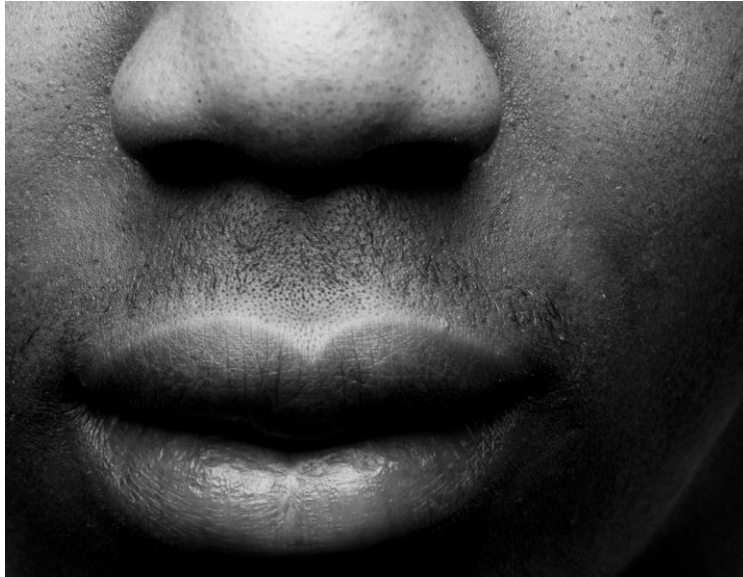


AGIR ET PREVENIR LES DISCRIMINATIONS
DÈS LA FORMATION INITIALE EN RÉGION CENTRE



**LES POSTURES
PROFESSIONNELLES**

2013

OUTILS SUR LA LUTTE ET LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

FORMATION ACSE-GIP ALFA CENTRE

GIP ALFA CENTRE
10 rue Saint Etienne, 45 000 ORLÉANS / 02 38 77 18 18
infos@alfacentre.org / www.etoile.regioncentre.fr



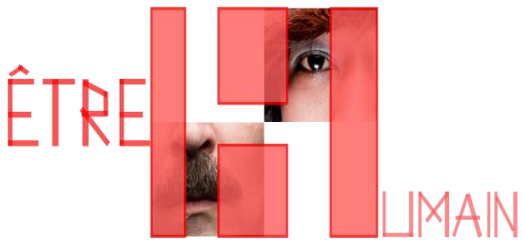


LA PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION DE LA VICTIME.



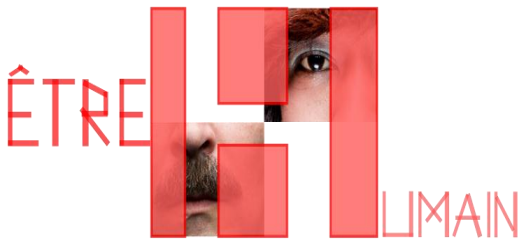
LES REACTIONS POSSIBLES FACE AUX DISCRIMINATIONS.

- Le déni.
- L 'intérieurisation.
- L 'évitement.
- L 'auto-dénégation.
- Le fatalisme.
- La violence.
- Le refus.



LE DENI.

Le déni analyse la discrimination dans d 'autres termes ou lui confère une forme de légitimité, quitte à ce que la victime se blâme elle-même pour ce qui lui est arrivé.



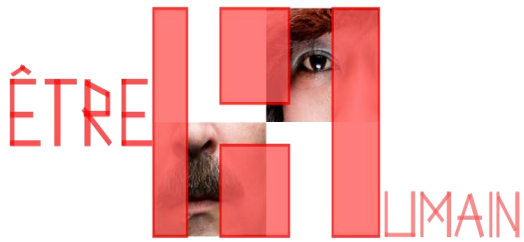
L 'INTERIORISATION.

L 'intériorisation se situe fréquemment dans le prolongement du déni. La victime se sent effectivement exclue et intériorise une image dévalorisante et pénalisante (par exemple, du fait des pratiques discriminatoires subies à l 'embauche, elle va éventuellement arrêter de chercher du travail).



