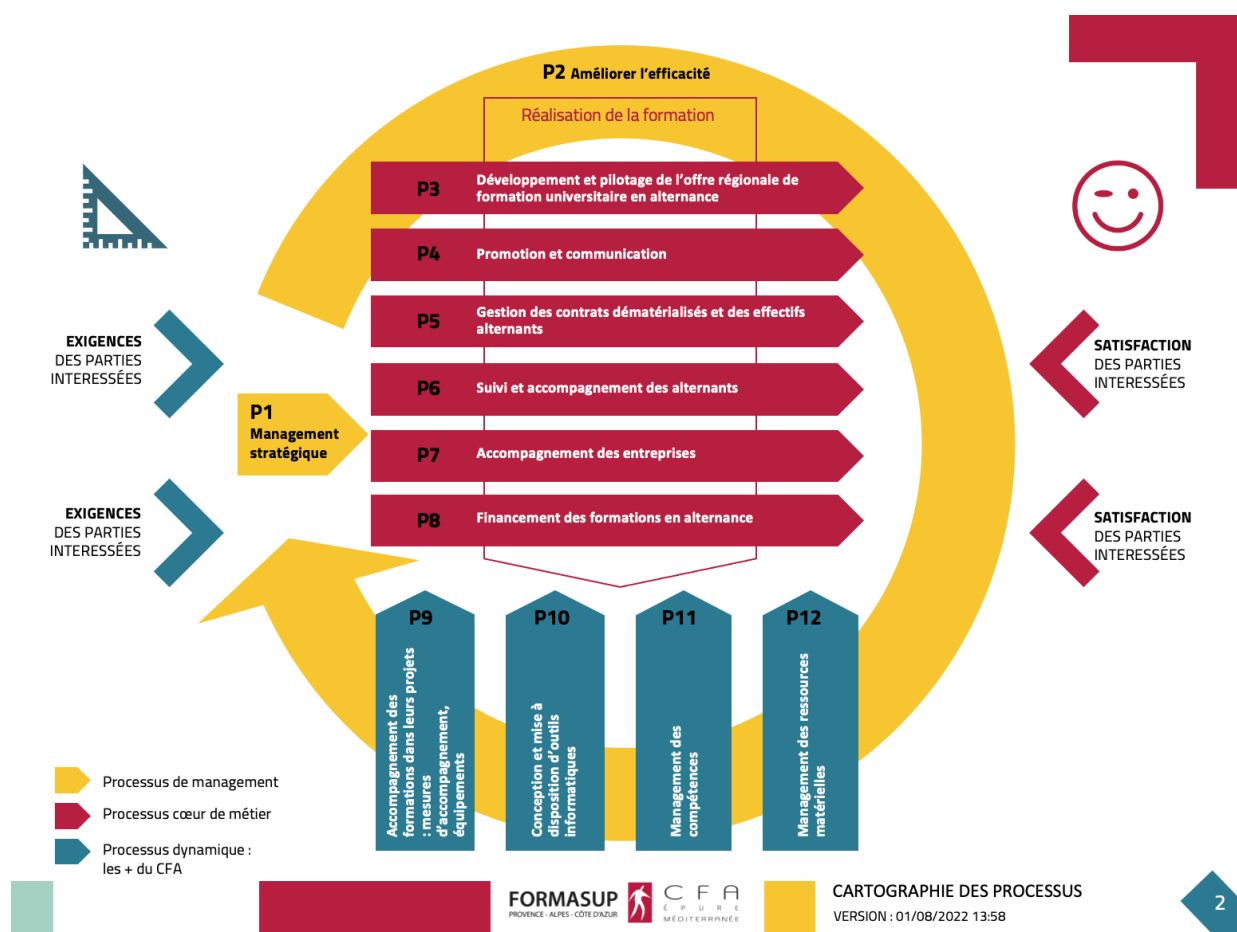
<sup>4</sup> Issu du site web du CFA.

**Nos axes fondamentaux et objectifs 2022 :** Le Président de FORMASUP PACA, la Directrice du CFA Epure Méditerranée et le Directeur de l'association Formasup PACA réaffirment nos valeurs fondamentales :

- **Axe 1 : Consolider la bonne entente entre les quatre Universités partenaires, l'INSTN, et l'Ecole Centrale de Marseille et resserrer leurs liens avec les branches professionnelles au travers de l'Union Patronale Régionale, pour développer une carte régionale de formation en alternance dans l'enseignement supérieur.**  
 Objectif 1 : Maintenir la dynamique de développement de l'offre de formation en permettant l'ouverture de formations adaptées aux besoins des entreprises. Maintenir une solidarité active entre les formations.  
 Objectif 2 : Soutenir le relationnel entreprise sur un plan institutionnel.
- **Axe 2 : Veiller au bon niveau de formation et à l'insertion des alternants dans des secteurs économiques porteurs d'avenir.**  
 Objectif 3 : Améliorer l'accompagnement personnalisé des apprentis avant, pendant et après leur période en apprentissage.
- **Axe 3 : Remplir les 14 missions qui sont dévolues aux CFA (article L6231-2 du code du travail).**  
 Objectif 4 : Développer la mobilité internationale dans les formations en apprentissage pour donner accès à la mobilité à tous les apprentis.  
 Objectif 5 : Promouvoir la diversité, la prise en compte du handicap et agir en faveur de l'inclusion avec tous les acteurs de l'alternance.
- **Axe 4 : Conforter le positionnement régional et national de Formasup PACA - CFA Epure Méditerranée comme un acteur incontournable de l'alternance dans le supérieur.**  
 Objectif 6 : Défendre l'apprentissage dans l'enseignement supérieur grâce à l'implication de Formasup PACA au sein d'ANASUP.  
 Objectif 7 : Renforcer les compétences de l'équipe de Formasup et accompagner la croissance en optimisant les process.
- **Axe 5 : Privilégier l'écoute client pour améliorer notre offre et mieux répondre aux besoins des entreprises et des alternants.**  
 Objectif 8 : Renforcer l'écoute et la proximité avec les entreprises et les apprentis pour améliorer la qualité de service.  
 Objectif 9 : Améliorer le système d'information en créant des interfaces en interne avec la comptabilité et en externe avec les parties intéressées.
- **Axe 6 : Faire appliquer par les formations universitaires en apprentissage, un cahier des charges qui intègre toutes les exigences réglementaires et relatives à la qualité.**  
 Objectif 10 : Intégrer les nouvelles formations dans le référentiel Qualiopi et améliorer la qualité en continu ;  
 Objectif 11 : Renforcer l'écoute et la proximité avec les responsables de formation pour améliorer la qualité de service.
- **Axe 7 : Assurer le financement des formations en alternance tout en garantissant la traçabilité des fonds de l'alternance.**  
 Objectif 12 : Optimiser les remontées de comptabilité analytique pour défendre les niveaux de prise en charge de nos formations.

Source : Politique Qualité et Engagement de la direction de FORMASUP PACA - CFA Epure Méditerranée pour 2022-2023.

Ci-dessous, la cartographie des processus de management et pilotage du CFA :



Depuis 2001, le CFA s'est engagé dans une démarche de déploiement de son système de management qualité pour répondre aux objectifs de la certification ISO 9001. Aujourd'hui, le siège du CFA et cinquante-deux formations sont certifiées ISO 9001.

Pour finir, Formasup PACA fait partie intégrante du réseau ANASUP (association nationale pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur), réseau qui regroupe 29 centres de formations d'apprentis depuis vingt ans. Cela représente 1 300 formations au total. Ce réseau se repose sur trois grands engagements :

- assurer un développement quantitatif et qualitatif volontariste : l'apprentissage renforce l'efficacité, l'attractivité et la pérennité des établissements.
- œuvrer au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur : contribuer à la professionnalisation des formations dans les Universités et Grandes Écoles et promouvoir l'apprentissage comme vecteur de réussite pour toutes et tous.
- contribuer à l'objectif fixé par les pouvoirs publics : l'apprentissage dans l'enseignement supérieur favorise l'égalité d'accès aux savoirs et qualifications à toutes et tous.

Le CFA Epure Méditerranée repose sur un environnement complexe d'acteurs·trices qui a nécessité de grands changements internes depuis la réforme de l'apprentissage en septembre 2018. Cette loi a bouleversé les méthodes de travail et le nombre de formations ouvertes à l'alternance dans l'enseignement supérieur.

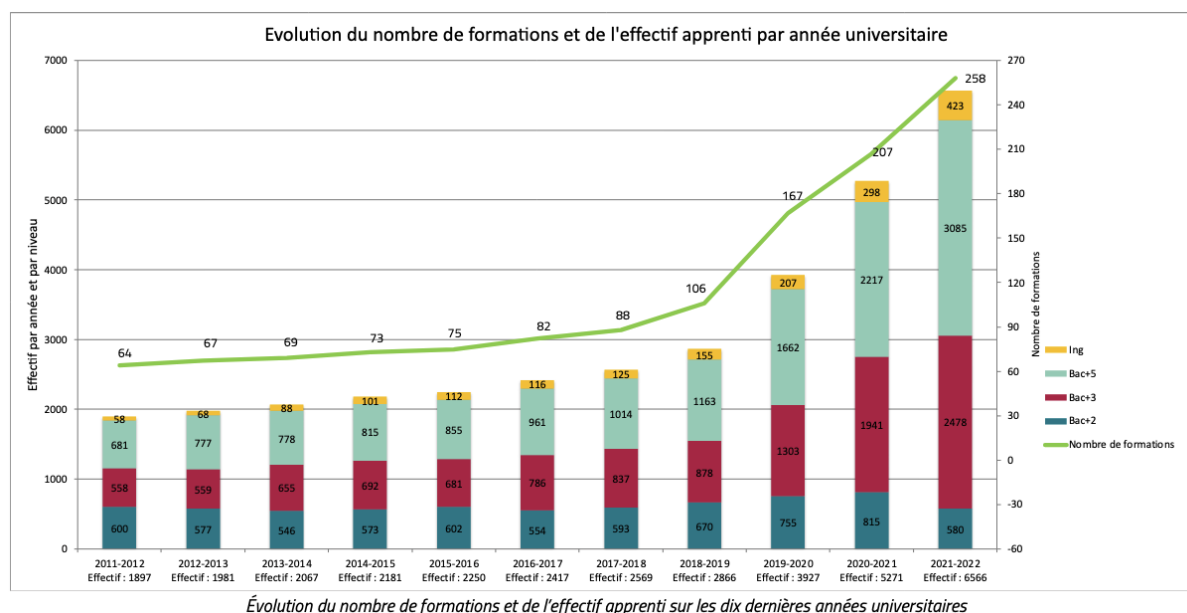
## **B. Une structure en perpétuelle croissance réunissant une complexité d'acteurs·trices.**

La loi pour "La liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 Septembre 2018 a pour objectif de réformer tout le système de formation professionnelle initiale et continue. Plusieurs choses ont été élargies dans cette loi : les mesures sur le chômage, la limite d'âge de formation en apprentissage, le compte personnel de formation (CPF), et la création d'un nouvel établissement public. Cette entité s'intitule France Compétences, et est chargée du contrôle de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage depuis l'adoption des neuf décrets début janvier 2019. Cette régulation était auparavant effectuée par les régions de France. Le CFA Épure Méditerranée a été créé sous le joug de la région PACA, avec la réunion des universités et de l'union patronale en 1993 pour développer l'apprentissage. Avant, il était nécessaire d'obtenir l'autorisation de la Région pour pouvoir créer un CFA. Suite à la volonté de libéralisation du secteur par le président Emmanuel Macron, un CFA peut être créé sans obtenir l'aval de la Région. Le milieu est devenu concurrentiel avec une augmentation considérable du nombre de CFA (tous niveaux d'études confondus) en France : on en compte 1 330 en 2021<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> chiffres issus du rapport "Les apprentis et les CFA en 2020-2021", Ministère de l'Éducation Nationale

Cette réforme a marqué un tournant pour tous les centres de formation d'apprenti·e·s. Le CFA a donc dû s'adapter à ces changements, et modifier son modèle économique en le modernisant. Avec la création de plus en plus de CFAs, FORMASUP PACA a dû se réinventer et innover afin d'accueillir le plus possible de formations en apprentissage et d'apprenti·e·s. Comme il est possible de le constater ci-dessous, c'est à partir de l'année 2018-2019 que le nombre de formations et le nombre d'apprenti·e·s ont explosé au sein du CFA :



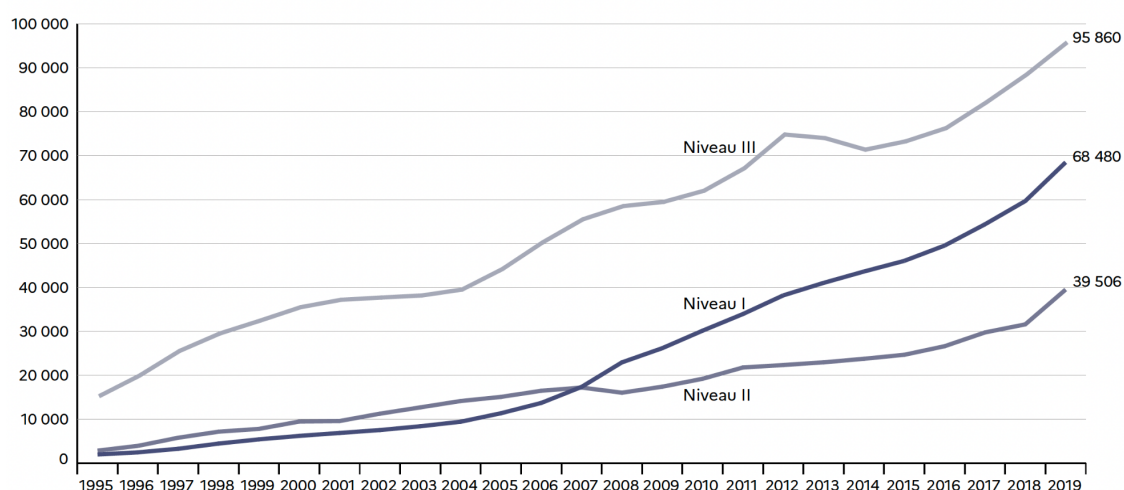
Évolution du nombre de formations et de l'effectif apprenti sur les dix dernières années universitaires

Source : Rapport d'activité 2021 du CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA.

