

le débat

La Fondation défend l'égalité des chances

Dans le nouveau programme de bourses qu'elle met en place avec le groupe Vinci, la Fondation Poitiers Université entend lutter contre les discriminations.



Il n'y a quasiment pas – et c'est heureux ! – de cas avérés de discrimination au sein de l'université de Poitiers. Pourtant, si aucun étudiant d'origine étrangère ne s'est plaint de discriminations émanant du corps enseignant, il n'en est pas toujours de même lorsqu'il s'agit pour eux de trouver un stage en entreprise, voire un contrat d'alternance ou d'apprentissage.

Responsable de la filière gestion des risques à l'Institut des risques industriels, assurantiels et financiers (Iriaf), de Niort, Florent Jabouille est bien placé pour en parler. Chaque année, certains de ses étudiants y sont confrontés, notamment ceux qui sont d'origine étrangère (lire ci-dessous). Pour éviter ça, celui qui est également vice-président de l'université de Poitiers essaie de dépister en amont les risques de discrimi-



Le groupe Vinci a mis en place des responsables « diversité » au sein de ses filiales.

(Photo d'archives)

mination et sensibilise ses élèves à cette problématique.

Dispositifs de sensibilisation

Mais beaucoup d'entreprises mettent en œuvre, en leur sein, des dispositifs de sensibilisation. C'est le cas du groupe Vinci. Responsable du recrutement et de la formation pour toute la région ouest de Vinci Construction, Thomas Denecheau souligne que la lutte contre les discriminations fait partie des sept axes et valeurs détaillés dans le « manifeste » du groupe de BTP. « Notre population de salariés est issue de toutes origines et notre groupe est très ouvert à l'international, c'est donc une valeur forte chez nous. Valeur que nous veillons à traduire en actions concrètes. » Des responsables « diversité » ont ainsi été nommés au sein

des différentes filiales du groupe. « Ils repèrent les problèmes et sensibilisent et forment les managers », explique Thomas Denecheau.

Parmi les autres actions concrètes, le groupe – qui est l'un des partenaires de la Fondation Poitiers Université depuis sa création en 2009 – vient de se lancer dans un ambitieux programme de bourses intitulé « Diversité et égalité des chances », en partenariat avec la Fondation. « L'idée est de caler ce programme sur l'année civile, explique la déléguée générale de la fondation, Béatrice Jouan. Le dispositif est destiné à des étudiants susceptibles d'être confrontés à des discriminations. Les lauréats se verront attribuer une bourse et un parrain au sein d'une des cinq filiales de Vinci. Ce parrain pourra éventuellement les aider à trouver un stage au sein du groupe Vinci, mais, surtout, les accompagner en leur ouvrant leur carnet d'adresses et leur réseau. » Sans doute le meilleur moyen de contourner les discriminations.

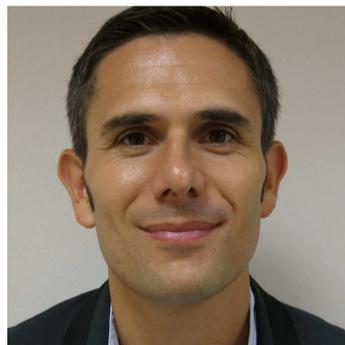
Laurent Favreuil

les intervenants

“ L'accompagnement par un salarié donne du sens à la démarche ”

Thomas Denecheau est l'une des chevilles ouvrières du programme « Diversité et égalité des chances Groupe Vinci » qui vient d'être mis en place avec la Fondation Poitiers Université. Une problématique que le responsable du recrutement et de la formation pour la région ouest au sein de Vinci Construction connaît bien. Il intervient, en effet, sur les relations entre le groupe BTP et les différentes écoles ou universités, mais aussi sur l'école de formation interne à Vinci, le Centre des savoirs et des métiers (Cesame), basé en Loire-Atlantique. « On y organise, par exemple, des journées de formation où les managers du groupe sont mis en situation. On les confronte à des situations de discriminations liées à l'origine ou au handicap, voire des disparités homme-femme. On organise aussi des journées de recrutement sans CV », explique Thomas Denecheau.

