

stages en entreprise promouvoir l'égalité

Ce guide est un point de départ pour une nouvelle approche des stages en entreprise : constructive, dynamique, égalitaire... et sans discriminations.

Guide d'accueil
et d'accompagnement

En janvier 2011, une vingtaine d'entreprises et d'établissements publics du XIX^e arrondissement de Paris se sont engagés à promouvoir l'égalité dans l'accès aux stages en parrainant un collègue et en accueillant les élèves qui n'avaient pas trouvé de lieux de stages.

Le parrainage a révélé des situations d'inégalités et de discriminations pour obtenir un stage et à contribué à y répondre temporairement.

Pour prolonger ces initiatives et afin de modifier durablement les pratiques professionnelles, nous avons élaboré ce guide pour les entreprises déjà engagées dans la démarche mais également en vue de mobiliser d'autres employeurs. Il est support de connaissance pour les tuteurs de stagiaires, d'échanges sur la place du stage en entreprise, de production d'outils pour les services compétents et se décline en trois temps :

- l'essentiel sur la législation et les modalités d'encadrement des stages,
- les stages et la lutte contre les discriminations,
- les méthodes d'action et bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer l'égalité de traitement dans l'accompagnement des stagiaires.

Des séminaires et sessions de formation, organisés par nos équipes, accompagneront ce guide pour tous les acteurs du monde du travail, pour que structurellement, toutes les formes de discriminations disparaissent à l'égard des stagiaires.

Olivier Flament,
directeur de projet
APSV

6 l'essentiel sur les stages

- en entreprise
- dans la fonction publique
- les différents types de stages obligatoires

10 la convention de stage

- un document contractuel et indispensable
- les différents points à respecter

14 statut du stagiaire dans l'entreprise

- la durée du stage
- changement ou interruption d'un stage

16 gratification et protection sociale

- la franchise de cotisation sociale
- frais professionnels et avantages en nature
- assurance et protection sociale
- cas particuliers

24 le cadre juridique de la discrimination

- les directives européennes
- le cadre législatif national
- le recours en justice ; du dépôt de la plainte à la sanction

28 la discrimination lors du processus RH

- ce que dit le droit
- ce que doit faire l'employeur
- exemple de délibération

32 les stéréotypes et préjugés

- qu'est ce qu'un préjugé
- qu'est ce qu'un stéréotype
- les mécanismes
- lutter contre ces mécanismes

5 le stage

23 la discrimination

40 les intérêts à agir, outils & bonnes pratiques

- 1 la fiche de stage
- 2 rédiger une offre de stage
- 3 répondre aux candidatures
- 4 réaliser un entretien de motivation objectif
- 5 préparer l'arrivée du stagiaire
- 6 le livret d'accueil
- 7 parcours métiers
- 8 former
- 9 associer le stagiaire à la vie de l'entreprise
- 10 communiquer
- 11 l'entretien d'évaluation du stage
- 12 les tableaux de suivi

Le stage permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers. Les stages ont donc nécessairement une finalité pédagogique.

La notion de stage en formation initiale intégré dans un cursus pédagogique est une période d'apprentissage, de formation ou de perfectionnement dans une entreprise, un service ou une association.

Il est une étape essentielle durant le parcours de formation d'un étudiant. Il met en relation les savoirs acquis au cours des études, avec les savoirs faire et les savoirs être du monde du travail.

l'essentiel sur les stages

Les entreprises ne peuvent recourir à des stagiaires que si les stages sont intégrés à un cursus pédagogique.

les entreprises Sont concernés les stages effectués en entreprise, à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement dispensant une formation supérieure diplômante ou non diplômante. Sont également concernés les stages effectués au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC).

La loi vise tous les stages obligatoires ou non à l'exception de :

La loi du 31 mars 2006 (article 9), modifiée par celle du 24 novembre 2009

→ des stages de la formation professionnelle continue tels que définis par la 6^e Partie (Livre III) du Code du travail.

→ des stages ou séquences d'observation en entreprise réalisés par des jeunes de moins de 16 ans qui relèvent de l'article L. 4153-1 du Code du travail et des articles D.331-1 et suivants du Code de l'Éducation.

la fonction publique Les modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial relèvent de dispositions spécifiques, précisées dans une circulaire du ministère en charge de la Fonction publique, du 23 juillet 2009.

Les modalités d'accueil dans les collectivités territoriales sont précisées dans une circulaire du 4 novembre 2009.

les différents types de stages obligatoires

Stages de BEP, CAP, BAC PRO, BTS, IUT¹, licence professionnelle, master professionnel, école de commerce ou d'ingénieurs... La plupart des formations prévoient des stages obligatoires dans les programmes d'enseignement.