En 2021, le CFA comptait 258 formations ouvertes à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation représentant un total de 6 600 alternant·e·s sur tout le territoire de la région. Pour la rentrée 2022-2023, il prévoit un total de 276 formations (18 nouvelles ouvertures), et peut-être l'atteinte des 8 000 apprenant·e·s. Le CFA a donc augmenté ses effectifs de 120% le portant à la deuxième place au niveau national.

Cette croissance peut se rapporter à l'échelle nationale, comme nous pouvons le constater ci-dessous :

### Évolution des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur



►Champ : France métropolitaine + DROM (Mayotte à partir de 2011).

© DEPP

Source : DEPP-MENJS-MESRI, Système d'information sur la formation des apprentis (SIFA). Situation au 31 décembre de l'année scolaire.

La limite d'âge reculée et la revalorisation de la rémunération des apprentis ont attiré beaucoup plus d'étudiants à se tourner vers l'alternance. Pour le contrat d'apprentissage uniquement, l'âge est passé de 26 ans à 29 ans révolus pour permettre la reprise d'études ou la continuité de celles-ci en cas d'échec aux examens et/ou redoublement.

Une autre raison justifiant cette croissance est aussi l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises par le gouvernement depuis le 1er juillet 2020 dans le cadre du plan "1 jeune, 1 solution". Cette aide est de 5 000 euros pour un·e apprenti·e de moins de 18 ans, et de 8 000 euros pour un·e apprenti·e majeur·e<sup>6</sup>. Elle est destinée aux contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022 (étant rallongée jusqu'à fin 2022 depuis le 30 juin). Ce décret a pour objectif d'atteindre le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans l'effectif salarié total annuel, ainsi que les 3% d'alternant·e·s dans ce même effectif salarié total annuel. Chaque entreprise doit transmettre ses contrats d'apprentissage ou de professionnalisation à l'OPCO de référence. Il existe onze OPCO aujourd'hui (anciennement OPCA jusqu'à la réforme de 2018) :

- AFDAS (culture, médias, loisirs et sport),
- ATLAS (services financiers et conseil),
- UNIFORMATION (cohésion sociale),
- AKTO (entreprises à forte intensité de main d'oeuvre),
- OCAPIAT (agriculture, pêche, agroalimentaire),
- 2I (interindustriel),
- CONSTRUCTYS (construction),
- OPCO MOBILITÉS (transports, voyages, distribution),

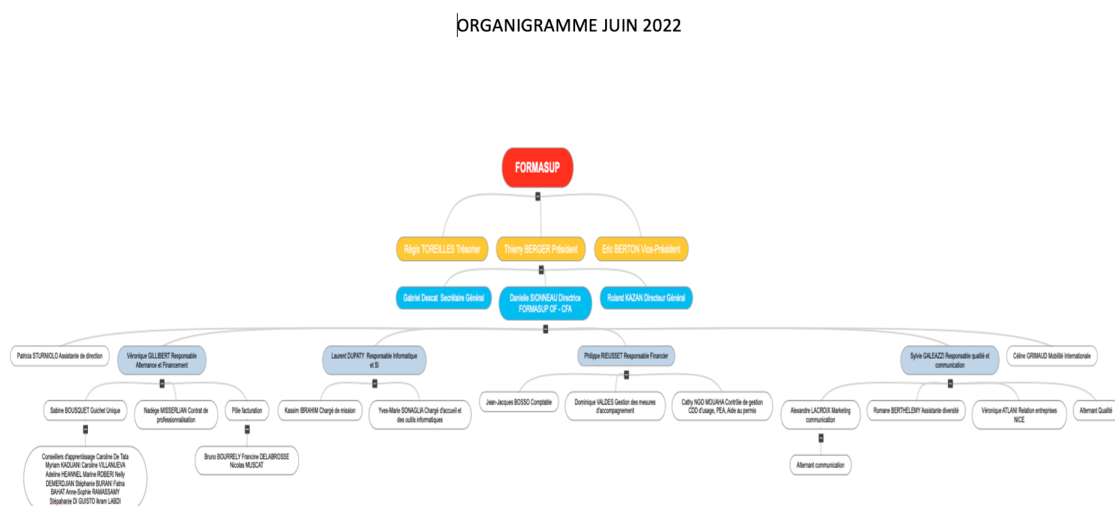
<sup>6</sup> Site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

- OPCO EP (Entreprises de proximité - artisanat professions libérales, services de proximité),
- OPCO SANTÉ,
- OPCOMMERCE.

Ces OPCO ont pour objectif de garantir le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et d'accompagner les branches professionnelles et les PME (petite et moyenne entreprise). Chaque OPCO représente un domaine professionnel.

Pour faire face à cette croissance, le CFA a dû s'élargir et recruter de nouveaux·elles salarié·e·s. En effet, des locaux à Nice ont été ouverts et l'équipe compte maintenant une quarantaine de personnes.

Ci-dessous l'organigramme actuel mis à jour en mai 2022 :



Source : CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA.

Toute cette nouvelle organisation a notamment permis l'élargissement du champ d'action du CFA. Depuis quelque temps, le CFA mise sur le développement de l'apprentissage à l'international. Une référente mobilité internationale se consacre sur l'entièreté du projet ERASMUS+. Dorénavant, certaines formations ouvrent l'apprentissage dans un autre pays que la France. Les apprenti·e·s peuvent donc effectuer leur période d'entreprise à l'étranger. Tous ces bouleversements ont modifié totalement le modèle économique du CFA, et ont élargi l'environnement ainsi que le nombre d'acteurs·trices de celui-ci.



Le CFA Epure Méditerranée se trouve désormais au milieu d'une complexité d'acteurs·trices ayant chacun·e leur propre rôle : les alternant·e·s, France Compétences, les OPCO, les rectorats, les universités partenaires, la Direccte, les entreprises et le conseil régional PACA.



*Source : Site web du CFA.*

Nous verrons par la suite que cette complexité d'acteurs·trices peut mettre à mal certains services du CFA, mais aussi représenter une force non négligeable pour lui-même.

Malgré cette croissance, le CFA a su faire face aux divers changements imposés et a continué d'offrir un bon déroulement de leur formation aux apprenti·e·s. L'apprentissage est un enjeu majeur aujourd'hui pour la société puisqu'il offre une meilleure porte d'entrée à la jeunesse, aux personnes isolé·e·s professionnellement et discriminé·e·s dans leur quotidien.

### C. L'apprentissage, une voie d'excellence pour l'inclusion des personnes sujettes à discrimination ?

Parmi ses objectifs, le CFA accorde une importance particulière au bon déroulement de la formation en alternance de l'apprenti·e. Il doit respecter les obligations et développer les objectifs inscrits dans le Code du Travail à l'article L.6231-2.

Ci-dessous, les 14 missions de cet article de loi simplifiées par le CFA :

1. Accompagner les personnes en situation de handicap,
2. Accompagner les postulant·e·s dans la recherche d'une entreprise,
3. Assurer la cohérence formation entreprise/université,
4. Informer les apprenti·e·s sur leurs droits et devoirs,
5. Accompagner les apprenti·e·s en rupture de contrat,
6. Apporter un accompagnement social et matériel,
7. Encourager la mixité des métiers et prévenir le harcèlement,
8. Favoriser l'égalité professionnelle,
9. Favoriser la diversité,
10. Encourager la mobilité nationale et internationale,
11. Suivre les apprenti·e·s quand la formation est à distance,
12. Evaluer les compétences,
13. Accompagner les apprenti·e·s en situation d'échec ou d'abandon,
14. Accompagner les apprenti·e·s dans l'obtention d'aides.

Source : Cahier Diversité créé par le CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA.

L'application de ces 14 missions est contrôlée par la DREETS (Directions Régionales de l'économie, de l'emploi, du travail, et des solidarités).

Plusieurs législations nationales encadrent le secteur de l'apprentissage. Suite à l'adoption de la loi de 2018, tout nouveau CFA était dans l'obligation d'obtenir une certification qualité avant le 1er janvier 2021. Cette certification qualité offre un référentiel de 32 indicateurs inscrits à l'article L6351-1 du Code du Travail, et s'intitule Qualiopi. Qualiopi est indispensable aujourd'hui pour le CFA puisqu'elle atteste la qualité des prestataires d'actions de formation, et n'obtiendrait plus de financements par des organismes publics sans celle-ci. Il a été certifié Qualiopi en juin 2020 pour les actions de formation et les actions de formation par apprentissage. Deux notions sont très importantes dans le cadre de cette certification concernant les organismes de formation : le handicap et la diversité. En effet, sept indicateurs sont relatifs au handicap (cités ci-dessous) :

- **1 critère 1** : *“Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées”.*
- **4 critère 2** : *“dans le cas où le prestataire accueille un public en situation de handicap : le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation (pédagogie, matériel, moyens techniques, humains...)”*
- **9 critère 3** : *“Le prestataire informe les publics bénéficiaires des conditions de déroulement de la prestation.”*

- **18 critère 4** : *“Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux...).”*
- **20 critère 4** : *“Le prestataire dispose d’un personnel dédié à l’appui à la mobilité nationale et internationale, d’un référent handicap et d’un conseil de perfectionnement.”*
- **21 critère 5** : *“Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ou externes, adaptées aux prestations (éléments de preuve : sensibilisation des personnels à l’accueil du public en situation de handicap ).”*
- **26 critère 6** : *“le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap.”*

Ces critères d’évaluation à respecter sont importants pour une meilleure inclusion des apprenti·e·s. Cette réforme est une démarche volontaire de la part du gouvernement pour inciter les étudiant·e·s, et notamment les plus jeunes, à choisir l’alternance comme modèle d’études supérieures. C’est “un fait social total”<sup>7</sup> qui est marqué et ancré au XXIème siècle : “l’alternance est devenue, aujourd’hui une réponse formative appliquée à toute formation professionnelle”.<sup>8</sup> Le président Emmanuel Macron a, depuis 2017, mis un focus sur l’apprentissage, qui selon lui est la meilleure voie d’insertion professionnelle. Même si cette réforme est applaudie et considérée comme la meilleure chose qu’il ait pu mettre en place durant son premier mandat, certaines personnes, et plus précisément la Cour des comptes, n’a pas la même opinion sur le sujet. En effet, en 2022, celle-ci a rédigé un rapport dressant le bilan de cette réforme de l’apprentissage, qui se veut plutôt mitigé. Malgré un résultat positif concernant l’augmentation du nombre d’apprenti·e·s, la Cour des comptes met l’accent sur deux points : un déficit financier de 5 milliards d’euros pour l’organisme gestionnaire France Compétences, et “un effet d’aubaine” puisque cette réforme était surtout destinée à offrir un meilleur accès à l’emploi aux jeunes “moins bien formés” et précaires.<sup>9</sup> Au contraire, cette augmentation a bénéficié à l’ensemble des étudiant·e·s de l’enseignement supérieur par manque de limites imposées quant aux aides financières accordées aux entreprises pour le recrutement d’un·e apprenti·e. Actuellement, toute entreprise sans exception peut percevoir l’aide exceptionnelle pour l’apprentissage, sans distinction entre une petite et moyenne entreprise (PME) et un grand groupe international. Ce fait pose des limites quant au plan financier pour l’Etat, mais ne doit pas devenir la problématique majeure de celui-ci alors que l’apprentissage permet aujourd’hui à de nombreux·euses étudiant·e·s de pouvoir avoir accès à des savoirs plus rapidement, et à la vie professionnelle plus sereinement.

Néanmoins, l’alternance n’a pas que des avantages comme l’on pourrait le croire. Qui dit accès à l’emploi plus tôt, dit potentielles confrontations à la vie professionnelle déroutante

---

<sup>7</sup> Jobert, 2012, P.6

<sup>8</sup> Le sens de l’alternance. Alternance pédagogique, projet éthique et perspective politique, Catherine GUILLAUMIN, 2016/1 Vol.5, pages 28-37

<sup>9</sup> Site web Radio Classique, Emmanuel Macron : Sa réforme de l’apprentissage taclée par la Cour des comptes, dans un bilan surprenant.

comme elle peut l'être parfois avec son lot de discriminations. Depuis la crise sanitaire et le premier confinement en mars 2020, les discriminations ont augmenté de manière générale, ou sont du moins devenues plus visibles aux yeux de toutes et tous<sup>10</sup>. Certain·e·s salarié·e·s n'ont pas hésité à dénoncer leurs conditions et leur qualité de vie déplorables au travail. Suite à ce bouleversement de nos conditions de travail et du système économique, de nombreuses entreprises ne pouvaient recruter, ou rencontraient des difficultés pour le faire. Cela n'a pas épargné les apprenti·e·s, ni les stagiaires (déjà souvent considéré·e·s pour des salarié·e·s en tant que tel·le·s) qui ont pu simplement être embauché·e·s pour leur moindre coût salarial et obtenir les aides financières, et non pour leur transmettre le savoir et la pratique du métier. Outre le côté financier attrayant, les apprenant·e·s ont dû faire face à des discriminations à l'embauche sur le marché du travail : l'étude menée par l'Université Gustave Eiffel sur l'avant/après confinement 2020 dans la région parisienne montre bien que "le marché de travail devient plus sélectif".

#### **Extrait de la synthèse du rapport d'études cité ci-dessus :**

**“Alors qu’une discrimination occasionnelle et partielle est constatée avant le confinement, nous n’en détectons aucune pendant le premier confinement. Mais les tests révèlent une forte augmentation de la discrimination ethnique et résidentielle après le premier confinement, à l’automne 2020. Dans l’ensemble, l’évolution de la discrimination semble reproduire celle du chômage. Ce mécanisme amplifie les effets de la crise sur les inégalités, les populations les plus touchées par les effets de la crise économique liée au confinement sont ainsi doublement pénalisées.”**

Mais les discriminations à l'embauche et durant la période de travail étaient déjà existantes bien avant la crise sanitaire. Un rapport d'évaluation réalisé avait même été publié en 2017, juste avant la mise en place de la réforme de 2018, sur les discriminations dans l'apprentissage.<sup>11</sup> La conclusion de ce rapport était que "les filles et les jeunes issus de l'immigration maghrébine et subsaharienne rencontrent plus de discriminations pour accéder aux filières d'apprentissage". Les discriminations recensées sont fondées sur des stéréotypes de classe et/ou de genre. Les auteurs en ont conclu que l'accès à l'apprentissage "est non seulement sélectif, mais profondément inégalitaire" et incite le gouvernement à lier les deux problématiques.

