

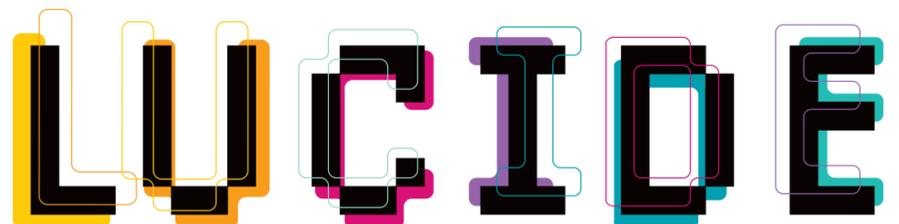
## Le projet LUCIDE

LUCIDE est un projet qui s'inscrit dans le cadre du programme EQUAL du Fonds Social Européen. Il est porté par 7 organisations de Haute-Normandie : l'Association Régionale des Missions Locales et PAIO, l'Union Sociale pour l'Habitat, le Centre des Jeunes Dirigeants d'entreprise, le Rectorat de l'Académie de Rouen, le M.R.A.P., OPCALIA Haute Normandie et l'Association Globules - Le journal de l'Ecrit Santé.

Le projet LUCIDE porte sur tous les types de discriminations (voir les 18 critères de l'article 225-1 du Code Pénal) et sur l'ensemble des actes, pratiques, procédures et processus qui entraînent, directement ou indirectement, des discriminations dans la vie quotidienne. Ses objectifs

sont de produire des données sur les phénomènes discriminatoires (diagnostics), de développer une prise de conscience de leur ampleur et de leurs diverses formes (conférences débats, colloques, modules de sensibilisation...), et de promouvoir l'adoption de pratiques et procédures non discriminantes à partir de recherche-actions expérimentales menées en coopération avec des partenaires de terrain.

Le projet comporte six champs d'action correspondant à six domaines clés de la vie quotidienne: la santé, le logement, la communication, l'éducation, la formation et l'emploi.



Ensemble contre toutes les discriminations 

## Le plan d'action LUCIDE Formation

Le plan d'action LUCIDE Formation a été élaboré par un groupe de travail composé d'acteurs clé de la formation professionnelle en Haute-Normandie : le Conseil Régional (Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage), des organismes de formation et des intermédiaires de l'emploi.

### 3 objectifs sont au cœur de ce plan d'action :

- Repérer les pratiques et les processus susceptibles d'aboutir à des traitements discriminatoires dans le domaine de la formation professionnelle.
- Mobiliser et responsabiliser l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle sur les problématiques et enjeux de la lutte contre les discriminations.
- Participer à la qualification du territoire à travers un accompagnement vers des pratiques non discriminantes (création d'outils et diffusion de bonnes pratiques).

### 3 étapes majeures :

- Réalisation d'un diagnostic sur les pratiques professionnelles auprès des organismes de formation et des prescripteurs, qui a permis d'identifier 3 axes de travail : 1) la diffusion de l'information sur les formations, 2) la sélection des candidats et 3) l'accompagnement des stagiaires confrontés à des discriminations.
- Mise en place de groupes de travail composés de professionnels de terrain autour de l'analyse des pratiques et de la construction de réponses communes visant à garantir l'égalité de traitement. Pendant ces séances, les groupes de travail ont produit des outils à destination des organismes de formation et des intermédiaires de l'emploi (grille d'analyse des candidatures, outil Mémo et outils pour l'accompagnement des publics) qui ont fait l'objet d'une expérimentation en 2007.
- Diffusion des outils et des bonnes pratiques et accompagnement de leur appropriation.

L'accompagnement de ce plan d'action a été assuré par le cabinet GESTE (diagnostic, création des outils, formation).



Ensemble contre toutes les discriminations 

# FORMATION

## ACCOMPAGNER LA RECHERCHE DE STAGE SANS DISCRIMINATIONS

### UN OUTIL POUR QUI ?

Cet outil a été conçu pour les professionnels des organismes de formation impliqués dans l'accompagnement des stagiaires en formation à la recherche de stage en entreprise.