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique dans les conditions suivantes :

1. BEP : Brevet d'Études Professionnelles.
CAP : Certificat d'Aptitudes Professionnelles.
BAC PRO : Baccalauréat Professionnel qui se prépare en trois ans après la troisième. En formation initiale, le passage du BEP du CAP est intégré à ce parcours.
BTS : Brevet de Techniciens Supérieurs.
IUT : Institut Universitaire de Technologie.

- leur finalité et leurs modalités sont définies dans l'organisation de la formation ;
- ils font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation par l'établissement.

Un stage peut avoir différents objectifs : le stage d'observation permet à un débutant de découvrir une entreprise, le stage d'application permet de mettre en pratique ses compétences.

→ 5^e préparer l'arrivée du stagiaire



Apport pédagogique du stage, le point de vue d'une stagiaire

Le premier jour est toujours un dépaysement total ! Quand on fait un stage, il faut environ quinze jours pour s'adapter. Je commence à peine, au bout de trois semaines, à prendre mes repères. Ensuite, le stage apporte de l'expérience ! C'est le principal but d'un stage. Mais cela apporte aussi la découverte du monde en entreprise et des rencontres professionnelles. C'est très formateur. Les cours théoriques de l'année prennent enfin un sens.

Marine SOUFFRIN,
DUT Infocom

Collège

[CLASSES DE 3^E - 4^E]
1 SEMAINE

Dès la classe de troisième, les collégiens doivent **effectuer une séquence d'observation en milieu professionnel**. Cela leur permet de mieux choisir leur orientation scolaire. En raison de la durée très courte, ces stages sont très rarement indemnisés et consistent souvent davantage à observer qu'à travailler effectivement. Il existe aussi des stages en classe de 4^{ème} (découverte/insertion).

Lycées techniques & professionnels

[CAP - BAC PRO]
DE 12 À 22
SEMAINES

En ce qui concerne les élèves qui étudient en filières professionnelles comme pour le « CAP » ou le « BAC PRO », **il s'agit d'une période de formation en entreprise**. Même si les périodes de stages peuvent différer selon les établissements scolaires, les stages obligatoires sont d'une durée qui se situe entre 12 et 16 semaines pour les élèves du « CAP », pouvant être réparties sur les deux années de formation. Pour les stages du cursus « BAC PRO », ils sont quant à eux d'une durée d'environ 22 semaines réparties sur les 3 ans de formation.

Études supérieures

[BAC+1 À BAC+5]
[L1 À M2]²
DURÉE VARIABLE

La loi no 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi L.R.U. ou loi Pécresse),

Dans le cadre de la loi sur l'autonomie des universités **le stage est géré par chaque établissement universitaire de façon indépendante**. En fonction des maquettes pédagogiques, les stages peuvent être obligatoires, optionnels ou facultatifs. La durée ainsi que les objectifs des stages, sensibilisation, exécution ou professionnalisation sont variables. Suite au stage il n'est pas obligatoire de rédiger un mémoire et d'assurer une soutenance orale, cela dépend du choix de chaque établissement universitaire.

Le stage de sensibilisation a pour objectif de découvrir l'entreprise. L'étudiant-e a la possibilité de l'anticiper pendant les vacances universitaires d'été de l'année précédente.

Le stage d'exécution permet d'acquérir des compétences opérationnelles et de conforter son projet professionnel et de formation.

Le stage de professionnalisation est pour l'étudiant-e le moment d'approfondir en France ou à l'international ses connaissances et s'insérer dans le monde du travail. Le plus souvent il est suivi d'un mémoire et d'une soutenance à l'orale.

Ces différents types de stages sont proposés aux étudiants à partir de la première année universitaire jusqu'au niveau du M2 (Bac+5) ainsi que dans les cadre des études supérieures en général (école, BTS,...).

². Système LMD : Licence, Master, Doctorat.
L1 correspondant à Licence 1, L3 à Licence 3 (soit la 3^{ème} année de licence).
M1 correspond au Master 1, c'est-à-dire équivalent à un Bac+4, idem pour M2; Bac+5.

la convention de stage

Le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, qui vient compléter la loi sur l'égalité des chances, définit le contenu de la convention type ainsi que son caractère obligatoire.