L'apprentissage ne serait donc pas une tentative du gouvernement d'offrir un traitement favorisé aux étudiant·e·s les plus précaires et fragilisé·e·s scolairement ? Peut-on appeler cela de la discrimination positive ? Si tel est le cas, cela n'engendre-t-elle pas, a contrario, l'augmentation des inégalités ? Pour répondre à ces questionnements, il est nécessaire de bien expliciter les notions de discrimination, de diversité et d'inclusion, et de faire un petit retour sur l'ensemble des politiques publiques relatives à ces sujets en France.

---

<sup>10</sup> Rapport d'études n°021 de la DARES, Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux, 06/10/2021.

<sup>11</sup> Rapport d'évaluation réalisé par le Céreq, Certop, Clerse, LPS-DT sous la direction de Prisca Kergoat - "Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage", juin 2017.

## Première partie : La discrimination positive en France, une réalité dissimulée ?

“Victime d’une discrimination, chacun l’a été.”<sup>12</sup> La discrimination est un traitement différencié, inégalitaire, appliqué à une ou plusieurs personnes sur le fondement d’un ou plusieurs critères. On recense vingt-cinq critères aujourd’hui en France inscrits à l’article 225-1 du Code Pénal :

					
L'âge	Le sexe	L'origine	L'appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race	La grossesse	
					
L'état de santé	Le handicap	Les caractéristiques génétiques	L'orientation sexuelle	L'identité de genre	Les opinions politiques
					
les activités syndicales	Les opinions philosophiques	Les croyances à une religion	La situation de famille	L'apparence physique	Le nom
					
Les mœurs	Le lieu de résidence	La perte d'autonomie	La situation économique	Expression dans une langue étrangère	La domiciliation bancaire

Source : Fiche pratique Diversité du CFA.

### A. Sociologie du handicap, de l’inclusion et de la diversité : des notions complexes et difficilement appréhendables.

Il est pertinent de revenir sur les différentes sociologies des notions environnantes du terme “discrimination”. L’inclusion, la diversité, le handicap, la discrimination positive sont toutes des notions complexes à définir et à délimiter.

#### 1. Le handicap : un critère souvent mis à part.

Pendant des siècles, les personnes en situation de handicap étaient perçues comme des personnes “anormales” qu’il fallait exclure de la société, considérées comme étant des êtres débiles au sens propre, et dénués de sens et d’intelligence. Le terme handicap vient d’une expression anglaise “*hand in the cap*” qui désignait un jeu pratiqué au 16ème siècle en Grande-

<sup>12</sup> Marie BOËTON, Discrimination positive en France, 2003, pages 175 à 184.

Bretagne. Ce jeu consistait à “échanger des biens à l’aveugle dont la valeur était contrôlée par un arbitre assurant l’égalité des chances entre joueurs” .<sup>13</sup>

Aujourd’hui, cette notion garde de multiples définitions. Selon la définition du dictionnaire Le Petit Robert, le handicap est une “limitation ou restriction de la participation à la vie en société subie par une personne en raison d’une altération d’une fonction ou d’un trouble de santé invalidant”. Cette définition emploie des termes assez péjoratifs. Cela peut se rapprocher de la distinction entre les “normaux” et les “stigmates” faite par le sociologue Erving Goffman. La société se divise donc en deux populations : les personnes normales et les personnes anormales, valides et invalides. En revanche, le sociologue explique que cette distinction s’est construite par l’évolution des mentalités de la société.<sup>14</sup>

Internationalement, l’OMS (Organisation Mondiale de la Santé) a revu deux fois sa classification de la notion suite à de nombreuses critiques. C’est en 2001 qu’elle assimile la notion de handicap avec celle de la santé, et plus avec celle de la maladie. La loi du 11 février 2005, dite loi “Handicap”, a permis de poser une définition précise et reconnue du handicap dans la législation française : “toute limitation d’activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d’une altération substantielle, durable ou définitive d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d’un polyhandicap ou d’un trouble de santé invalidant.”.

La société a mis du temps à comprendre ce qu’était réellement le handicap, et ce qu’il engendrait. N’étant pas quelque chose de commun, les personnes en situation de handicap ont vite été exclues de la société. En effet, “il a fallu que différents acteurs incarnent cette catégorie et s’en revendiquent.” au cours du XXème siècle.<sup>15</sup> Ces acteurs·trices sont des personnes en situation de handicap moteurs, et qui plus est, des étudiant·e·s de l’enseignement supérieur qui espèrent trouver du soutien dans ce milieu, plus à même de faire émerger des groupes sociaux mobilisés. Des associations ont donc émergé au milieu du XXème siècle afin de “créer et diffuser un sentiment de condition commune”. Grâce à ces mobilisations étudiantes, le champ du handicap a pu se construire et s’élargir un peu plus. Ce qui a donné naissance aux premiers aménagements d’études, devenus un droit pour toutes et tous. Leur statut d’étudiant·e “intellectuel·le” a permis d’être reconnu par le Ministère de l’Éducation par la suite. Cela a ouvert la vie professionnelle à de nombreux·seuses d’entre eux·elles qui n’avaient pas accès à des professions.<sup>16</sup>

En parallèle, une sociologie du handicap est née grâce aux recherches menées par des sociologues sur ce sujet dès les années 1950. Ils ont étudié “les conséquences de l’interaction entre “handicapés” et “normaux”, le poids des représentations sociales et culturelles du handicap, les modes de prises en charge des ces personnes, les dispositifs, les groupes

---

<sup>13</sup> Berthélemy Romane, Mémoire de recherche, La politique handicap au sein des universités, 2021.

<sup>14</sup> Stigmate : les usages sociaux du handicap, Erving Goffman, 1975.

<sup>15</sup> Bas Jérôme, Qui parle pour les handicapés ? Éléments pour une socio-histoire des mobilisations d’étudiants handicapés moteurs, 2019, pages 23 à 31.

<sup>16</sup> Ibid.

professionnels du secteur du handicap et leurs pratiques, etc.”.<sup>17</sup> Cet article s’interroge sur une question bien précise qui est : “pourquoi une personne aveugle est dite “handicapée” et pas seulement désignée, par exemple, comme souffrant d’un problème médical ?”. Ici, la définition même du handicap est remise en cause ; quelles en sont les limites ? Dans les années 1990, une approche socio-environnementale voit le jour : le handicap revêt un caractère médical en tant que cause, mais aussi un caractère social en tant que conséquence. Ces deux caractères sont au même niveau : “la déficience est le produit d’une interaction entre individu et environnement qui conduit ou non à une “réduction de participation sociale”.”. Cela revient à dire qu’Erving Goffman n’avait pas tort en 1975 sur le fait que la société qui entoure les personnes en situation de handicap mène forcément à la construction de groupes sociaux différenciés. Leur environnement social créé par les institutions (écoles, travail, famille, etc) “dictent la nature et la spécificité concrètes de ce qui doit être ou non considéré comme relevant du handicap”.<sup>18</sup> Le handicap est donc passé d’une définition médicale à une définition sociale, notamment grâce à la légifération en France de cette notion complexe. “Le handicap serait moins aujourd’hui un problème de santé qu’un problème social.” comme le soulignent les auteurs Romuald Bodin et Etienne Douat de l’article “Pour une sociologie du handicap” de 2019.

Aujourd’hui, les personnes en situation de handicap sont un groupe social particulièrement exposé aux discriminations. Environ une personne sur deux en situation de handicap déclare avoir été discriminée dans l’emploi. Le handicap est considéré comme un “facteur aggravant” des discriminations que peuvent rencontrer les personnes concernées.<sup>19</sup>

## ***2. La diversité et l’inclusion : des notions indissociables ?***

D’autant plus complexe à définir, la notion de diversité a créé de nombreux débats en France. Elle est considérée comme étant “la variété des profils individuels en termes d’origine géographique, de catégorie socioprofessionnelle, de culture, de religion, de coutume, d’âge, de sexe, de niveau d’études, d’orientation sexuelle, d’apparence physique, etc.”.<sup>20</sup> Ces dernières années, ces deux notions sont devenues des enjeux majeurs pour notre société. Elles y sont de plus en plus présentes dans le monde du travail. Mais pour bien appréhender ces deux sujets, il est nécessaire d’étudier leur caractère sociologique.

Concernant la diversité, l’approche sociologique n’a pas été simple et ne l’est toujours pas puisque sa définition varie selon la signification qui lui est donnée lors de son utilisation, et de la fréquence de cette utilisation. D’un pays à l’autre, la notion de diversité n’est pas la même. En France, elle émerge dans les années 1990 uniquement basée sur une dimension ethno- raciale suite aux mobilisations de groupes sociaux postcoloniaux et d’origine maghrébine, qui ont mis en avant le “droit à la différence”. Cette notion repose sur des principes de multiculturalisme toujours remis en cause et peu acceptés, malgré une considération

---

<sup>17</sup> Bodin Romuald, Une sociologie du handicap est-elle possible ?, 2019, pages 13 à 22.

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Rapport annuel d’activité 2021 du Défenseur des droits, 10ème baromètre de la perception des discriminations dans l’emploi.

<sup>20</sup> Définition sur le site web de La Toupie : <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Diversite.htm>

grandissante de la “diversité” depuis une vingtaine d’années. En 2022, cette diversité revêt de nombreuses réflexions qui ne sont plus cantonnées à la dimension ethno- raciale. Contrairement aux Etats-Unis, dans lesquels la notion de diversité reste fondée sur l’approche ethno- raciale, et ne s’élargit pas.

En France, la législation sur la diversité a été instaurée et mise en avant sur le fondement du principe de non- discrimination. La discrimination positive n’étant pas autorisée, le terme de diversité le remplace. Malgré cela, la notion de diversité en France reste vague et trop large, ce qui peut “représenter un risque d’entrave pour la mise en place de pratique de la diversité, mais qui peut aussi ouvrir le champ à de nouveaux acteurs capables d’influencer son évolution.”<sup>21</sup> Pour cette autrice, la notion de diversité n’a pas cette approche d’identité qu’ont les Etats-Unis car “la notion d’identité nationale joue plutôt un rôle d’homogénéisation ou d’uniformisation, qui cherche à gommer la diversité”.<sup>22</sup>

La notion de diversité est forcément liée à celle d’inclusion. Qui dit diversité, dit inclusion de tous les profils individuels au sein de la société, de l’entreprise, etc. Or, qu’est-ce que l’inclusion ? Cette notion est tout aussi vague et large que les deux autres étudiées précédemment.

En effet, il est constaté qu’en France, la frontière entre inclusion et intégration est mince. Le sociologue Erving Goffman dans son ouvrage de 1975 faisait déjà la nette distinction entre inclusion et intégration. Les stigmates, propre appellation donnée aux personnes en situation de handicap, seraient plus enclins à être discriminés et rejetés par la société. Il met l’accent sur les conséquences majeures qu’ont les mentalités et les stéréotypes construits par la société, créant l’ensemble des discriminations.

Prenons l’exemple de la notion de handicap : l’auteur Jean-Sébastien Morvan retrace l’étymologie et l’évolution des termes d’intégration et de handicap.<sup>23</sup> Pour lui, le terme “intégration” signifie “associer, faire entrer dans un ensemble, devenir ressemblant, et également rendre entier, refaire, réparer”. Il constate que cette évolution ne peut se faire qu’avec un réel changement de perception par le biais d’un processus social. Cependant, certaines difficultés de terrain et lenteurs se heurtent à ce processus. Des difficultés que l’on explicitera, par la suite, avec le cas du CFA Epure Méditerranée.

D’autres chercheurs·euses tel·le·s qu’Eric Plaisance et Brigitte Belmont se sont aussi questionné·e·s sur cette distinction. D’une part, les deux notions n’ont pas la même connotation et ne signifient pas la même chose. Ils estiment que la notion d’inclusion a une dimension plus radicale que celle de l’intégration. En effet, il s’agit non pas de “pas d’accepter à l’école, ou d’y réintégrer, des enfants considérés au départ comme nécessitant une éducation séparée, en raison de différences ou de particularités” mais plutôt de demander aux écoles en elles-mêmes de se transformer afin de pouvoir accueillir ces élèves. L’inclusion signifie tout simplement

---

<sup>21</sup> Takagi Junko, Pour une approche sociologique de la “diversité”, 2009, pages 109 à 112.

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Jean-Sébastien Morvan, “Intégration, Handicap et Inadaptation : perspectives psychodynamiques”, 2008.



que ce sont les établissements scolaires qui doivent s'adapter aux élèves et étudiant·e·s, et non l'inverse. Cette observation peut être retranscrite sur notre système social actuel, dans le sens où les personnes en situation de handicap ne devraient pas être simplement intégrées via des infrastructures qui leur sont propres, mais bien incluses dans cette société par le biais d'accompagnements et de structures adaptées à toutes et à tous. Pour ces deux auteurs·trices, l'intégration est donc perçue comme une "conception individualisante" et non pas collective.

Cette différence est certaine mais ces deux notions font encore débat puisqu'en 2014, des chercheur·euses ont publié un dossier sur ce sujet en ayant comme problématique inclusion/intégration au cœur de leur étude : "On ne parle plus d'intégration mais d'inclusion. Quelle différence ? L'objectif de l'intégration est de faire entrer dans un ensemble, d'incorporer à lui. Un élément extérieur, mis dedans, est appelé à s'ajuster à un système préexistant, à se normaliser, s'adapter ou se réadapter. Je n'utilise plus ce terme mais pas davantage celui d'inclusion, qui sous-tend la même idée d'extériorité".<sup>24</sup> Cette idée d'extériorité sous-entendue par le terme d'inclusion m'est revenue plusieurs fois lors de mon stage. En discutant avec certaines personnes, elles-mêmes discriminées dans leur quotidien, cette notion d'inclusion ne vaut pas plus que celle d'intégration.

Lors de ma participation à un colloque Osons l'égalité en juin 2022 intitulé "Femmes, environnement, engagement : l'éco-féminisme en question", j'ai pu rencontrer une femme travaillant en tant que chargée de projets au sein de l'association "Les apprentis d'Auteuil". Durant un atelier sur "l'écoféminisme, postures des enseignant·e·s, nouvelles formes de management", cette femme, d'origine africaine, n'a pas hésité à nous expliquer son opinion et mécontentement vis-à-vis de ce terme d'inclusion utilisé par les politiques, je cite : "*Ce terme d'inclusion me dérange, nous dérange en réalité car qui dit inclusion, dit exclusion. Cela ne résout pas le fond du problème, pour avoir une inclusion, il faut d'abord qu'il y ait exclusion. Il faudrait trouver un autre terme comme "reconnexion" par exemple.*".<sup>25</sup>

Pour mieux comprendre ces approches sociologiques, il est nécessaire de faire le lien avec le contexte politique dans lequel chaque notion s'est développée.