### UN OUTIL POUR QUOI ?

Cet outil a été conçu pour accompagner les professionnels des organismes de formation à :

- Agir et réagir face à des recrutements discriminatoires en stage.
- Interroger leurs pratiques d'accompagnement à la recherche de stage pour limiter les risques de co-production des discriminations.

## ETAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE DE STAGE

RISQUES À ÉVITER par le professionnel	QUELQUES CONSEILS POUR PLUS D'ÉGALITÉ ET MOINS DE DISCRIMINATIONS
<b>ETAPE 1 : l'information du stagiaire sur le stage</b>	
<b>RISQUE :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir une information inégale selon les stagiaires (incompréhensions, informations fournies différentes selon les stagiaires...).</li> </ul>	Rédiger dans une langue simple et compréhensible par tous un <b>support unique d'information</b> distribué à tous les stagiaires, précisant : <ul style="list-style-type: none"> <li>la durée du stage,</li> <li>le moment du stage dans le cursus,</li> <li>les objectifs du stage (découverte, vérification du projet, validation d'un cursus,...).</li> </ul> <b>Contractualiser</b> lors de l'entrée en formation du stagiaire sur l'existence de ce stage en entreprise.
<b>ETAPE 2. Travail sur l'orientation (étape qui concerne les formations « construire son projet professionnel »)</b>	
<b>RISQUE:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laisser une influence aux a priori (du stagiaire ou du professionnel) sur les choix d'orientation (notamment les a priori sur l'inadéquation entre certains profils et certains métiers/ secteurs/entreprises).</li> </ul>	Proposer une orientation en fonction de critères objectifs de compétences et de projet du stagiaire en formation. Fonder néanmoins son discours sur le principe de réalité : <ul style="list-style-type: none"> <li>Préciser le cas échéant les secteurs « qui recrutent peu »,</li> <li>Ne pas occulter la faiblesse de la diversité dans certains secteurs,</li> <li>Faire faire des enquêtes professionnelles.</li> </ul>
<b>ETAPE 3. Préparation et stabilisation des techniques et outils de recherche de stage</b>	
<b>RISQUES :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sur le CV : risque que certaines informations nourrissent la discrimination : photo, âge, nationalité, situation maritale...</li> <li>Sur la lettre de motivation : risque qu'une mauvaise expression ou des fautes d'orthographe soient interprétées comme un défaut d'intégration pour certains profils.</li> <li>Sur la recherche d'entreprise : risque d'inégalité dans l'accès à l'information (lieux et documents ressources), risque d'analyse erronée sur les difficultés rencontrées dans la recherche d'entreprise.</li> </ul>	Sur le CV : <ul style="list-style-type: none"> <li>Mobiliser le moment de la rédaction du CV pour aborder les enjeux de discrimination.</li> <li>Laisser le choix à la personne de faire apparaître certaines informations ou pas sur le CV (sur l'adresse : possibilité de mettre le courriel ; sur l'âge : il n'est pas nécessaire de le mentionner...).</li> </ul> Sur la lettre de motivation : <ul style="list-style-type: none"> <li>Aider le stagiaire à rédiger une lettre claire et succincte, si nécessaire en proposant un modèle.</li> </ul> Sur la recherche entreprise: <ul style="list-style-type: none"> <li>Recueillir des offres non discriminatoires et sensibiliser les employeurs sur les enjeux de non discrimination. 1.</li> <li>Fournir les mêmes informations à tous (lieux, ressources, offres de stages potentielles) et laisser le stagiaire être acteur de la recherche (dans un premier temps, cf. étape 5).</li> <li>Faire faire un tableau de suivi de la recherche de stage.</li> </ul>
<b>ETAPE 4. Accompagnement en continu de la recherche de stage</b>	
<b>RISQUES:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ne pas voir la discrimination que peuvent connaître certains jeunes et ne pas les accompagner dans la recherche d'entreprise alors qu'ils ont une difficulté supplémentaire.</li> <li>Stigmatiser les jeunes par un accompagnement trop centré sur leur « différence ».</li> <li>Proposer un accompagnement systématiquement renforcé en raison de cette « différence » (= discrimination).</li> <li>Faire le jeu de la victimisation.</li> </ul>	Fonder son discours sur le principe de réalité : <ul style="list-style-type: none"> <li>Insister sur le fait que la discrimination est une réalité, mais n'est pas systématique.</li> </ul> En cas de discrimination potentielle : <ul style="list-style-type: none"> <li>renforcer l'appropriation des techniques de recherche de stage,</li> <li>préparer le jeune à anticiper les réactions d'un employeur à l'égard de la « différence » 2.</li> </ul>
<b>ETAPE 5. En cas de réelle difficulté, mise en relation directe avec des entreprises</b>	
<b>RISQUES :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Stigmatiser les entreprises sans se donner les moyens de « faire évoluer » les positionnements : « les bonnes entreprises qui acceptent certains profils » / « les autres qui discriminent ».</li> <li>Réserver toujours les mêmes entreprises et les mêmes secteurs d'activité à certains profils de stagiaires.</li> </ul>	En cas de réelle difficulté pour quelques stagiaires (pour discrimination ou pour une autre raison) : <ul style="list-style-type: none"> <li>Intervenir auprès d'employeurs pour proposer la candidature,</li> <li>en restant vigilant à ne pas systématiquement proposer les mêmes entreprises aux profils « issus de la diversité » 1.</li> </ul>
<b>ETAPE 6. Validation du lieu de stage</b>	
<b>RISQUE :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ne pas être aussi exigeant sur le lieu de stage pour les personnes pour lesquelles on anticipe une plus grande difficulté de fait de leur « différence ».</li> </ul>	Accepter ou refuser le lieu de stage en fonction de l'engagement de l'employeur à respecter les objectifs des stages tels que présentés dans le support d'information.
<b>ETAPE 7. Suivi du déroulement du stage et bilan</b>	
<b>RISQUE :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ne pas être informé des discriminations qui peuvent s'opérer pendant le stage.</li> </ul>	Opérer un suivi des stagiaires pendant le stage. Être attentif, voire questionner, sur les éventuelles différences de traitement observées.