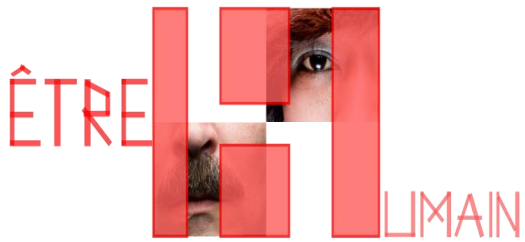
L'ÉVITEMENT.

L'évitement réside dans la tentative de la victime d'éviter ou de contourner, de manière volontaire ou inconsciente, les situations potentiellement discriminatoires (refuser des offres, des stages....). Il peut se traduire dans des comportements de repli sur soi ou de regroupement communautaire.



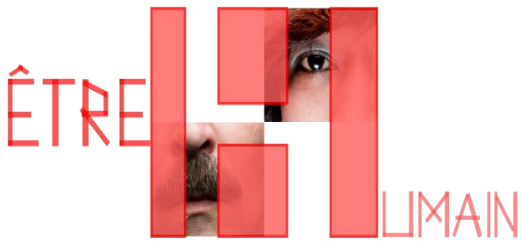
L 'AUTO-DENEGATION.

L 'auto-dénégation se traduit dans l 'auto-imposition de la victime qui va tenter de cacher, de réduire, ou même d 'abandonner un aspect particulier de sa personnalité, quitte à effacer certains aspects de son identité (par exemple, dissimuler son nom, ses croyances ou ses modes de vie...).



LE FATALISME.

Le fatalisme procède du sentiment ou de l'analyse que la victime potentielle ne peut rien contre l'existence des discriminations et doit « vivre avec ».



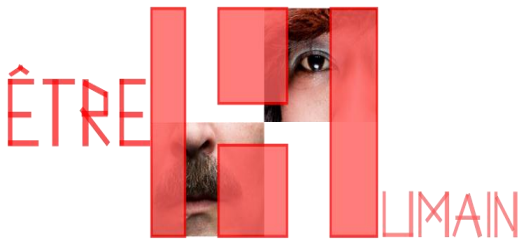
LA VIOLENCE.

La violence, l'agressivité, verbale ou physique, est dirigée directement contre l'auteur des discriminations, ou éventuellement les acteurs dont la victime pense qu'ils sont les complices de la discrimination.



LE REFUS.

Le refus se concrétise dans l'option de la personne victime de la discrimination de défendre ses droits individuels, voire ceux du groupe dont elle se sent faire partie, en s'appuyant sur l'ensemble des ressources ou des moyens dont elle peut disposer pour le faire.



LES PRINCIPES DE REFERENCE.

- Clarifier et faire comprendre le rôle du référent sur les enjeux de la discrimination.
- Ne pas laisser des discriminations exprimées, réelles ou ressenties, sans suite.
- Travailler sur le positionnement mais aussi les stéréotypes ou les préjugés éventuels du demandeur d'emploi.
- Ne pas se soumettre à l'intermédiation partielle.



CLARIFIER ET FAIRE COMPRENDRE LE ROLE DU REFERENT SUR LES ENJEUX DE LA DISCRIMINATION.

Etre en mesure d 'expliciter clairement son positionnement professionnel vis-à-vis du demandeur d 'emploi en prenant en compte la mission du service.

Expliquer en quoi et comment le référent travaille sur les freins et les ressources des personnes face à l 'accès à l 'emploi.

Dissocier, dans la pratique d 'accompagnement, les éléments relevant de la sphère professionnelle et ceux qui concernent l 'intimité et la vie privée du demandeur d 'emploi.

Montrer en quoi le travail sur les enjeux, la prévention et la lutte contre les discriminations est indépendant des positions personnelles du référent sur les débats de société.

Eviter d 'être pris à partie en tant qu 'individu, en recentrant toujours les échanges sur la professionnalité de l 'action.



NE PAS LAISSER DES DISCRIMINATIONS, REELLES OU RESSENTIES, SANS SUITE.