## **B. Retour sur les politiques relatives aux notions étudiées ci-dessus ; un encadrement législatif confus et peu approfondi.**

Ces différentes notions n'ont pas de fondements légaux très anciens. La majorité des politiques publiques mises en œuvre à ces sujets datent du XX<sup>ème</sup> siècle. Contrairement à

---

<sup>24</sup> Berthélemy Romane, mémoire de recherche La politique Handicap au sein des Universités, 2021.

<sup>25</sup> Citations issues d'un échange avec des femmes (enseignante, philosophe, sociologue et chargée de projets) lors de l'atelier en petit groupe.

d'autres pays, la France a mis du temps à se pencher sur ces notions. Ce retard peut se justifier par le fait que nous n'avions pas d'approches sociologiques effectuées, ni de recul nécessaire pour les aborder.

### ***1. A l'échelle nationale :***

Concernant le handicap, la France a commencé à s'en préoccuper de manière politique entre les deux guerres mondiales, ayant eu des conséquences désastreuses sur les soldats. Pour pouvoir les réinsérer professionnellement, l'Etat a dû mettre en place une politique de protection et d'accompagnement de ces soldats, faisant suite au "droit à réparation" déjà instauré pour les accidents du travail à la fin du XIXème siècle. Un infime espoir de reconnaissance s'est alors montré. Cette politique d'emploi des personnes en situation de handicap (d'abord les mutilés de guerre) a créé une obligation d'emploi de la part des entreprises en 1924. Ce fut la toute première législation concernant l'emploi des personnes en situation de handicap. Par la suite, comme nous l'avions déjà évoqué précédemment, de nombreuses mobilisations pour la reconnaissance du handicap se sont déroulées comme celle de l'APF (association des paralysés de France), qui fut l'une des premières après la première guerre mondiale. Ces mouvements protestataires ont permis la création de la sécurité sociale en 1945.

Il a fallu attendre la loi du 23 novembre 1957 pour que le terme de "travailleur handicapé" voit le jour. La qualité de travailleur handicapé représente alors "toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique". La mise à l'agenda politique du handicap s'effectue grâce au haut fonctionnaire François Bloch-Lainé, rédigeant alors un rapport sur cette problématique d'emploi.

Il considérait que "*sont handicapées, les personnes qui, sur le plan physique, psychologique ou social, présentent des difficultés, que l'on pourrait qualifier de faiblesses, à être et à agir comme les autres. Ce sont ces faiblesses qu'il convient de compenser pour rétablir leurs chances dans la vie.*". Cela donne naissance à la loi de 1975 : une reconnaissance politique du handicap tant attendue.<sup>26</sup>

Dans l'éducation scolaire, les élèves en situation de handicap étaient d'office exclus dans ce que l'on appelait des "classes de perfectionnement". Ces classes ont vu le jour en 1909, et ont été fermées en 2005 seulement. Aujourd'hui, ces classes de perfectionnement peuvent nous faire penser aux établissements spécialisés ou aux classes ulysses. Dans les années 1980, les choses s'accélérent. Sous le gouvernement de François Mitterrand, Lionel Jospin (Ministre de l'Education) a porté une réforme permettant d'élargir la diversité des élèves au sein des classes. Le 12 juillet 1990, la politique française reconnaît de manière légale les discriminations en raison de l'état de santé et du handicap.

---

<sup>26</sup> Salbreux Roger, Handicap et psychiatrie, 2006, pages 38 à 39.

Avec la loi de 1975, les choses s'accélérent et le principe d'égalité des chances fait son apparition. Mais il a fallu attendre le début des années 2000 pour voir de réels changements comme la loi relative aux assistant·e·s d'éducation auprès des élèves en situation de handicap, ainsi que le rassemblement du comité interministériel à l'intégration en 2004. Ce comité ne s'est pas réuni entre 1990 et 2003. Durant la même année, un rapport dénonce le système défectueux des politiques publiques et le mauvais fonctionnement des administrations. Du côté professionnel, cette intégration se traduit par la mise en place d'un quota de 6% de personnes en situation de handicap dans les entreprises de plus de 20 employé·e·s en 1987. L'accessibilité de tout lieu public et locaux d'entreprises aux personnes en situation de handicap doit être effective.

C'est en 2005, que les politiques publiques du handicap prennent un tournant majeur dans la société. La loi du 11 février fut votée pour "**l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**", et reconnaît pleinement les personnes en situation de handicap et leurs droits. L'accessibilité des personnes en situation de handicap est alors élargie aux ERP (établissements recevant du public), lesquels se voient obligés de mettre en place des Ad'AP (agendas programmés de mise en accessibilité).<sup>27</sup>

Cette volonté des gouvernements de mettre en avant la diversité des profils individuels dans le champ de l'action publique, dans le monde du travail et de l'éducation se justifie par une idéologie de lutte contre les discriminations. Ce mouvement très populaire depuis le début des années 2000 provient d'une volonté de "bien vivre ensemble" afin d'inclure tout le monde. Cette notion a d'abord fait sa place dans les médias français en tant que représentation des minorités. Elle prend réellement de l'ampleur lorsque le ("futur" en 2002) président de la République M. Chirac utilise ce terme dans ses discours. Suite à cela, le sujet diversité est repris par tous les milieux académiques, associatifs, etc, ce qui donne la création de la Charte de la Diversité en 2004 sur initiative patronale.<sup>28</sup> Cette Charte de la Diversité concernait d'abord la dimension ethno-raciale et la place des minorités au sein de l'entreprise. Ensuite, cette notion de diversité s'est élargie sémantiquement au point d'atteindre vingt-cinq critères de discrimination aujourd'hui.

## **2. A l'échelle internationale :**

Depuis une trentaine d'années, "un vaste mouvement international, porteur des exigences de non-discrimination et de participation pleine et entière des personnes en situation de handicap, dans tous les domaines de la vie ordinaire, gagne en audience et en légitimité".<sup>29</sup> Avec par exemple, la Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées de 2008 rédigée par l'ONU, dans laquelle elle explique que "Le handicap résulte de l'interaction

---

<sup>27</sup> Berthélemy Romane, Mémoire de recherche "La politique du handicap au sein des universités", 2021

<sup>28</sup> Doytcheva Milena, Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat, 2010, pages 423 à 438.

<sup>29</sup> Introduction, Erès "Reliance", 2006, pages 27 à 29.

entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres".

Des avancées majeures ont débuté au début des années 1990, notamment avec le vote de la Résolution relative à l'égalité des chances des personnes handicapées du Conseil européen. S'en est suivi la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne accentuant la volonté d'interdire toutes sortes de discrimination en 2000. Cette charte est accompagnée d'une directive relative au cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, d'accès à l'emploi, d'accès aux formations professionnelles, de conditions d'emploi et de travail, et d'accessibilité du lieu de travail, adoptée en 2000 aussi par le conseil européen.

Contrairement à certains pays, la France est en retard sur ces sujets d'inclusion. Sur le handicap, nous pouvons citer un pays très avancé : le Canada. Ses universités ont fait beaucoup de recherches sur ces notions bien avant les autres. L'inclusion fait partie de leur quotidien aujourd'hui, et les discriminations quant à ce sujet sont d'un nombre bien moindre que celui de la France, ou de l'Europe. La France a eu un retard conséquent sur l'emploi accompagné par exemple. Ce modèle professionnel existe pourtant depuis une trentaine d'années aux Etats-Unis et une vingtaine en Europe, mais n'a été reconnu officiellement par notre pays qu'en 2016. En 2018, ce système d'accompagnement des travailleurs·euses handicapé·e·s ne concernait que 1 000 personnes seulement.<sup>30</sup> A contrario, les pays ayant instauré un quota d'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, sont ceux dans lesquels on rencontre un écart plus petit entre leur taux de chômage et celui des personnes "valides".<sup>31</sup> Malgré cela, le constat reste mitigé puisque d'après une récente étude menée en mai 2022, "seules 51% des personnes handicapées occupent un emploi (contre 75% pour la population générale)" en Europe, et ce surreprésentées dans les métiers précaires et bas salaires.<sup>32</sup> Aujourd'hui, des objectifs sont à atteindre et les Etats sont appelés à mettre en œuvre des politiques publiques plus efficaces. Comme le dit cet article, "un changement de paradigme est réclamé, en privilégiant une entrée par les compétences".<sup>33</sup> Pour ce faire, Mme Cluzel Sophie, ancienne secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée des personnes handicapées de France sous le premier mandat d'Emmanuel Macron, s'est réunie avec ses homologues en mars 2022 afin d'échanger sur le thème de l'emploi. Cette réunion a eu pour résultat la création d'un "paquet emploi" effectif en 2024 rassemblant des mesures législatives dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes discriminées.

En matière de diversité, l'Europe met en place aussi des stratégies pour la lutte contre les discriminations. La cour des comptes européenne a élaboré un plan d'action en 2021 allant jusqu'en 2025 afin de mettre en place une politique d'inclusion.

---

<sup>30</sup> Emploi et handicap en Europe : c'est mieux ailleurs ?, Handicap.fr, décembre 2018.

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Emploi et handicap en Europe, le constat reste amer !, Handicap.fr, mai 2022.

<sup>33</sup> Ibid.

Parmi ses objectifs :

- responsabilité des hauts responsables à montrer l'exemple en matière d'inclusion et de diversité,
- signer la charte de la diversité Lëtzebuerg pour promouvoir cette diversité,
- mettre à jour les documents relatifs à l'égalité des chances,
- développer une communication inclusive,
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes,
- etc..

En supplément, le Conseil de l'Europe implémente des programmes visant à lutter contre les discriminations, les inégalités et l'exclusion. Au sein de ce Conseil, il existe même une division de l'inclusion et de la lutte contre la discrimination menant des projets de coopération afin d'apporter de réelles solutions aux partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux des Etats membres.<sup>34</sup> Ces programmes et projets ont pour objectif premier de garantir l'application de la Convention européenne des droits de l'Homme. Il s'agit d'accompagner les Etats membres à mettre en place des mesures anti-discriminatoires au sein de leur pays.

Sans oublier, que les principaux objectifs sociaux de l'Union européenne sont :

- promouvoir la paix, ses valeurs et le bien-être de ses peuples,
- combattre l'exclusion sociale et les discriminations,
- promouvoir la justice et la protection sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes et la protection des droits de l'enfant,
- respecter la richesse de sa diversité culturelle et linguistique.<sup>35</sup>

Depuis sa grande popularité, de nombreuses entreprises, organisations, associations, etc, se sont engagées dans une stratégie D&I (Diversité & Inclusion) qui tend parfois au surjeu.

### C. Stratégie D&I : la tendance sociétale parfois surjouée.

Les années 2000 ont propulsé ce que l'on appelle la stratégie D&I mise en place par les institutions, organismes, et surtout les entreprises. Dans le monde professionnel, ce sont les plus jeunes qui sont surexposés aux discriminations.<sup>36</sup> En effet, une enquête a été menée par l'Organisation internationale du travail (OIT) qui a relevé qu'un "jeune sur trois rapporte avoir vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière."<sup>37</sup> Ces discriminations proviennent d'un ensemble d'inégalités ancrées depuis des générations, et qui s'inter sectionnent les unes avec les autres

<sup>34</sup> Site du conseil de l'europe : A propos de l'inclusion et de la lutte contre la discrimination.

<sup>35</sup> Site officiel de l'UE : objectifs et valeurs.

<sup>36</sup> Rapport du Défenseur des droits du 14ème baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, 2021.

<sup>37</sup> Ibid.

créant des paradigmes irréversibles. Ce que l'on appelle l'intersectionnalité : “une notion sociologique désignant la manière dont les différentes formes d'oppression comme le racisme, le sexisme, le classisme, le validisme, l'homophobie, la transphobie, et d'autres, qui s'articulent et se renforcent mutuellement.”.<sup>38</sup> Ce sont plusieurs discriminations que subit une personne, qui interagissent entre elles et montrent que chaque expérience n'est pas générale mais unique. Cette approche sociologique a été menée par Kimberlé Crenshaw en 1989, fondée sur l'intersection entre le sexisme et le racisme subie par les femmes afro-américaines. Nous pouvons également parler d'intersectionnalité lorsqu'une femme en situation de handicap rencontre des difficultés à trouver un emploi par exemple. Certaines peuvent subir des discriminations autant liées à leur sexe qu'à leur handicap. Et ce que nous allons voir par la suite, c'est qu'une troisième discrimination liée à l'âge peut aussi s'ajouter dans le domaine de l'apprentissage.

Pour faire face à ces problématiques, de grands groupes d'entreprises nationaux se sont engagés dans des programmes d'actions d'une durée de cinq ans ou moins. Nous pouvons citer Orange par exemple qui mène depuis quelques années de nombreux projets novateurs dans le domaine de l'inclusion. Ce groupe a commencé par aborder l'égalité femmes-hommes dans l'emploi : “nous sommes convaincus que la mixité est un puissant levier de performance économique et sociale.”.<sup>39</sup> Ces entreprises n'hésitent pas à promouvoir la diversité en tant que “performance”, “efficacité”, “compétitivité”, etc. Cette notion de diversité est toujours ramenée à des logiques économiques, et reposent sur “des rationalités extra-juridiques et mettant en avant des arguments méritocratiques, alors revisités, moraux ou économiques.”.<sup>40</sup> Cette corrélation entre diversité et performance a été étudiée par la sociologue Milena Doytcheva dans son article “Intermédiaires et “opérateurs de la diversité” dans les politiques des entreprises” en 2011. Elle explique dans cette étude que la majorité des entreprises se sert de structures externes relatives à la diversité et à l'inclusion afin d'appuyer leur politique diversité. Elle étudie plus précisément les usages de cette diversité grâce à une enquête menée entre 2006 et 2008 à Lille et Paris auprès “d'acteurs politiques et institutionnels, d'entreprises et de réseaux d'entreprises, d'associations et d'intermédiaires de l'emploi privés comme publics”.<sup>41</sup> Ces structures externes appelées à accompagner les entreprises dans leurs démarches diversité sont nommées les “opérateurs de la diversité” par cette sociologue afin de montrer que ce sont elles qui pallient les difficultés rencontrées par les entreprises à changer de paradigme. En effet, de nombreuses entreprises ne savent pas comment agir concrètement sur ces sujets et développer le sentiment d'inclusion au sein de leur équipe. Ces “opérateurs de la diversité” interviennent donc en tant que mentors auprès des entreprises afin de les guider et de les inciter dans leur processus de changement. Ces actions se manifestent par des formations, des sensibilisations, des séminaires, des animations, des conférences, etc, de la part de ces opérateurs. Le CFA Epure

---

<sup>38</sup> Définition tirée du site Tilt : L'intersectionnalité, c'est quoi ?, 2021.