Un document contractuel et indispensable

→ La convention de stage définit les parties, le projet pédagogique et le contenu du stage, ainsi que ses modalités (organisation du temps, durée et dates, cas particuliers, protection sociale, gratification, évaluation...). La convention doit ainsi être impérativement signée avant le début du stage par les trois parties : établissement scolaire et universitaire, entreprise et étudiant, qui doivent respecter plusieurs éléments décrits page suivante.

En revanche, le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié, l'employeur n'a pas de déclaration unique d'embauche (DUE) à effectuer auprès de l'Urssaf, comme cela est le cas pour l'embauche d'un salarié.

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.

contenu du stage

Définition des missions et/ou activités confiées au 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

stagiaire

établissement

entreprise

tutorat

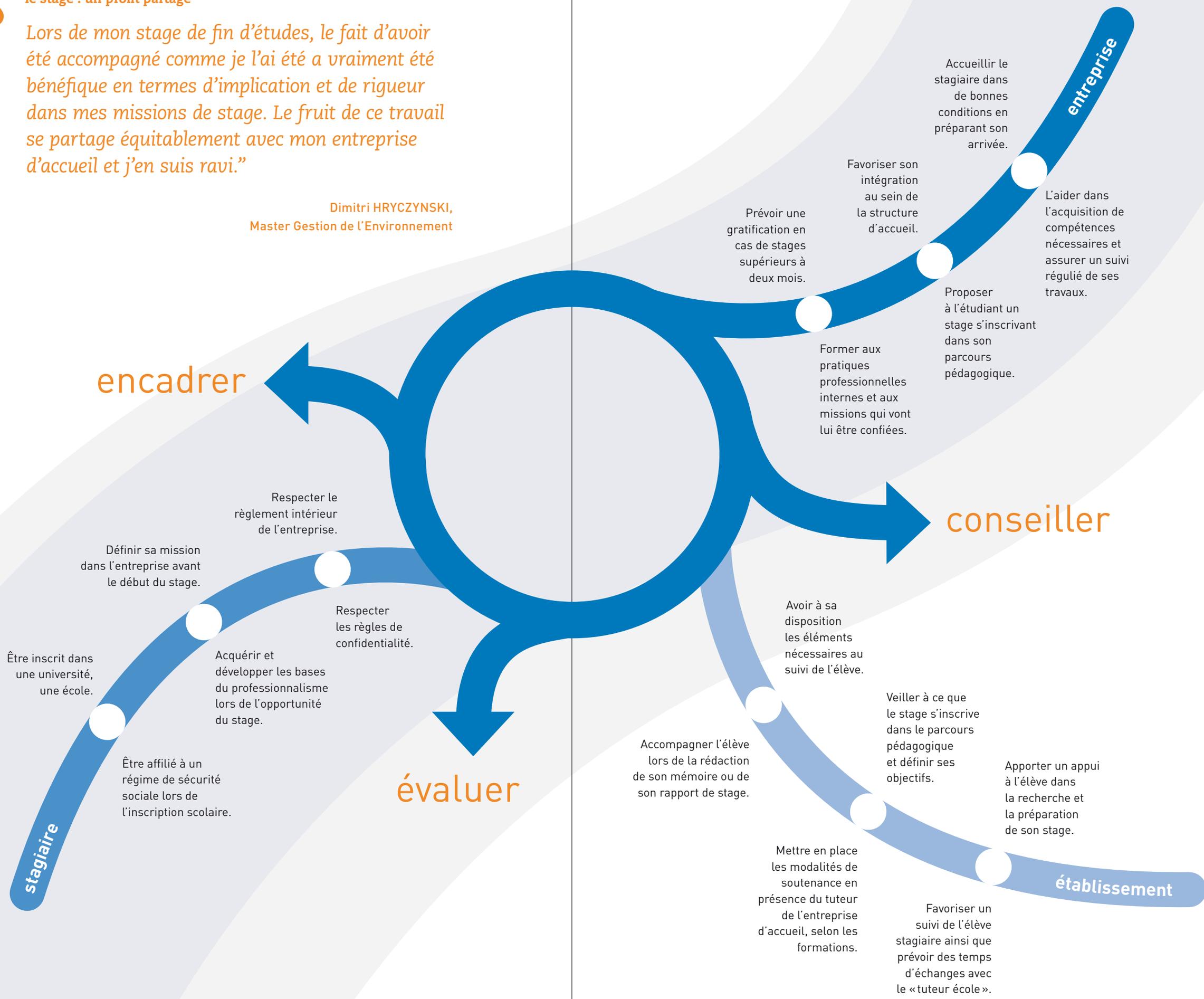
Accueil, encadrement, accompagnement et responsabilisation du stagiaire.