## 1. Sensibiliser et agir avec les recruteurs sur la non discrimination : pourquoi et comment ?

### POURQUOI sensibiliser les employeurs ?

Les demandes discriminatoires existent. Elles sont parfois le fruit d'un jugement de valeur très ancré et difficile à faire changer, mais le plus souvent, elles sont le produit d'habitudes, que les organismes peuvent faire évoluer. En dépit du risque de crispier certaines entreprises partenaires, une argumentation bien choisie peut contribuer à modifier de nombreuses pratiques. Après un premier travail de sensibilisation et sans changement de pratiques, l'organisme a aussi la responsabilité de faire connaître les discriminations observées.

### UNE DISCRIMINATION EST UNE DIFFERENCE DE TRAITEMENT EN RAISON D'UN MOTIF ILLEGITIME

- Origine
- Sexe
- Mœurs
- Orientation sexuelle
- Âge
- Situation de famille
- Appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- Opinions politiques
- Activités syndicales ou mutualistes
- Convictions religieuses
- Etat de grossesse
- Apparence physique
- Patronyme
- Etat de santé
- Handicap

La direction d'un organisme doit s'engager pour légitimer l'action des professionnels contre les discriminations.

### COMMENT sensibiliser et agir avec les employeurs sur la non discrimination ?

Diagnostiquer la posture et la demande de l'employeur: Plusieurs types de postures ou demandes sont repérables :

- les demandes ouvertement discriminatoires (« je ne veux pas de femme, arabe... »), parfois expliquée (par l'interlocuteur) par « la demande des clients, des collègues » ou encore par de mauvaises expériences passées.
- Les demandes ou postures potentiellement discriminatoires : demandes d'informations non nécessaires au recrutement, refus fréquents de certains profils...