<sup>39</sup> Citation tirée du site internet d'Orange : Egalité femmes-hommes, un engagement de longue date.

<sup>40</sup> Vincent-Arnaud Chappe, Milena Doytcheva, Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail, 2016, pages 106 à 109.

<sup>41</sup> Doytcheva Milena, Intermédiaires et “opérateurs de la diversité” dans les politiques des entreprises, 2011, pages 57 à 68.

Méditerranée use de ces “opérateurs de la diversité” dans l’intention de proposer un apprentissage inclusif aux étudiant·e·s, ce que l’on observera postérieurement.

Malgré cette volonté et cette ferveur autour de la diversité, les discriminations dans le monde professionnel sont encore présentes. Les groupes d’entreprises les plus engagés à première vue, ne sont pourtant pas les plus inclusifs. Il est pertinent de rappeler que chaque entreprise peut, pour éviter de recevoir des sanctions financières dues à la carence de travailleurs·euses handicapé·e·s au sein de leur équipe, signer des accords collectifs de trois ou cinq ans pour la plupart d’entre eux, prouvant alors leur engagement sur ces sujets. Ces accords peuvent donc être des biais à une réelle inclusivité, en affichant simplement l’intention sans y montrer de résultats concrets. C’est pour cela qu’il est important de mettre en place des processus de travail liés à la stratégie D&I. De plus, Milena Doytcheva a relevé un problème de perception de “la lutte contre les discriminations”, inscrite par les acteurs institutionnels. Pour certaines entreprises, qui dit lutte contre la discrimination, dit entreprise discriminante. Or, elles ne se considèrent pas comme telles. La “promotion de la diversité” a donc fait son entrée sans trop de succès. Il y a une dizaine d’années, les entreprises n’aimaient pas encore parler de diversité ouvertement. Ce sujet mène encore aujourd’hui, à des discussions délicates.

***“L’objectif de lutte contre les discriminations, y compris celui de diversité, s’efface alors au profit d’arguments managériaux et économiques davantage “fonctionnels” à l’entreprise. Pour certains de ces acteurs engagés dans ces programmes, il s’agit-là d’une démarche essentiellement “tactique”.”<sup>42</sup>***

Ces opérateurs de la diversité ont donc deux champs d’action auprès des entreprises : la sensibilisation et l’accompagnement au recrutement de profils humains divers, pour ne pas dire “issus de la diversité”, ou bien “issus de l’immigration” si l’on en revient au sens propre du terme donné à sa première utilisation. Cet accompagnement des entreprises à recruter des profils variés s’est beaucoup développé ces dernières années, en prônant des logiques de rendement comme vu précédemment. Passant d’une logique politique à une logique économique, les entreprises ont alors abandonné le principe de non-discrimination inscrit dans la loi pour un principe de performance déguisé sous forme de discrimination positive à la française. Rappelons que la discrimination positive est “une politique d’intégration prioritaire adoptée dans un contexte de transition entre un régime d’oppression institutionnelle et la proclamation du principe d’égalité des droits et des chances”, une politique de rattrapage entre groupes inégaux pour simplifier.<sup>43</sup> Et pour mettre en place cette discrimination positive en raison d’“une pénurie de candidats” (justification souvent émise par les entreprises), les entreprises vont agir beaucoup plus par intérêt que par obligation légale, notamment pour ce qui est, des grands groupes ayant besoin de cette diversité des profils pour leur développement

<sup>42</sup> Doytcheva Milena, Intermédiaires et “opérateurs de la diversité” dans les politiques des entreprises, 2011, pages 57 à 68.

<sup>43</sup> Définition tirée de l’Observatoire des inégalités.

international et leur croissance économique. Les mesures incitatives ont-elles donc plus d'influence et de pouvoir sur les entreprises, que celles étant obligatoires ? C'est ce que nous allons étudier par la suite dans cette dernière partie.



## **Deuxième partie : La nécessité d'établir un réel travail collaboratif entre le CFA, les universités et les entreprises dans un but de sensibilisation, de coordination et d'accompagnement de l'apprenti.e discriminé.e.**

En dépit de toutes ces initiatives, les usages de cette diversité ne sont bons que si les entreprises entretiennent un réel changement de leur culture, c'est-à-dire conscientiser leurs collaborateurs·trices à toutes ces notions afin qu'ils puissent modifier leurs comportements professionnels mais aussi personnels, et créer une véritable entreprise inclusive et responsable. Il est à noter que depuis le décret du 9 janvier 2006, les organismes de formation sont soumis au principe de non-discrimination et d'accessibilité à la formation. Pour ce faire, j'ai initié et établi plusieurs actions afin de rendre le CFA Epure Méditerranée plus inclusif.

### **A. État des lieux de la gestion du handicap et mise en place d'un processus d'accompagnement et de suivi de l'apprenti.e en situation de handicap au sein du CFA.**

Pour commencer, il est important de savoir qu'un organisme de formation est dans l'obligation d'avoir un·e référent·e handicap depuis la loi du 5 septembre 2018 sous la certification Qualiopi. Le CFA Epure Méditerranée avait une référente handicap, Mme Grimaud. Lors de mon arrivée, j'ai pu m'entretenir avec elle pour connaître ses missions. Étant référente mobilité internationale à côté, elle ne consacrait pas beaucoup de temps aux apprenant·e·s en situation de handicap. Une alerte mail lui était envoyée dès lors qu'un·e alternant·e en situation de handicap faisait son entrée sur Cactus, l'outil numérique créant les dossiers et Cerfas des étudiant·e·s. Celle-ci contactait par mail l'alternant·e avec un modèle de mail prédéfini. C'était donc à l'apprenti.e de faire la démarche de la contacter si il·elle avait des questions concernant son parcours en alternance. Elle entretenait peu, voir pas de relations avec les relais/missions handicaps des universités afin de collaborer avec elles sur les éventuels besoins d'aménagements de l'apprenti.e.

Sur l'année 2021-2022, il a été recensé 45 apprenant·e·s en situation de handicap ayant la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) réparti·e·s sur l'ensemble du territoire concerné par le CFA, dont 5 en contrat de professionnalisation. Ce nombre est faible sur les 6 600 alternant·e·s recensé·e·s cette année. Mme Galeazzi, responsable Qualité et Communication, a donc décidé de reprendre en main le sujet et de développer le suivi de ces alternant·e·s afin qu'ils puissent accéder aux formations en alternance avec le moins ou sans difficultés. Pour cela, elle a entamé un travail collaboratif avec l'AGEFIPH sous le joug de la RHF (Ressources Handicap Formation) en décembre 2021. Ce travail consistait à réaliser un autodiagnostic des actions menées par le CFA relatives au handicap, et plus précisément un état des lieux de la gestion du handicap. J'ai rejoint en cours de route la fin de ce travail avec la RHF, Mme Delmas, en avril lors du début de mon stage. Cela a abouti à un plan d'actions à mettre en œuvre afin d'écrire une politique handicap et de proposer un réel accompagnement

et suivi à l'apprenant·e en situation de handicap. Tout ceci rentre aussi dans les indicateurs obligatoires de la certification Qualiopi relatifs au handicap. Suite à mon arrivée, Mme Grimaud a laissé sa fonction de référente handicap, ma maître de stage, ayant passé la formation, a repris le statut vacant en attendant. Mon recrutement en tant que stagiaire concernait principalement cette reprise en main du handicap.

Pour obtenir des données afin de quantifier cet état des lieux, j'ai réalisé une enquête entre avril et mai 2022 sous forme d'entretiens téléphoniques auprès des alternant·e·s en situation de handicap de ces trois dernières années universitaires (2019/2020 - 2020/2021 - 2021/2022). Cette enquête m'a permis d'obtenir des statistiques et des données sur leur ressenti quant à leur parcours en alternance, et leur lien avec le CFA. Une trame d'entretien a été réalisée afin d'avoir les mêmes types de réponses. J'ai pu réaliser 25 entretiens au total. Ces résultats ont été très satisfaisants et significatifs, ce qui a permis d'en ressortir trois problèmes relatifs au handicap au sein du CFA : la communication confuse entre les acteurs·trices, le manque d'information des missions handicap universitaires sur les diverses aides mobilisables, et l'absence de suivi à long terme des alternant·e·s en situation de handicap par la référente handicap du CFA. Il faut savoir que cette enquête se situe sur des parcours en alternance finis, mais aussi en cours. 50 % des interrogé·e·s sont encore en cours d'apprentissage, le reste étant soit en emploi suite à leur formation, soit en arrêt/chômage à cause de problèmes de santé.

Globalement, plus de la moitié des interrogé·e·s ont une très bonne expérience de leur alternance. Ce résultat est d'autant plus significatif puisqu'il est constaté que l'alternance est considérée comme la meilleure voie d'intégration professionnelle pour plus de la moitié des alternant·e·s en situation de handicap (13 réponses positives sur 21). Aucun·e alternant·e, ayant la RQTH sur les 21 interrogé·e·s, n'est actuellement au chômage dû à des refus d'embauches.

Les  $\frac{3}{4}$  des interrogé·e·s ont eu recours à des aménagements nécessaires à la compensation de leur handicap au sein de la formation et de leur entreprise. La majorité des aménagements nécessaires représentent surtout le tiers-temps lors des examens et un ordinateur adapté au sein de la formation. Au sein de l'entreprise, les aménagements recueillis sont matériels (place de parking, siège ergonomique, etc.).

Malgré ces bons résultats, des réserves peuvent être émises concernant la mise en place de ces aménagements et l'acceptation de ceux-ci par l'équipe pédagogique. En effet, les problèmes rencontrés par les alternant·e·s en situation de handicap sont pour la plupart un refus de la part des enseignant·e·s des aménagements préconisés par la médecine préventive, un souci de compréhension de leur part, et un manque d'accompagnement approfondi par les chargé·e·s de mission handicap. De plus, un chiffre infime d'alternant·e·s ont été en contact avec la référente handicap du CFA (seulement 4 sur 21), ce qui peut expliquer la carence de suivi et d'accompagnement des alternant·e·s, et le manque d'information. Ces statistiques peuvent être justifiées par le fait que  $\frac{3}{4}$  des alternant·e·s interrogé·e·s ne connaissaient pas ou très peu le CFA et son rôle dans leur alternance. La référente handicap était donc inconnue à leurs yeux. A l'inverse, un tiers des interrogé·e·s auraient souhaité avoir un contact extérieur à la formation et à l'entreprise, et un appui du CFA pour les aides financières, matérielles et/ou humaines mobilisables lors de leur alternance. **De facto, une meilleure communication sur le rôle du**

**CFA, l'existence de la référente handicap et des aides possibles devait être réalisée afin d'accompagner d'une meilleure manière les alternant·e·s en situation de handicap.**

Cependant, il est important de prendre en compte dans ces chiffres le fait que certain·e·s interrogé·e·s ne considèrent pas comme nécessaire cet accompagnement par la référente handicap du CFA, n'ayant pas de besoin en compensation particulier pour suivre leurs études.

Concernant leur ressenti, le recrutement en entreprise est le plus souvent appréhendé par les enquêté·e·s : peur de ne pas être embauché·e à cause de leur handicap. Cette peur peut être couplée à une autre discrimination : l'âge. Il m'était alors nécessaire d'approcher ces discriminations de manière intersectionnelle. Parmi tous les entretiens téléphoniques réalisés, plusieurs personnes ayant la RQTH en reconversion professionnelle n'ont pas hésité à expliquer que l'âge était un gros frein pour les entreprises.

*“Mon alternance était compliquée pour moi, car mon handicap était invisible mais très intense. C'était très difficile pour moi car j'avais l'impression d'être isolée, étant âgée de 34 ans, j'allais en entreprise à reculons. J'aurai aimé être accompagné par un tuteur qui connaît bien mon handicap.”* Mme Y, ancienne apprentie en Licence professionnelle Informatique.

Cette apprentie est passée par des forums de recrutement, des jobs dating réservés aux personnes en situation de handicap, et par pôle emploi afin d'obtenir des pistes de recherche.

Il en était de même pour Mme X, apprentie pour reconversion professionnelle.

*“J'ai choisi l'apprentissage pour une raison financière, mais j'ai rencontré des difficultés car je me sentais hors catégorie ayant plus de 30 ans sans RQTH. Suite à un accident de la circulation, j'ai dû tout recommencer à zéro après vingt ans de carrière. Il ne faut pas se leurrer, lorsque j'étais face à un jeune en entretien d'embauche, je n'étais jamais prise. Le coût financier pour l'entreprise était aussi un gros frein. Mon médecin m'a proposé de demander la RQTH, je l'ai donc fait. J'ai été obligé de l'inscrire sur mon CV pour attirer des entreprises en recherche de travailleurs handicapés. Je trouve ça malheureux d'en arriver là.”*

Cette double discrimination ne devrait pourtant plus être présente avec les importantes aides financières accordées par l'Etat notamment, pour aider les employeurs·euses à recruter des alternant·e·s en situation de handicap plus âgé·e·s que la moyenne. Pour cela, les OPCO accordent une majoration du coût contrat intéressante pour la formation. Les OPCO peuvent prendre en charge une majoration du coût de la formation sur demande du CFA (grille d'évaluation des besoins) pour financer des aides à la compensation de leur handicap : aides financières, humaines, et/ou matérielles. Cette majoration du coût contrat n'est ouverte qu'aux alternant·e·s en situation de handicap ayant une RQTH, et peut aller jusqu'à 4 000 euros par apprenti·e et par an. En complément, l'AGEFIPH et la FIPHFP peuvent contribuer pour

compenser le handicap comme des aides matérielles au sein de l'entreprise, ou bien des aides financières au déplacement domicile-travail.