Ecouter, comprendre, analyser le rapport à la discrimination du demandeur d 'emploi, et les comportements et les stratégies qui peuvent en découler (distanciation, agressivité, évitement, différenciation, résignation, fuite de la réalité, isolement...).

Identifier son rapport à la « différence » (en quoi se sent-il différent ? En quoi les autres lui renvoient qu 'il est différent ? Comment voit-il les autres... ?), en vue de le valoriser dans la recherche d 'emploi.

Revenir en permanence sur la réalité et l 'évaluation des compétences.

Aider le demandeur d 'emploi à clarifier les discriminations qu 'il a subies et à maîtriser l 'ensemble des réponses possibles.

Orienter éventuellement le demandeur d 'emploi sur les relais de formation, d 'information ou d 'accompagnement, susceptibles de l 'aider à se positionner vis-à-vis du risque de discrimination et des discriminations effectives ou ressenties.



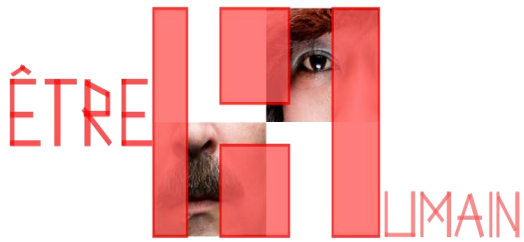
TRAVAILLER SUR LE POSITIONNEMENT MAIS AUSSI LES STEREOTYPES OU LES PREJUGES EVENTUELS DU DEMANDEUR D 'EMPLOI.

Aider le demandeur d 'emploi à déconstruire les stéréotypes ou les préjugés dont il peut lui-même être l 'acteur.

Aborder, de manière empathique, ses attitudes ou ses comportements qui peuvent constituer des freins potentiels dans l 'accès à l 'emploi.

Avertir le demandeur d 'emploi sur le fonctionnement du secteur économique et éventuellement des entreprises dans lesquelles il souhaite travailler, afin de lui permettre de faire ses choix en connaissance de cause.

Revenir dans le travail d 'accompagnement sur le diagnostic le plus objectif et complet possible des compétences.

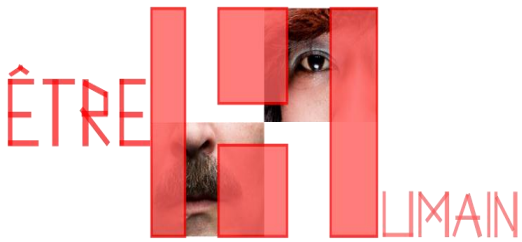


NE PAS SE SOUMETTRE A L'INTERMEDIATION PARTIELLE.

L'attitude qui consiste à ne pas mettre en relation certains demandeurs d'emploi susceptibles d'être discriminés pour les protéger ou les préserver constitue, au sens de la loi, une attitude « discriminatoire » de la part de l'intermédiaire de l'emploi.

En principe, elle est donc à éviter totalement.

Néanmoins, il est possible et légitime d'envisager de ne pas proposer une mise en relation, à condition d'avoir analysé, objectivé et échangé, sur les raisons - fragilité psychologique... - qui motivent cette option, sachant que ces raisons ne peuvent être les motifs indiqués par la loi comme illégaux.



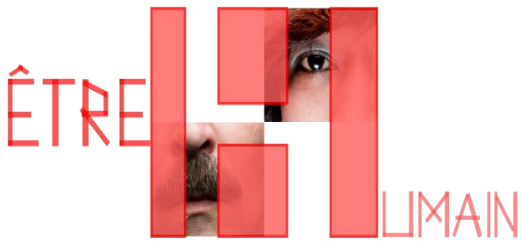
COMMENT PUIS-JE ETABLIR UNE RELATION D 'AIDE ?

D 'après Carl ROGERS :

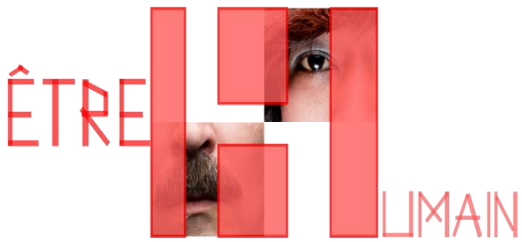
Les réponses à ces différentes questions ne peuvent pas toutes être positives. Par contre, elles donnent des indications d 'axe de travail et de progrès dans son appréhension de la relation d 'aide.