#### Bien argumenter

Adopter une posture professionnelle adéquate

- développer une attitude d'écoute compréhensive et éviter (au moins dans un premier temps) la rupture
- rebondir sur l'argumentation de l'employeur.
- Faire dire ou nommer ce que des postures ou propos ambigus laissent entendre comme intention discriminatoire
- Elucider les raisons qui fondent la demande discriminatoire

- Participer à la déconstruction des présupposés et à l'évolution de la demande (cf. montrer à l'entreprise son intérêt à recruter « divers »)
- Montrer à l'entreprise son intérêt à recruter « divers »
- Anticiper le risque « légal » (la discrimination est un délit)
- Travailler son image
- Optimiser la gestion des ressources humaines (privilégier les compétences, prévenir les pénuries de main d'œuvre, attirer des talents, entretenir la motivation)
- Développer la performance économique (comprendre les attentes du client, nouvelles cibles...)
- Insister sur les caractéristiques d'un stage
- un référent,
- une personne qui travaille en apprenant pour un engagement limité de l'entreprise
- une possibilité de banc d'essai

#### Proposer une médiation

Visite, échange avec un interlocuteur tiers...

Sans changement de posture de l'entreprise : faire connaître les actes discriminatoires
   
A un partenaire du Service public de l'emploi local, aux associations de lutte contre les discriminations, à la HALDE...

## 2. Accompagner les stagiaires à anticiper les discriminations : pourquoi et comment ?

### POURQUOI travailler avec un stagiaire à anticiper les réactions d'un employeur par rapport à sa différence ?

Les discriminations existent. Souvent, elles sont la déclinaison d'a priori. Parfois, l'impression de discrimination naît d'une incompréhension entre les parties. Il est possible de travailler à limiter l'influence de ces a priori et de ces incompréhensions:

- en optimisant les techniques de recherche de stage et d'entretien
- en préparant le stagiaire à réagir à des situations où sa « différence » joue un rôle.
- le candidat peut contribuer, par un discours bien préparé à casser un a priori.
- par une préparation, il peut ne pas se crispier et se donner le temps de « dépasser » une première impression de « discrimination » parfois trompeuse.

### COMMENT travailler avec un stagiaire à anticiper les réactions d'un employeur par rapport à sa différence ?

Diagnostiquer la posture du stagiaire:

- Affiche un signe distinctif (qui marque une appartenance communautaire, qui est lié à des choix, notamment vestimentaires, décalés par rapport à certains environnements de travail)
- Se dit victime de discrimination alors que ses difficultés ou son comportement laissent supposer que la discrimination ne peut pas être la seule cause de ses échecs (la « victimisation »)
- Est probablement victime de discrimination, sans en parler ou en avoir conscience.

Adopter une posture professionnelle adéquate

- travailler le frein « discrimination », au même titre que les autres freins de la recherche de stage
- s'appuyer sur le principe de réalité : les discriminations existent, elles ne sont pas systématiques.

### COMMENT travailler avec un stagiaire à anticiper les réactions d'un employeur par rapport à sa différence.

Analyser la part du frein « discrimination » dans les difficultés du stagiaire

- Analyser la cohérence du projet et l'efficacité des techniques de recherche d'emploi et identifier d'éventuels autres freins.
- Questionner le stagiaire sur l'image qu'il a de lui, l'image qu'il pense qu'on a de lui...
- Travailler sur la valorisation de la candidature
- valoriser ses compétences et son projet
- lui faire prendre conscience que d'autres profils (présentant les mêmes « différences ») peuvent être recrutés en stage ou en emploi dans le secteur visé (exemples d'autres stagiaires ; enquêtes professionnelles...)
- valoriser la présentation et, le cas échéant, faire évoluer l'image de soi
- Préparer les « stagiaires » à « gérer » leur différence dans le regard d'un recruteur
- Organiser des simulations d'entretien
- Amener le stagiaire à mieux décrypter les questions ou comportements non adéquats d'employeur (intention discriminatoire/ curiosité mal placée...)
- Entraîner le stagiaire sur les argumentaires/ positionnements/ boutades/explications sur cette « différence » qui pourront venir alimenter la présentation de la candidature.