Un autre frein dans leur recherche de contrat d'alternance a aussi été relevé : *“le secteur privé est plus fermé que le secteur public”*. Certain·e·s alternant·e·s interrogé·e·s n'ont pas hésité à dire qu'ils préféreraient trouver un contrat d'alternance auprès d'un employeur public. Ayant connu plus de refus d'embauche de la part des entreprises privées, ils se sentaient plus à l'aise face à des employeurs publics. Ils expliquent ce ressenti par le fait que l'obligation d'employer 6% de personnes en situation de handicap (OETH) au sein de leur entreprise pesait beaucoup sur la décision d'embauche, celle-ci n'étant pas axée uniquement sur la personne en elle-même et ses compétences. Le handicap devient alors sujet principal de l'entretien d'embauche, et pose la problématique du savoir-être. Ce problème pourrait potentiellement être réglé par une sensibilisation renforcée au handicap auprès des entreprises.

Pour conclure, cette enquête a permis au CFA de relever les divers points à améliorer et à développer concernant les alternant·e·s en situation de handicap. Trois grands axes essentiels sont à développer :

- SENSIBILISATION (handicaps invisibles essentiellement)
- COMMUNICATION (entre les acteurs·trices pour avoir un seul discours cohérent)
- ACCOMPAGNEMENT (suivi des alternant·e·s en situation de handicap durant tout leur parcours universitaire).

Toutes ces données nous ont permis d'établir un processus d'accueil et de suivi de l'alternant·e en situation de handicap que voici simplifié :

### **Processus Accueil et Suivi des alternant·e·s en situation de handicap**

**Pilote** : Responsable Qualité et Communication / Assistante Qualité en charge du handicap et de la diversité.

**Finalité** : Suivre et Accompagner les apprenant·e·s en situation de handicap au sein de leur parcours d'alternance de la signature du contrat à leur insertion professionnelle.

Type de processus : coeur de métier

1<sup>ER</sup> contact par téléphone lors de la contractualisation : demande d'aides/aménagements nécessaires au sein de l'entreprise et de la formation + voir actions possibles et avec quel·le·s acteurs·trices.

2<sup>ème</sup> contact par téléphone lors de la rentrée en formation : demander la satisfaction des aménagements mis en place au sein de l'entreprise, et voir si aménagements bien mis en place en formation + si pas satisfait, voir actions possibles pour rectifier et avec quel·le·s acteurs·trices.

3<sup>ème</sup> contact par mail en milieu d'année : satisfaction globale des aménagements et de la

formation/entreprise, demander si besoin d'appels ou aides supplémentaires.

4<sup>ème</sup> contact par mail pour envoyer le questionnaire suivi post-formation : relever les réponses négatives et appeler pour plus de renseignements.

Collaboration avec les Missions handicap universitaires :

- Dans l'accompagnement des alternant·e·s RQTH,
- Dans la sensibilisation sur les aides mobilisables et la RQTH.

Collaboration avec les organismes chargés du handicap (AGEFIPH, FIPHFP, etc) :

- Dans la sensibilisation de l'équipe interne, des apprenant·e·s, des entreprises, des équipes pédagogiques universitaires,
- Dans la mobilisation des aides pour leur besoin en compensation du handicap.

Evaluation et bilan du processus avec des indicateurs.

Ce processus d'accueil et de suivi de l'alternant·e en situation de handicap existe aussi pour tous les autres apprenant·e·s. Malgré cette volonté de n'exclure personne, la frontière entre inclusion et discrimination positive est mince. Et cette question se pose d'autant plus dans le monde de l'enseignement supérieur par les enseignant·e·s. En effet, lors de mes entretiens avec les agent·e·s des missions handicap universitaires l'année dernière, la mauvaise foi et le manque de compréhension des enseignant·e·s étaient ressortis. Un nombre encore trop important ne voulait pas se conformer aux aménagements préconisés par la médecine préventive de l'Université pour permettre à l'étudiant·e de suivre correctement et comme tout le monde les cours. Par exemple, lorsqu'un élève était dyslexique et avait besoin d'un ordinateur spécial contenant un logiciel anti fautes d'orthographe lors des examens, la méfiance des enseignant·e·s était présente, et certain·e·s leur refusaient même leur droit d'en avoir un par "tricherie" et "manque d'équité" par rapport aux autres étudiant·e·s, rédigeant leurs copies à la main.<sup>44</sup> Ces faits prouvent un manque de connaissances et de savoir-être de la part de certain·e·s enseignant·e·s qui n'ont pas forcément les capacités et les acquis d'une pédagogie inclusive.

Pour pallier ça, Elsa Gérault, ergonome et ayant 25 ans de parcours professionnel dans le handicap, a créé le cabinet de conseil Innov'hand en mai 2020 pendant le premier confinement. Durant six ans, elle fut responsable de la politique handicap de Science Po Paris en réalisant des recherches sur la pédagogie inclusive et la métacognition. Aujourd'hui, elle propose différentes formations destinées aux équipes pédagogiques, aux référent·e·s handicap, etc, dont celle exclusivement conçue sur la pédagogie inclusive afin de sensibiliser et donner des outils aux professeur·e·s dès lors qu'ils rencontrent un élève en situation de handicap dans leur classe. Cette formation de sensibilisation est financée par l'OPCO ALTAS concerné pour les enseignant·e·s des formations en alternance du CFA. Cette gratuité permet au CFA Epure de faire la promotion de ce type d'interventions auprès de ses responsables de formation et leurs

---

<sup>44</sup> Propos tirés de "La politique du handicap au sein des Universités", Berthélemy Romane, 2021.

équipes pédagogiques. La pédagogie inclusive doit être inculquée à tout·e enseignant·e dorénavant afin d'obtenir de véritables parcours scolaires inclusifs.

De plus, il était nécessaire pour le CFA d'entrer en contact avec les différentes missions handicap universitaires afin d'instaurer un travail collaboratif, qui puisse permettre à l'alternant·e en situation de handicap d'obtenir toutes les aides disponibles compensant alors son handicap. J'ai donc engagé un travail de mise en réseau avec les quatre universités et les deux écoles, ayant pour objectif d'être la porte d'entrée des référent·e·s handicap universitaires aux apprenant·e·s. Pour le moment, nous avons engagé cette coopération avec Aix-Marseille Université, qui se trouve très "engagée socialement" ainsi qu'Avignon Université.



*Source : Site d'Aix-Marseille Université.*

Pour développer l'inclusion du CFA ainsi que son rôle d'exemplarité auprès de ses acteurs·trices et alternant·e·s, il est primordial d'engager un véritable travail sur la politique diversité et égalité professionnelle. Nous constaterons que la labellisation sur la diversité n'est pas simple à obtenir, et qu'un profond changement de mentalités est nécessaire pour obtenir de vrais résultats à long terme sur le CFA et ses partenaires.

## **B. Label Diversité et Égalité Professionnelle, Politiques "Diversité" : quel bilan ?**

Suite aux différentes actions menées par le CFA depuis l'année 2019/2020 à propos de la diversité, la direction a décidé d'engager une démarche de labellisation Diversité et Égalité professionnelle. Ce sont deux labels certifiés par Afnor, un groupe international au service de l'intérêt général et du développement économique, et différents mais ayant attiré aux notions de diversité et d'égalité professionnelle.

L'un porte sur la diversité au sens propre du terme, et se concentre particulièrement sur la diversité des profils humains au sein d'une entreprise. Il a été créé en 2008 dans le but de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Le label Diversité permet à l'entreprise d'évaluer et d'améliorer ses processus RH (ressources humaines) pour développer et installer un vrai sentiment d'inclusion au sein de l'équipe de salarié·e·s, et ne discriminer personne même lors du recrutement.



Quant au label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il a été créé en 2004 et vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé.



Les entreprises, ayant la volonté d'être certifiées sur le thème de la diversité, peuvent choisir de candidater à l'un des deux, ou s'engager dans la certification des deux grâce à la mise en place d'un socle commun : le Label Alliance. Cela permet d'optimiser les coûts des candidatures et d'avoir un seul cahier des charges. Ce cahier des charges est assez conséquent et se penche sur l'ensemble des processus de l'entreprise ou de l'organisation de moins de 50 salarié·e·s (pour le cas du CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA).

Il se divise en cinq grands domaines d'intervention<sup>45</sup> :

- DOMAINE 1 : État des lieux, diagnostic et analyse de risque
- DOMAINE 2 : Définition et mise en oeuvre de la politique égalité professionnelle et diversité
- DOMAINE 3 : Cellule d'écoute
- DOMAINE 4 : Communication interne, sensibilisation, formation

---

<sup>45</sup> Issus du cahier des charges de labellisation applicable au cas de candidature aux Label Diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, AFNOR.

- DOMAINE 5 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'Organisme
- DOMAINE 6 : Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les clients/usagers de l'Organisme
- DOMAINE 7 : Évaluation et axes d'amélioration de la politique.

Ces cinq domaines sont tous contrôlés dès la candidature aux labels, mais aussi lors des audits de suivi (au bout de 2 ans de certification) et de renouvellement (au bout de 4 ans de certification). Le processus des ressources humaines reste le point de contrôle le plus important pour obtenir la certification.

Lors de mon arrivée, plusieurs actions avaient déjà été menées par le CFA sur les thèmes de diversité et d'égalité professionnelle :

- un diagnostic/état des lieux sur l'égalité et la mixité professionnelles réalisé par FACE Sud Provence au sein du CFA en 2020,
- un partenariat engagé avec FACE (Fondation pour Agir Contre l'Exclusion) Sud Provence en 2020,
- des temps de sensibilisation auprès de l'équipe interne par FACE Sud Provence en 2020,
- un séminaire Diversité en février 2022.

Une référente Diversité avait été formée et nommée en 2020. Aujourd'hui ma maître de stage a aussi été formée, et est la référente Diversité par intermittence en attendant de me confier le rôle. Un·e référent·e diversité a plusieurs missions à accomplir. C'est une personne qui mène des projets de lutte contre les discriminations, et qui s'engage à veiller à ce que le CFA soit inclusif.

Voici ses principales missions :

- participer à la mise en oeuvre de la politique diversité et égalité professionnelle du CFA,
- mener le projet de labellisation : Label Diversité et Label Égalité professionnelle,
- informer et sensibiliser les acteurs·trices universitaires à la diversité et à l'égalité professionnelle,
- participer aux projets menés par les universités sur ces notions,
- former et sensibiliser l'équipe du CFA à la diversité et égalité professionnelle,
- être l'interlocuteur·trice privilégié·e des apprenti·e·s et les accompagner en cas de discriminations,
- prévenir toutes sortes de discriminations,
- promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.

La référente Diversité du CFA étant en congé-formation, ma mission principale de ce stage sur le volet diversité était de reprendre en main l'ensemble des actions, qui ont été menées jusqu'à présent, et de faire un point sur le plan d'actions réalisé en 2020. La plupart des actions avaient déjà été réalisées, mais le plus gros reste à faire pour obtenir la certification d'Afnor.



Pour commencer, j'ai suggéré l'adhésion de Formasup PACA à l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité), qui est une association créée en 2007 sous le joug des entreprises et du Medef (mouvement des entreprises de France). A travers cette adhésion, le CFA pourra participer à des événements relatifs à la diversité et à l'inclusion organisés tout au long de l'année. Il entrera dans un réseau d'entreprises, associations, organismes de formation, écoles, etc. engagé·e·s à rendre leur travail et leur gestion des ressources humaines plus inclusifs. Cette association mène en parallèle des études sur ces notions, et les travaille avec les adhérent·e·s pour créer des outils de mesure de la diversité.

Ensuite, un second diagnostic s'est déroulé en juillet 2022 avec une consultante extérieure, afin d'établir un nouveau plan d'actions que je mettrais en œuvre durant mon CDD d'un an. Ce nouveau plan d'actions reprend les cinq domaines contrôlés par l'auditeur lors du premier audit avant la commission nationale à Paris. Les plus gros points à travailler sont les ressources humaines, la mise en place d'une cellule d'écoute, ainsi que l'état des lieux et l'analyse de risque. Le CFA a un degré de maturité sur la diversité égal à 39%<sup>46</sup>. C'est peu pour obtenir la labellisation. Nous avons un an à partir de ce diagnostic pour évoluer, et développer cette politique diversité et égalité professionnelle, afin de répondre aux exigences Qualiopi (14 missions des CFA). Un seul CFA Formasup est labellisé Diversité et Égalité professionnelle : le CFA Formasup ARL (Ain-Rhône-Loire).

De plus en plus d'entreprises s'engagent à changer leur façon de travailler, de manière qu'elle soit plus inclusive. Ce fait se justifie par une volonté même des personnes actives à ce que leur entreprise se tourne davantage vers les notions de diversité et d'inclusion. En effet, "86% des personnes actives souhaitent que leur entreprise s'engage davantage dans la diversité et l'inclusion".<sup>47</sup> Bien que l'obtention de ces labels soit le signe d'un fort engagement de la part de ces entreprises, certaines n'arrivent pourtant pas à sensibiliser profondément l'entièreté de leurs équipes à la lutte contre les discriminations. C'est le cas notamment du groupe de protection sociale partiraire et mutualiste à but non lucratif, Malakoff Humanis, qui fut condamné en 2021 par la Cour d'appel de Paris pour discrimination syndicale et sexiste envers l'une de ses employé·e·s. En 2021, cette salariée travaillait depuis 38 ans au sein de ce groupe et stagnait toujours dans la catégorie "employé·e·s"<sup>48</sup>. Se vantant d'avoir obtenu le Label Alliance (Diversité et Égalité professionnelle) en 2019, Malakoff Humanis n'est pourtant pas un groupe exemplaire sur le sujet. Cette employée dit ne jamais avoir eu d'entretien d'évaluation et de carrière, et un salaire qui n'a pas augmenté jusqu'en 2016 malgré ses 34 ans au sein de l'entreprise. Le groupe est pourtant doté de dispositifs très engagés pour la lutte contre les discriminations. Aujourd'hui, "La salariée syndiquée espère ainsi que cette décision encouragera d'autres victimes de discrimination syndicale et de harcèlement moral à porter leur cas en justice".<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Diagnostic - Analyse du degré de maturité Labels Diversité/ Égalité professionnelle, Lisys, 2022.