La création de ces cinq bourses (lire ci-contre) est donc un prolongement naturel de ces actions de sensibilisation à



Thomas Denecheau est responsable du recrutement et de la formation chez Vinci.

l'interne. « L'intérêt pour le groupe est de pouvoir mener des actions concrètes et un accompagnement des lauréats, poursuit Thomas Denecheau. Cet accompagnement par un salarié donne du sens aux choses : c'est valorisant pour le parrain qui s'engage et ça permet au groupe d'être un acteur dans la cité. Et le parrainage apporte beaucoup de confiance aux étudiants qui en bénéficient. Les jeunes d'origine étrangère manquent souvent de réseau. Cette porte d'entrée dans l'entreprise peut les aider. »

“ Certains s'entendent dire que leur profil ne correspond pas ”

Dans la filière gestion des risques dont je suis responsable, nous envoyons environ 120 étudiants en stage chaque année, détaille Florent Jabouille, de l'Institut des risques industriels, assurantiels et financiers (Iriaf), à Niort. « Et, certains d'entre eux n'ont toujours pas trouvé de stage la veille de la session, simplement parce qu'ils s'appellent Abdul ou Ahmed. »

S'il lui est évidemment très difficile de prouver ces discriminations basées sur l'origine géographique ou ethnique de ses élèves, le vice-président de l'université de Poitiers s'est forgé une conviction : « J'ai constaté plusieurs cas où les compétences attendues sont exactement celles qu'a acquis l'étudiant durant son cursus, mais, malgré tout, celui-ci reçoit une lettre-type expliquant que son “profil ne correspond pas”... Cela arrive une dizaine de fois par an et, six fois sur dix, il s'agit d'étudiants étrangers. » La solution, dans ces cas-là, est de faire valoir auprès de l'entreprise que ces stagiaires d'origine étrangère peuvent



Florent Jabouille est responsable de la filière gestion des risques à l'Iriaf.

être un atout non négligeable pour travailler des marchés à l'international. « Parfois, c'est même cet atout là que viennent chercher les entreprises, se réjouit Florent Jabouille. J'ai eu le cas lorsqu'un recruteur d'une plateforme pétrolière installée au large du Gabon cherchait un responsable sécurité capable de comprendre la mentalité des ouvriers locaux, afin de pouvoir mieux faire passer les consignes de sécurité. » Dans ce cas-là, l'origine ethnique du diplômé est devenue un avantage plutôt qu'un frein. Une forme de discrimination positive.

internet



Vidéo en ligne

Le service commun informatique et multimédia de l'université a réalisé un film en amont de ce débat. Une vidéo à retrouver sur le site internet de La Nouvelle République : www.lanouvellerepublique.fr (rubrique « dossiers d'actualité »).

smartphones

Un flashcode pour un accès direct

Pour consulter directement le dossier multimédia consacré aux Rencontres de la Fondation, il suffit de « lire » le flashcode ci-dessous à l'aide d'un téléphone portable équipé d'un appareil photo et du logiciel adéquat (type Mobiletag, QRcode ou Flashcode).



Ce flashcode peut être lu via l'application gratuite « Mobiletag ».

repères

Cinq bourses contre les discriminations

Voici les publics visés par les 5 bourses du programme « Diversité et égalité des chances Groupe Vinci » :

- **Bourse Vinci Construction** : élèves ingénieurs bâtiments de l'Ensip ; étudiants en cursus gestion de l'IAE.
- **Bourse Vinci Energies** : parcours énergie de l'Ensip ; DUT génie thermique et énergie ; DUT génie électrique et industriel.
- **Bourse Vinci Airport** : filière marketing et communication de l'IAE ; DUT génie mécanique ; option environnement de l'Ensip.
- **Bourse Vinci Autoroutes** : licence professionnelle qualité de l'IUT de Poitiers ; fonctions support (RH, finances, marketing) ; droit social.
- **Bourse Cosea** : licence pro qualité des milieux (IUT de Châtelleraut).

Renseignements par mail : fondation@univ-poitiers.fr