## Ca vous parle ?

### CHERCHE STAGE SERVEUSE

#### Etape 1 : Mon entretien avec la stagiaire

• Stagiaire (S) : 11h : le restaurateur me dit qu'il m'attend à 15h pour un RDV. 15h : il me dévisage et me dit que la place est prise . J'aperçois les autres filles, des petites jeunes, très jolies. J'analyse dans ma tête : rien ne prouve qu'il y a discrimination. Mais je dois creuser, c'est pas clair.
   
• OF : à votre avis, pourquoi il ne vous a pas retenue ?
   
• S : il dit qu'il avait déjà pris les deux autres, les petites jeunes.
   
• OF : et vous, qu'en pensez vous ?
   
• S : je sais, pas, c'est peut être que j'suis pas comme elles.
   
• OF : on n'en sait rien, mais c'est possible. Ca n'empêche que vous avez des compétences (valorisation), le secteur recrute... donc vous allez trouver. Il faut néanmoins que vous puissiez convaincre, on va travailler pour ça.

#### Etape 2 : j'appelle l'employeur

• OF : Bonjour, je me permets de vous appeler suite à la rencontre que vous avez eue avec une de mes stagiaires. Vous aviez donné rendez vous et vous lui annoncez quand elle arrive que la place est prise. Je ne comprends pas très bien.
   
• Employeur (E) : c'était quand, ça ? Hier ? Ah... oui, je me souviens. Oui, enfin, elle avait pas le profil pour mon restaurant.
   
• OF : Je peux me permettre de vous demander pourquoi ? Ca éviterait d'autres méprises à l'avenir.
   
• E : Ben, pas le profil, quoi... question physique, c'était pas ça. J'ai une clientèle moi !
   
• OF : Alors vous regardez le physique, plus que les compétences, c'est bien ça ?
   
• E : oui, c'est surtout ça qui compte, les compétences, c'est un plus.
   
• OF : Permettez moi de vous dire que c'est dommage : vous vous privez de personnes compétentes, dans un contexte de pénurie, et puis, vous vous mettez hors la loi... Je peux même vous dire que la clientèle, elle aussi, elle est attentive à la diversité de vos personnels... vous pouvez essayer, avec cette dame en stage, c'est pas un engagement très lourd, et vous pourrez vous rendre compte par vous-même. C'est une proposition.

### CHERCHE ORIENTATION MÉCANIQUE POIDS LOURD

« Je voulais faire mécanique poids lourd. A l'école, dans ma famille, parmi mes copains, on me disait, c'est pas pour les filles. J'ai fais autre chose... et puis j'ai eu mes enfants... Quand ils ont été grands, j'ai voulu reprendre une activité. La mécanique poids lourd, ça me trottait dans la tête. J'ai demandé une formation. L'OF m'a encouragée... en me prévenant que certains patrons étaient très partants pour avoir des femmes... mais que ça ne serait pas facile tous les jours, parce que c'était un milieu d'homme. Pas de problème. J'y suis allée. Aujourd'hui, j'ai un boulot. Et franchement, je fais ce que j'aime et je me sens mille fois plus libre qu'avant »

### CHERCHE STAGE EN BAS DE CHEZ MOI

« Il faisait une formation « magasinier » et devait chercher un stage. Une semaine avant la période prévue, il me raconte qu'il ne trouve pas. Je demande combien d'entreprises il a vu, il me dit cinq. Je demande lesquelles et il me les cite : toutes en bas de chez lui. Je lui dis « tu sais prendre le bus, quand même, puisque tu viens jusqu'ici, alors pourquoi tu bouges pas pour trouver ton stage ? ». C'est là qu'il me répond : « en dehors du quartier, personne veut de black. Ma seule chance, c'est les entreprises du quartier, celles qui me connaissent ». J'ai compris ce qui se passait, il avait pas le courage ou l'envie d'aller défendre sa candidature hors de son cercle de proximité. On a travaillé la présentation de sa candidature, y compris sur des boutades sur les noirs... il a fini pas décrocher un stage, très vite, dans un grand entrepôt logistique. C'est gagné... ».