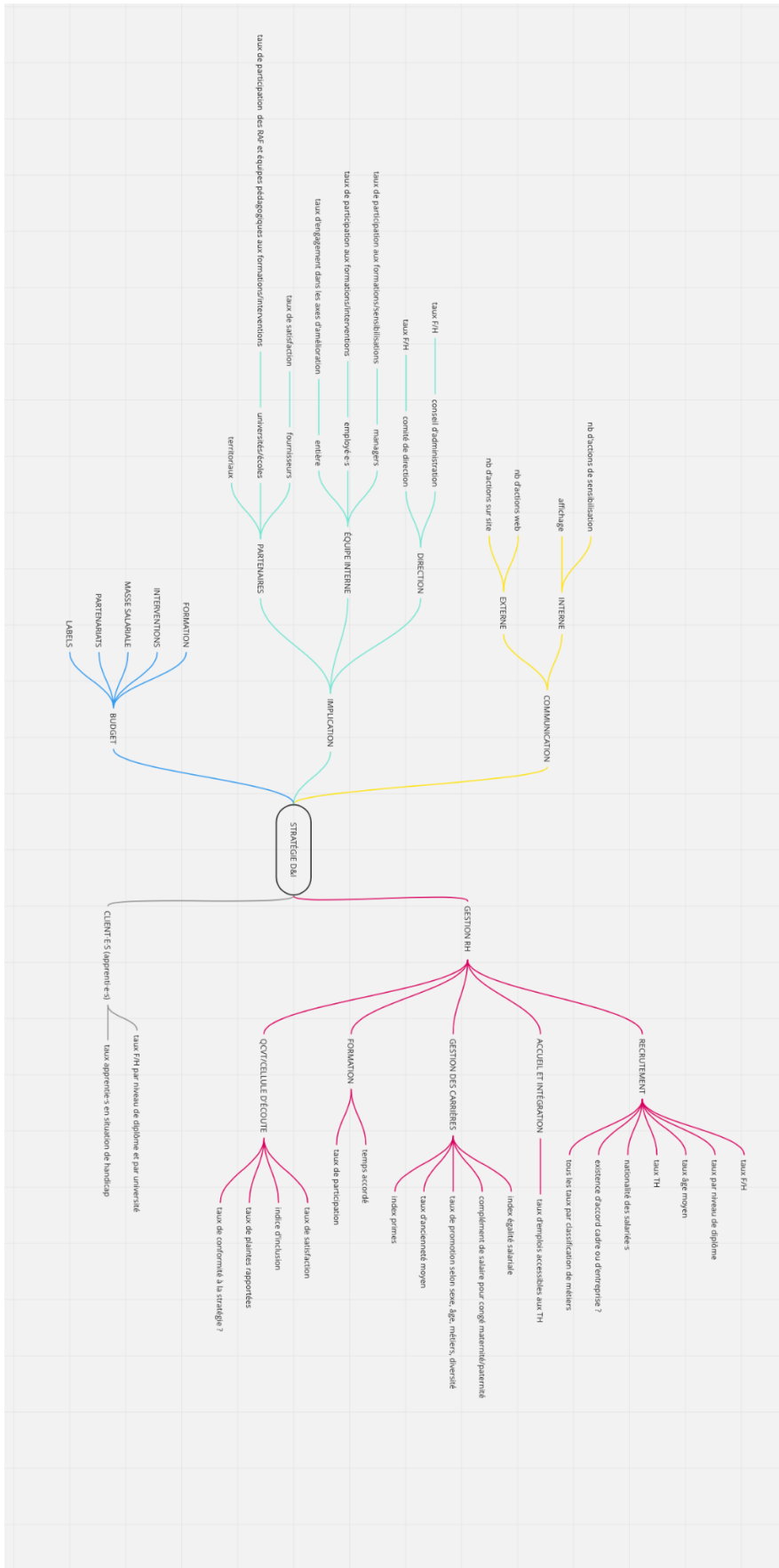
<sup>47</sup> Etude PWC + Occurrence pour Diversidays, octobre 2021, AFMD.

<sup>48</sup> Article Le Monde : Malakoff Humanis condamné pour discrimination syndicale et sexiste, Mars 2021.

<sup>49</sup> Article Trouver une Formation / CSE, avril 2021.

Pour obtenir ce Label Alliance, les entreprises doivent “mesurer la diversité”. Pour mesurer cette diversité, il faut établir une liste d’indicateurs afin de mesurer le changement des mentalités engendré par les politiques diversité. Ces indicateurs peuvent être de toute sorte : il peut s’agir de taux, de nombre, de supports, etc.

J’ai réalisé une cartographie afin de relever l’ensemble des indicateurs par thème et domaine d’intervention du CFA : (voir page suivante)



**Cartographie des indicateurs nécessaires à la mesure de la diversité au sein du CFA**

Ces indicateurs sont considérés comme données sensibles, touchant parfois aux données personnelles des salarié·e·s. Il faut donc savoir les utiliser de manière délicate et correcte, respectant notamment le RGPD (règlement général sur la protection des données) du CNIL. L'AFMD, partenaire du CFA depuis juin 2022, a réalisé un bilan sur ces indicateurs dans la politique diversité en mars 2021.

Les intervenant·e·s de ce diagnostic ont distingué trois éléments de mesure :

- la mesure des discriminations (axée sur le cadre juridique),
- la mesure de la diversité (axée sur la gestion des ressources humaines),
- la mesure de l'inclusion (axée sur des ressentis d'équité, de stéréotypes,..)<sup>50</sup>

Il est nécessaire pour une entreprise, et l'était pour le CFA Epure, d'établir un diagnostic/état des lieux pour clarifier les enjeux et repérer les freins et leviers d'action éventuels. Ces indicateurs ont été recensés dans un référentiel créé par l'AFMD et Equity Lab en 2011. En voici un exemple :

INDICATEURS QUANTITATIFS	
RECRUTEMENT	
<b>n° 2</b> indicateur optionnel	Nombre de personnes recrutées hommes / femmes / seniors +50 / juniors -26 / personnes d'origine étrangère* / nationalités / personnes résidant en ZUS-CUCS** / personnes handicapées
<b>Description</b>	Cette mesure vise à recenser le nombre des recrues.
<b>Formule</b>	Calcul simple
<b>Exemple</b>	-
<b>Analyse</b>	Le résultat par public cible est à mettre en perspective avec le nombre total de personnes recrutées.
RECRUTEMENT	
<b>n° 3</b> indicateur prioritaire	Ratio de personnes recrutées par catégorie professionnelle hommes / femmes / seniors +50 / juniors -26 / personnes d'origine étrangère* / nationalités / personnes résidant en ZUS-CUCS** / personnes handicapées
<b>Description</b>	Cette mesure vise à analyser la part des personnes susceptibles d'être discriminées parmi les personnes recrutées au sein des différentes catégories professionnelles.
<b>Formule</b>	% FRCP = NFRCP/NFR x 100 % Femmes recrutées dans une catégorie professionnelle = nombre de femmes recrutées dans une catégorie professionnelle / Nombre total de femmes recrutées x 100 Etc.
<b>Exemple</b>	% FRCP = 18/50 x 100 = 36%
<b>Analyse</b>	Il s'agit de recruter uniquement sur la compétence et le potentiel des candidats. L'objectif de cet indicateur n'est donc pas de suivre l'atteinte ou non d'un objectif chiffré, mais de chercher à détecter si d'éventuelles discriminations existent. Pour cela, il est utile d'évaluer les évolutions dans l'entreprise au fil des années, de se comparer à d'autres entreprises concurrentes et d'analyser la situation de l'entreprise au vu de la situation du bassin d'emploi et/ou la situation nationale, si possible. Parmi les mécanismes de discrimination systémique figure le recrutement de certaines personnes majoritairement dans certaines catégories professionnelles. Cet indicateur permet également d'analyser si une partie des personnes est susceptible de se retrouver davantage dans une catégorie professionnelle que d'autres.

\* Personnes d'origine étrangère : catégorie en lien avec l'avant-propos (p.X) concernant la nécessité de légiférer sur le suivi des personnes d'origine étrangère. \*\* Personnes résidant en ZUS / CUCS : catégorie optionnelle pour les entreprises qui le souhaitent et ayant la possibilité de le suivre.

RECRUTEMENT	
<b>n° 4</b> indicateur optionnel	Ratio de personnes recrutées versus personnes rencontrées en entretien hommes / femmes / seniors +50 / juniors -26 / personnes d'origine étrangère* / nationalités / personnes résidant en ZUS-CUCS** / personnes handicapées
<b>Description</b>	Cette mesure vise à recenser et analyser le pourcentage des recrues suite à un entretien en prenant en compte les éventuels écarts entre les différents publics cibles.
<b>Formule</b>	% FR = NFR/NFRE x 100 % Femmes recrutées = nombre de femmes recrutées / nombre de femmes rencontrées en entretien x 100.
<b>Exemple</b>	%FR = 44 / 125 x 100 = 35,2%
<b>Analyse</b>	L'objectif est de vérifier qu'aucun mécanisme discriminatoire n'intervient entre l'entretien et le recrutement. Pour cela, il faut analyser si une différence notable existe entre le traitement des personnes rencontrées et recrutées ayant un profil type et celui des personnes interviewées et recrutées susceptibles d'être discriminées. Si oui, quelles en sont les explications ? Y'a-t-il des différences dans la formation ou dans l'expérience des candidats objectivant ces écarts ? Si aucune raison objective ne peut expliquer les éventuels écarts constatés, il est nécessaire de détecter le processus discriminatoire et d'en analyser les causes. L'entreprise doit ensuite identifier les mesures à prendre. Une option consiste à utiliser cet indicateur pour un échantillon et/ou un métier particulièrement concerné par les enjeux de diversité.
RECRUTEMENT	
<b>n° 5</b> indicateur optionnel	Ratio de personnes recrutées / versus personnes rencontrées / versus personnes ayant candidaté hommes / femmes / seniors +50 / juniors -26 / personnes d'origine étrangère* / nationalités / personnes résidant en ZUS-CUCS** / personnes handicapées
<b>Description</b>	Cette mesure vise à analyser la part des personnes ayant candidaté, qui ont été interviewées et recrutées, et de constater d'éventuelles différences entre les personnes ayant un profil type et les personnes susceptibles d'être discriminées.
<b>Formule</b>	% FR = NFR/NFRE x 100 % Femmes recrutées = nombre de femmes recrutées / nombre de femmes rencontrées en entretien x 100. % FRI = NFR/NFC x 100 = nombre de femmes recrutées / nombre de femmes ayant candidaté x 100 % FIC = NFR/NFC x 100 = nombre de femmes recrutées / nombre de femmes ayant candidaté x 100
<b>Exemple</b>	% FR = 44 / 125 x 100 = 35,2% Etc.
<b>Analyse</b>	Il ne s'agit pas d'atteindre un quelconque objectif chiffré mais uniquement de s'assurer qu'aucun mécanisme discriminatoire n'est intervenu. Si une différence inexplicable persiste pour certains groupes susceptibles d'être discriminés à un moment du processus, il est nécessaire d'approfondir l'étude. Ce mécanisme intervient-il dans le tri de CV, donc dans la phase « candidature - entretien » ou intervient-il plus tard, dans la phase « entretien-décision de recrutement » ? Cette analyse est intéressante car elle permet de cibler les actions de prévention. Il est aussi nécessaire de chercher des raisons objectives qui pourraient expliquer ces écarts pour mieux légitimer l'analyse. Pour l'entreprise, il pourrait être difficile de réaliser cette mesure. Une option consiste à utiliser cet indicateur pour un échantillon et/ou un métier particulièrement concerné par les enjeux de diversité.

<sup>50</sup> Bilan ou diagnostic : la dictature des indicateurs dans la politique diversité, mars 2021, AFMD.

Ils expliquent notamment que le recueil de ces données sensibles doit être consenti et clair pour qu'il n'y ait aucun problème de consentement par la suite. En plus de la récolte de ces données, les audits de suivi permettent de mesurer l'impact des actions menées.<sup>51</sup>

Concernant l'alternance, le problème qui peut être rencontré en l'existence de discriminations est l'autocensure des apprenti·e·s. Le marché de l'alternance étant en constante tension suite à la réforme et à la crise du covid-19, les étudiant·e·s sont de plus en plus nombreux·euses à vouloir faire leurs parcours universitaire en apprentissage. De ce fait, il est difficile de trouver un contrat d'alternance aujourd'hui. Il l'est encore plus pour les apprenti·e·s discriminé·e·s (en situation de handicap, d'origine étrangère, de sexe féminin selon certains secteurs, etc.). Les apprenti·e·s ont donc tendance à garder pour eux le fait qu'ils subissent des discriminations au sein de leur entreprise, par peur de voir leur contrat rompu et devoir arrêter leurs études. Encore beaucoup de secteurs d'entreprise sont catégorisés "discriminants". Ce qui s'avère encore réel pour les secteurs du BTP par exemple. Peu de femmes en font partie à cause de stéréotypes de sexe bien ancrés : "les femmes n'ont pas assez de force pour porter à longueur de journée des dalles de béton" ou encore, "la fragilité physique et une moindre aptitude aux tâches techniques participent d'une forte présence des femmes dans les métiers peu techniques et souvent moins "nobles"."<sup>52</sup> Aujourd'hui, beaucoup d'organismes et d'entreprises se mobilisent pour promouvoir la mixité professionnelle. Réaliser une nouvelle fiche pratique sur la mixité professionnelle est l'une de mes prochaines missions afin de la diffuser à tous·tes les alternant·e·s.

En améliorant sa démarche diversité et inclusion, le CFA souhaiterait développer un travail collaboratif avec les référent·e·s diversité, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, etc. des universités dans le but de sensibiliser l'ensemble des acteurs·trices. L'université la plus avancée sur ces sujets, est celle d'Aix-Marseille. Ayant créé un tout nouveau service pour le Respect et l'Égalité début 2022, l'Université d'Aix-Marseille s'engage à prévenir toute sorte de discriminations.



**PRÉVENIR - ACCOMPAGNER - AGIR**

*Source : Site d'Aix-Marseille Université.*

<sup>51</sup> Bilan ou diagnostic : la dictature des indicateurs dans la politique diversité, AFMD, mars 2021.

<sup>52</sup> La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe", Stéphanie Gallioz, 2007, pages 31 à 44.

Ce service a été pensé suite à la recrudescence des violences sexistes et sexuelles, discriminations et de harcèlements dans la société.