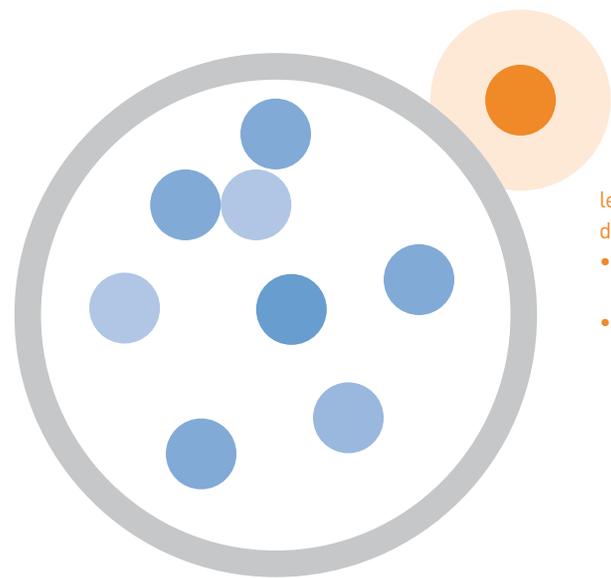
le stage : un profit partagé

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



statut du stagiaire dans l'entreprise

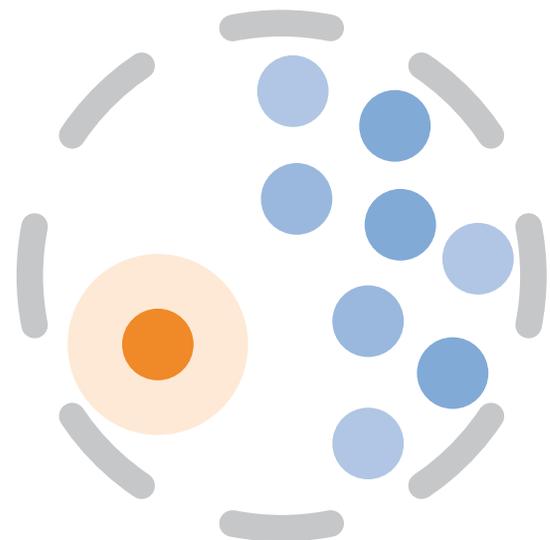


le stagiaire n'entre pas dans l'entreprise :

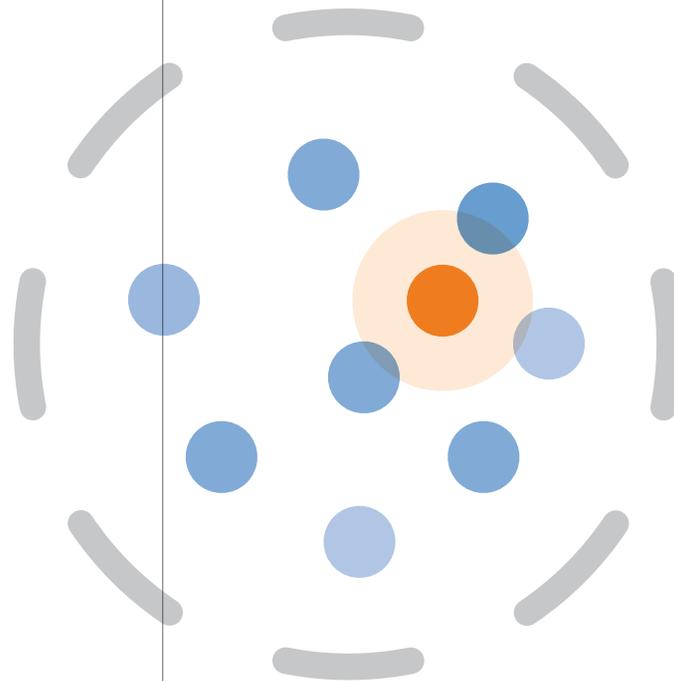
- pas de réponses à ses candidatures
- stages « réservés » au réseau.

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

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



Le lien avec le stagiaire n'est en aucun cas un lien de travail ou de subordination. La convention de stage est le moyen de consigner par écrit dans quel cadre (mission, durée, gratification, couverture, etc.) va se faire cet échange d'expérience.



le stagiaire est intégré à l'entreprise :

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

Un stagiaire est tenu de se conformer au règlement intérieur de l'entreprise mais il n'a pour autant pas les mêmes obligations qu'un salarié. De ce fait, il n'y a pas de contrat de travail, de salaire, de visite médicale, d'inscription sur le registre du personnel.

