

stages en entreprise promouvoir l'égalité

“

Bien accueillir les stagiaires

En tant que DRH, j'insiste auprès des services pour que chacun veille à bien lire les conventions de stage et de les signer avant chaque début de stage. Je finalise actuellement une note interne sur l'accueil des stagiaires et sur les règles d'indemnisation. Ici, nous sommes très consciencieux en ce qui concerne l'accueil et le déroulement des stages.”

Karine DUQUESNOY,
DRH, Parc de la Villette

“ j'ai d'abord été stagiaire ”

“

de nouveaux droits pour le stagiaire

Avant, on constatait tout et n'importe quoi dans les accueils de stagiaires comme par exemple du travail dissimulé ou des stagiaires qui remplaçaient des salariés. Désormais, le cadre législatif uniformise le statut et la gratification des stagiaires et c'est une avancée réelle dans la reconnaissance des droits.”

Ian HADKINSON,
Directeur administratif d'une association

“

le stage : un profit partagé

Lors de mon stage de fin d'études, le fait d'avoir été accompagné comme je l'ai été a vraiment été bénéfique en termes d'implication et de rigueur dans mes missions de stage. Le fruit de ce travail se partage équitablement avec mon entreprise d'accueil et j'en suis ravi.”

Dimitri HRYCZYNSKI,
Master Gestion de l'Environnement

stages en entreprise promouvoir l'égalité

LE STATUT DU STAGIAIRE DANS L'ENTREPRISE

le stagiaire n'entre pas dans l'entreprise :

- pas de réponses à ses candidatures
- stages « réservés » au réseau.

Le stagiaire rentre dans l'entreprise mais doit rester à l'écart :

- responsable de stage indisponible;
- pas d'ouverture pour une bonne implication.

le stagiaire est intégré à l'entreprise :

- échanges réguliers, et constructifs;
- partage d'une dynamique commune.

La signature d'une convention entre l'établissement (lycée, université ou école), l'employeur et le stagiaire, permet de formaliser le programme du stage et de nommer le tuteur au sein de l'entreprise qui s'occupera du suivi du stagiaire.

projet pédagogique

Application pratique en milieu professionnel de l'enseignement théorique lié au cadre de la formation du stagiaire. Il s'inscrit dans la formation et dans le projet professionnel du stagiaire.

LE RÔLE DE LA CONVENTION

contenu du stage

Définition des missions et/ou activités confiées au stagiaire.

Accueil, encadrement et responsabilisation du stagiaire.

tutorat

au commencement était le stage...

Les préjugés et les stéréotypes répondent à des mécanismes basés sur des croyances pouvant porter sur :

un trait de la personnalité
« les chinois sont sournois »

des caractéristiques physiques
« les enseignants s'habillent mal »

des performances intellectuelles
« les blondes sont idiotes »

le comportement
« les japonais sont des travailleurs »

ne pas trouver la personne adaptée pour le poste
« parmi les stagiaires que j'ai accueilli, il y en avait, qui d'apparence semblaient bien, mais qui en fait se sont révélés peu compétents »

Choisir un candidat sur la base des stéréotypes et des préjugés nous éloigne des critères basés sur ses compétences et représente un double risque pour l'entreprise :

LES MÉCANISMES DE NOS JUGEMENTS

de se faire une opinion sur autrui avec très peu d'informations
« dans ce quartier, ils ont tous l'air un peu louche. »

de guider des jugements et des comportements
« je ne recrute pas de noirs ou de maghrébins car la clientèle n'apprécierait pas. »

choisir en fonction d'un critère discriminatoire
« Je prends toujours des filles pour les stages en secrétariat parce qu'elles sont plus organisées »

Avoir recours aux préjugés et aux stéréotypes, cela induit :

de simplifier l'environnement
« les jeunes n'ont pas envie de travailler ! »

de donner un sexe aux métiers
« une femme ne peut être mécanicienne, un homme ne peut être puériculteur. »

d'expliquer voire justifier le fait que l'on n'apprécie pas une personne
« je déteste les gens de cette religion ! Ils sont tous pareil ! »

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS

« je me mets à la place d'un jeune qui peine à trouver un stage. Dans sa situation, l'idéal serait une entreprise engagée qui fera de ma première rencontre avec le monde du travail, un accès vers la première marche de mon devenir professionnel. Moi aussi j'ai été stagiaire ».

l'approche sociocognitive

L'empathie permet de réduire les préjugés intergroupes. Le fait de se mettre à la place de l'autre, d'une personne stigmatisée ou discriminée, ou de se centrer sur le ressenti de l'individu dans telle situation est souvent efficace. Ainsi, l'auteur se rend compte que finalement nous partageons tous la même humanité.

l'hypothèse de contact

Le fait de pouvoir multiplier les contacts (relation égalitaire, objectifs communs...) avec « les autres » va nécessairement développer une meilleure connaissance d'eux et permettront ainsi à l'individu d'adopter des postures moins négatives.

« être au contact des jeunes va permettre de mieux les connaître et de décloisonner notre esprit de toute idée préconçue... »

l'approche objectivée

Il s'agit de pouvoir identifier les compétences du candidat et d'écarter toute autre critère de choix. Le recrutement d'un stagiaire adéquat pour

l'entreprise est celui effectué en regard des besoins. Le candidat correspond donc aux critères cohérents établis et non à un réseau...

Lutter contre les stéréotypes et préjugés, c'est déconstruire les mécanismes de nos jugements. Nous pouvons réfléchir sur nos propres préjugés et stéréotypes notamment lors des recrutements afin de favoriser des choix justes et sereins.

l'entreprise le stagiaire

UN RAPPORT « GAGNANT-GAGNANT »

Trouver la personne la plus adaptée qui saura mettre au service ses compétences et apporter un nouveau regard sur les modes de fonctionnement de la structure.

Prévenir le risque de discrimination en assurant l'égalité de traitement.

Montrer son implication pour l'égalité des chances dans l'accès aux stages.

« j'évalue les compétences du candidat en écartant tout critère d'évaluation qui pourrait être discriminatoire »

La possibilité d'être formée et développer de nouvelles compétences (connaissances et savoir faire).

Une reconnaissance et valorisation de ses compétences (motivation et ou savoirs).

Découvrir des nouveaux métiers pour son avenir professionnel.