Pour aider une personne, jusqu'à quel point :

- Puis-je avoir une façon d 'être qui soit perçue par l 'autre comme digne de confiance, fiable et conséquente ?
- Puis-je me laisser aller à vivre des attitudes positives envers l 'autre : chaleur, attention, intérêt, respect, sans mettre en cause ma professionnalité ?



- Puis-je être suffisamment fort en tant qu 'individu pour être distinct de l 'autre : ne pas être démoralisé par ses difficultés, pris dans son impuissance, absorbé par sa violence ?
- Puis-je l 'accepter tel qu 'il est : révolté, calculateur, sincère, perdu, immature, volontaire, conforme, idéaliste... ?
- Puis-je agir dans la relation de façon à ce que mon comportement ne soit pas vécu comme une agression ?
- Puis-je voir le jeune dans un processus de développement (ou vais-je être limité par son passé et mon passé) ?



ACCUEILLIR ET ORIENTER LES PERSONNES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS AVEREES OU RESSENTIES..

1. L'accueil :

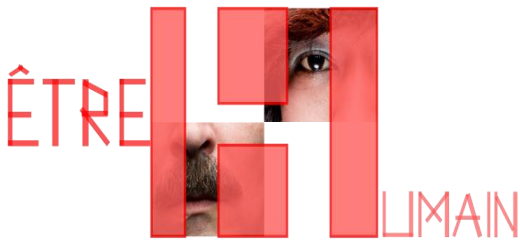
Objectifs : créer un climat de confiance, faciliter l'expression et définir un cadre de travail commun.

Points à aborder : la présentation du lieu d'écoute et d'appui, de la mission locale, de la maison de l'emploi... si cela n'a pas déjà été fait, de leurs rôles en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, expliquer le cadre de l'entretien.

2. L'écoute de la situation :

Objectifs : maintenir le climat de confiance, ne pas bloquer l'expression, comprendre la situation, objectiver autant que possible ses différents éléments.

Points à aborder : faire raconter la situation dont la personne a été victime.



3. L 'objectivation de la situation :

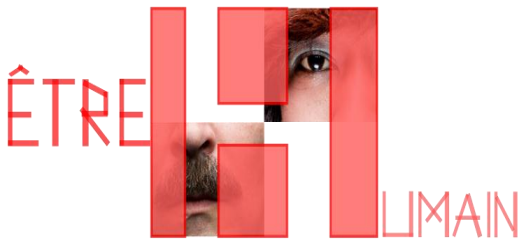
Objectif : avancer dans la compréhension de la situation de la place que les discriminations y occupent, ainsi que dans le recueil des données nécessaires à sa démonstration.

Points à aborder : prendre en compte l 'antériorité de la situation, chercher à recueillir les informations nécessaires ou manquantes pour objectiver la situation et afin, ultérieurement, de proposer la meilleure orientation : sur quoi porte la situation, qui la personne estime responsable des faits, les démarches déjà effectuées, les éléments de preuve, les témoins potentiels...

4. L 'orientation de la personne :

Objectif : définir une stratégie adaptée et partagée avec la personne.

Points à aborder : l 'existence et les conditions d 'accès aux droits, les attentes de la personne en termes de conseils, d 'appui à une action en justice, de médiation, de formation..., les différentes modalités de réponse dans chacun des cas, l 'identification des solutions envisageables au vu de la situation.



5. Les conclusions et le suivi :

Objectifs : s'assurer que la personne est au clair sur l'orientation proposée, suivre, si besoin est, les initiatives qui seront prises.

Points à aborder : en temps réel, la reformulation des principales recommandations, le rappel de la disponibilité, en différé, la prise de contact avec les acteurs qui seront sollicités par la personne, l'inscription de la situation dans une organisation partagée du suivi.