C'est "un dispositif interne, indépendant, professionnalisé et unique en France qui fait d'Aix Marseille Université une université pionnière en la matière."<sup>53</sup>

Les universités travaillent déjà avec des partenaires sociaux extérieurs, telles que des associations, le Défenseur des Droits, la Maison Départementale de lutte contre les discriminations. Il est donc nécessaire que le CFA Epure Méditerranée se mobilise lui aussi, et contribue aux politiques diversité et inclusion de ses universités partenaires. Cette future labellisation pourrait notamment concourir aux actions et projets menés par les établissements de l'enseignement supérieur pour la diversité.

Malgré cette forte volonté des universités, des entreprises et du CFA pour lutter contre les discriminations que peuvent rencontrer les apprenant·e·s, des freins persistent à dire que sans changement réel de mentalité, les efforts fournis n'ont pas de réel impact sur l'ensemble de la population. C'est pour cela qu'il reste nécessaire de se mobiliser et de conscientiser un maximum d'acteurs·trices de l'enseignement supérieur, du monde du travail et de la formation pour obtenir un vrai modèle de société inclusive.

### C. Un réel besoin de moyens et d'acteurs·trices conscientisé·e·s pour mener l'engagement.

L'un des enjeux majeurs du CFA dans cette démarche de progrès est **la sensibilisation**. Concernant la potentielle labellisation, le CFA doit proposer plusieurs formations sur des thèmes divers relatifs à la diversité, l'inclusion, le handicap, la laïcité, etc, à ses employé·e·s selon chaque catégorie de métier. Par exemple, les managers vont suivre un webinaire de sensibilisation proposé par l'AFMD, intitulé "**Le manager, au cœur du bien-être au travail : comment s'outiller pour avoir la bonne posture, identifier et gérer le mal être professionnel de ses collaborateurs pour éviter tous comportements inappropriés ?**" prévu en octobre 2022 lors de la SERI (semaine de l'entreprise responsable et inclusive). Cela va leur permettre de réfléchir dans un premier temps aux notions présentées, et sur la manière dont ils·elles doivent amener de la diversité et de l'inclusion dans leurs comportements professionnels. Sans sensibilisation, les politiques diversité et égalité professionnelle, et handicap du CFA n'auront pas d'impact concret sur le travail effectué et la prévention des discriminations.

L'année dernière, lors de mon enquête par le biais d'entretiens téléphoniques avec des chargées d'accueil et d'accompagnement d'étudiant·e·s en situation de handicap et un chargé

---

<sup>53</sup> Site de l'Université d'Aix-Marseille.

de mission de la politique handicap d'une université, j'ai pu constater que le discours était le même sur un point. L'inclusion au sein des universités passe par la volonté des équipes pédagogiques.

*La place des équipes pédagogiques dans l'inclusion des étudiants en situation de handicap au sein de l'université passent par "la compréhension et l'acceptation des besoins de ces étudiants sont capitales pour leur réussite".<sup>54 55</sup>*

Cette réticence que peuvent avoir les enseignant·e·s face à des aménagements d'études se fait ressentir particulièrement pour les personnes ayant des troubles DYS.

*Cet ordinateur contenait le logiciel Antidote qui est un correcteur orthographique utilisé par les personnes atteintes de dyslexie. Un des professeurs de cet étudiant a montré son désaccord face à cet aménagement pour la raison suivante : "quand je vais faire un examen c'est aussi pour vérifier l'orthographe d'un étudiant si il a un correcteur je ne vois pas bien à quoi ça sert."<sup>56</sup> Cette réponse montre toute l'incompréhension que peuvent ressentir les professeurs face à de tels aménagements.<sup>57</sup>*

Faute de moyens financiers, les universités peinent à offrir des formations aux enseignant·e·s. Les établissements de l'enseignement supérieur publics ont déjà beaucoup de mal à pouvoir faire bénéficier les étudiant·e·s en situation de handicap d'aménagements en compensation de leur handicap. Former les enseignant·e·s à la pédagogie inclusive est donc peu envisageable : "Et pour la moindre formation proposée, ce sont la plupart du temps des enseignant·e·s déjà un minimum sensibilisé·e·s, conscient·e·s de la chose. Les autres ne viennent pas d'eux-mêmes si celles-ci ne sont pas obligatoires."<sup>58</sup> Ce vice-président chargé de la politique handicap de l'UCA (Université Côte d'Azur) essaie tant bien que mal de mener des projets de sensibilisation. Il sera alors pertinent pour le CFA de trouver sa place dans ce réseau, et de devenir l'acteur partenaire de ces projets pour conscientiser un maximum de responsables de formation avec qui il est en relation pour l'alternance par exemple.

Il en est de même pour les employeurs. Le CFA pourrait engager des relations avec son top 50 d'entreprises partenaires afin de déployer sa politique handicap, mais aussi diversité et égalité professionnelle, auprès des autres employeurs·euses, peut-être encore réticent·e·s

<sup>54</sup> Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université - CPU 2012.

<sup>55</sup> Tirée de mon mémoire de recherche, La politique handicap au sein des universités, juin 2021.

<sup>56</sup> propos tirés de l'entretien avec Mme C.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Tirée d'un entretien avec le Vice-Président Handicap de l'Université Côte d'Azur.

d'embaucher une personne ayant la RQTH. De nombreux·euses apprenti·e·s avec lequel·le·s je me suis entretenue, m'ont expliqué hésiter avant de mettre leur RQTH sur le CV, voir même à le dire lors de l'entretien d'embauche. La peur du jugement de l'autre, de sa réaction, laisse parfois des apprenant·e·s se débrouiller seul·e·s durant tout leur parcours universitaire pour éviter de ne pas être embauché·e·s, ou "mal considéré·e·s". Or, selon un apprenti que j'ai interrogé pour recueillir son témoignage (pour que le CFA le publie sur ses réseaux et son site web) :



**La RQTH ?**

**En parler, c'est accepter que l'on a un handicap, c'est prendre confiance en soi. Le dire est un point d'entrée pour faire valoir nos compétences.**

**Mohamed Bensatem,**

*Ancien apprenti en situation de handicap  
Licence Professionnelle MAFICO à Marseille*

*Retrouvez son témoignage complet sur notre site internet :  
[www.cfa-epure.com](http://www.cfa-epure.com)*

*Source : Fiche pratique sur la RQTH, réalisée en juin 2022 par le service marketing et communication, et moi-même.*

Pour cet apprenti, oser montrer sa RQTH aux entreprises dès le début du processus de recrutement, est essentiel. Cela permet de ne pas être embauché·e sans le savoir par une entreprise peu tolérante ou peu compréhensive sur le sujet, ainsi que d'être embauché·e pour ce que l'on est en tant que personne humaine ayant des compétences et des savoirs, et non ayant uniquement un handicap. Le biais de cette obligation d'employer 6% de personnes en situation de handicap aux entreprises de plus de 20 salarié·e·s, est le fait qu'elles recrutent non pas pour la personne en elle-même, mais bien plus pour sa RQTH et remplir son quota. En augmentant le nombre de personnes sensibilisées à ces sujets, nous prévenons les discriminations et réduisons l'existence de ce type de biais.

C'est pourquoi la sensibilisation des employé·e·s du CFA est, de prime abord, la première chose à réaliser avant de communiquer sur nos politiques Diversité/Égalité Professionnelle et Handicap et nos objectifs. Pour continuer dans ces démarches, le CFA m'a donc recruté en CDD d'un an pour finir de mettre en place le processus d'accompagnement et de suivi de l'apprenti·e en situation de handicap, mais aussi pour mener le projet de labellisation Alliance avec pour délai d'audit en juillet 2023.



## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Pour terminer, de plus en plus d'entreprises, d'organisations, d'associations, et d'établissements d'études supérieures s'engagent à mettre en œuvre des politiques de Diversité, d'Égalité Professionnelle, et de Handicap. La parole étant de plus en plus libérée, les discriminations se montrent et sont revendiquées. Une prise de conscience nationale mais aussi internationale est en train de se réaliser sur ces sujets, et la majorité des populations sont pour vivre dans des sociétés plus inclusives. Les acteurs·trices, appelé·e·s "opérateurs de la diversité" par Milena Doytcheva, sont des parties prenantes de ces changements de paradigme. Le CFA Epure Méditerranée-FORMASUP PACA peut en faire partie, et aider ses parties intéressées (universités, entreprises et apprenant·e·s) à se mobiliser pour la lutte contre les discriminations. Pour cela, la direction m'a recruté pour continuer le travail commencé lors de mon stage. Deux prochains webinaires sur la Diversité seront proposés aux apprenant·e·s de formations volontaires fin septembre et début octobre 2022 que je présenterai avec la chargée de projets de FACE Sud Provence.

Mes principales missions seront celles-ci :

- gestion de la politique handicap,
- gestion de la politique diversité et égalité professionnelle,
- être actrice du système qualité.

Ma fiche de poste est en annexe 8, et son intitulé est Assistante Qualité en charge du Handicap et de la Diversité. Il sera pertinent et judicieux d'établir un vrai modèle de gestion inclusif des ressources humaines en explicitant les bonnes pratiques à suivre. La sensibilisation et la mise en œuvre de projets sur les thèmes de diversité, d'inclusion, de handicap, etc seront nécessaires afin de rendre le CFA inclusif. Des petits temps de sensibilisation à la pause déjeuner sur un thème précis peuvent être mis en place par exemple. Cela permettrait d'attiser le questionnement de l'équipe sur le sujet, et d'émettre différents points de vue.

Cependant, des limites sont à poser en termes de logiques managériales, pour ne pas tomber dans un système libéral de valeurs, gouverné par la performance et le rendement. Comme le dit Milena Doytcheva : "ces pratiques riment avec une gestion de l'image...elles soulèvent la question de la pertinence des outils forgés par et pour l'insertion".<sup>59</sup>

*"Dans un système basé sur la logique de la performance, la mobilisation de l'objectif de non-discrimination ne va pas de soi."<sup>60</sup>*

<sup>59</sup> Intermédiaires et "opérateurs de la diversité" dans les politiques des entreprises", Milena Doytchav, 2011, pages 57 à 68.

<sup>60</sup> Ibid.

## **ANNEXES**

Annexe 1 : Fiche pratique Handicap

Annexe 2 : Fiche pratique RQTH

Annexe 3 : Fiche pratique Diversité

Annexe 4 : Politique Handicap

Annexe 5 : Politique Diversité et Égalité Professionnelle

Annexe 6 : Grille d'entretien de l'enquête auprès des apprentis

Annexe 7 : Extraits du guide Qualiopi

Annexe 8 : Fiche de poste Assistante Qualité en charge du Handicap et de la Diversité

## **BIBLIOGRAPHIE**

### Bibliographie académique :

Jérôme BAS, *Qui parle pour les handicapés ? Éléments pour une socio-histoire des mobilisations d'étudiants handicapés moteurs*, 2019, pages 23 à 31.

Romane BERTHELÉMY, Mémoire de recherche *La politique handicap au sein des universités*, 2021.

Romuald BODIN, *Une sociologie du handicap est-elle possible ?*, 2019, pages 13 à 22.

Marie BOËTON, *Discrimination positive en France*, 2003, pages 175 à 184.

Vincent-Arnaud CHAPPE, Milena DOYTCHEVA, *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, 2016, pages 106 à 109.

Milena DOYTCHEVA, *Intermédiaires et "opérateurs de la diversité" dans les politiques des entreprises*, Presses de Science Po, 2011/2 N°23, pages 57 à 68

Milena DOTCHEVA, *Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat*, 2010, pages 423 à 438.

Stéphanie GALLIOZ, *La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe*, , 2007, pages 31 à 44.

Erving GOFFMAN, *Stigmate : les usages sociaux du handicap*, 1975.

Catherine GUILLAUMIN, *Le sens de l'alternance. Alternance pédagogique, projet éthique et perspective politique*, 2016/1 Vol.5, pages 28-37

JOBERT, 2012, P.6

KERGOAT - *"Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage"*, juin 2017.

Jean-Sébastien MORVAN, *"Intégration, Handicap et Inadaptation : perspectives psychodynamiques"*, 2008.

Roger SALBREUX, *Handicap et psychiatrie*, 2006, pages 38 à 39.

Junko TAKAGI, *Pour une approche sociologique de la "diversité"*, 2009, pages 109 à 112.

*Introduction*, Erès "Reliance", 2006, pages 27 à 29.

### Documents de travail :

AFMD, *Bilan ou diagnostic : la dictature des indicateurs dans la politique diversité*, mars 2021.

AFMD, Etude PWC + Occurrence pour Diversidays, octobre 2021.

AFNOR, Cahier des charges de labellisation applicable au cas de candidature aux Label Diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

France Compétences : *L'apprentissage, une voie de réussite.*

LYSIS, *Diagnostic - Analyse du degré de maturité Labels Diversité/ Égalité professionnelle*, 2022.

Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université - CPU 2012.

Ministère de l'Education Nationale, Rapport "*Les apprentis et les CFA en 2020-2021*", DARES, Rapport d'études n°021, *Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux*, 06/10/2021.

Céreq, Certop, Clerse, LPS-DT sous la direction de Prisca, Rapport d'évaluation.

Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2021, *10ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi.*

Défenseur des droits, *Rapport du 14ème baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi*, 2021.

## **SITOGRAFIE**

Site web du CFA Epure Méditerranée - FORMASUP PACA

Site du Conseil de l'europe : A propos de l'inclusion et de la lutte contre la discrimination.

Site Emploi et handicap en Europe : c'est mieux ailleurs ?, Handicap.fr, décembre 2018.

Site Emploi et handicap en Europe, le constat reste amer !, Handicap.fr, mai 2022.

Site Le Monde : Malakoff Humanis condamné pour discrimination syndicale et sexiste, Mars 2021.

Site du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion

Site web Radio Classique, Emmanuel Macron : Sa réforme de l'apprentissage taclée par la Cour des comptes, dans un bilan surprenant.

Site internet d'Orange : Egalité femmes-hommes, un engagement de longue date.

Site de l'Observatoire des inégalités.

Site Tilt : L'intersectionnalité, c'est quoi ?, 2021.

Site Trouver une Formation / CSE, avril 2021.

Site web de La Toupie : <https://www.toupie.org/Dictionnaire/Diversite.htm>

Site officiel de l'UE : objectifs et valeurs.

Site de l'Université d'Aix-Marseille.

Site ViePublique.fr