→ 16 fiche de stage

la durée du stage

La durée du stage doit se situer dans la limite de l'année scolaire ou universitaire, hormis pour les stages de fin d'études (licence professionnelle, Master 2...) qui peuvent aller jusqu'au 31 décembre de l'année concernée. La durée est fixée par la convention de l'établissement de référence.

L'étudiant en fin d'études reste couvert en « *maintien de droit* » pendant un an au titre de l'assurance maladie à condition qu'il en fasse la demande auprès de la CPAM. Il est couvert pour les accidents du travail jusqu'au 31 décembre suivant la fin de ses études.

changement ou interruption d'un stage

Un avenant doit être ajouté à la convention pour tout changement dans le déroulement du stage : qu'il s'agisse d'une prolongation (dans la limite de l'année scolaire en cours et du même diplôme, sinon il convient de signer une autre convention) ou d'une demande de congés conséquente.

Il est possible d'interrompre un stage en entreprise en cas de modification des missions confiées ou de désaccord sur celles-ci. Dans ce cas, il faudra réunir l'accord des trois signataires de la convention : l'école, l'étudiant et l'entreprise. (Le montant de la gratification due au stagiaire est alors calculé au prorata de la durée de stage effectuée).

gratification et protection sociale

Décret n°2008-96 du 31 janvier 2008 → Ce décret fixe le montant minimal de gratification à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 417,09€ en 2010 pour un temps complet de 35 heures hebdomadaires).

Le paiement de la gratification doit se faire mensuellement, et ce dès le premier jour du premier mois du stage.
Cette disposition est valable quel que soit le statut juridique de la structure d'accueil : association, entreprise, collectivités ou entreprises publiques.

Une gratification est obligatoire pour les stages supérieurs à deux mois consécutifs.

Cependant, il n'est pas exclu de pouvoir l'accorder dans le cadre d'un stage inférieur ou égal à deux mois.

décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 → Depuis juillet 2009, les stages organisés dans les administrations et les établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial, sont également soumis à gratification à partir de deux mois consécutifs.

la franchise de cotisations sociales Les gratifications des stagiaires sont exonérées de cotisations sociales (patronales et salariales) dans la limite de 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale au titre du mois civil, et ce pour une durée légale du travail. La franchise est ainsi égale à 417,09€ par mois au 1^{er} janvier 2010 (inchangé en 2011) pour 35 heures hebdomadaires de présence du stagiaire dans l'entreprise.

Au delà de cette fraction de la gratification, toutes les cotisations et contributions sociales sur les salaires sont dues.
Aucune cotisation n'est due au titre de l'assurance chômage et de la retraite complémentaire.



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 qu'elles soient signées 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

frais professionnels et avantages en nature

Les éventuels remboursements de frais et avantages en nature (carte de transport, repas) octroyés au stagiaire viennent s'ajouter à la gratification minimale détaillée plus haut. Les règles d'exonérations de cotisations sociales pour ces frais et ces avantages sont les mêmes que pour les salariés.

Concernant les titres restaurants, l'entreprise d'accueil peut en attribuer au stagiaire, mais pour être exonéré de cotisations sociales, le montant de la contribution patronale doit être compris entre 50 et 60% de la valeur nominale du ticket, et ne doit pas excéder 5,21€ (en 2010).

assurance et protection sociale

Dans la majorité des cas, le stagiaire reste affilié au régime de sécurité sociale dont il bénéficie en tant qu'étudiant : ayant droit de ses parents, régime étudiant ou couverture maladie universelle.

La couverture du stagiaire en cas d'accident du travail et en termes de responsabilité civile doit obligatoirement être mentionnée sur la convention. Une assurance responsabilité civile souscrite par l'étudiant est obligatoire ; celle-ci permet d'être couvert en cas d'accident. Quant à l'entreprise, dès lors qu'elle accueille des stagiaires, elle est tenue de contracter une assurance responsabilité civile.

Décret du
18 décembre 2006

→ Le stagiaire bénéficie de la protection du régime général contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Sa prise en charge dépend du montant de la gratification qui lui est attribuée (décret du 18 décembre 2006) :

- si le stagiaire n'est pas rémunéré ou si la gratification est inférieure au seuil d'exonération de charges sociales, la couverture sociale est assurée par l'établissement d'enseignement ;
- si la gratification est égale ou supérieure à 12,5% du plafond de la sécurité sociale, la couverture du stagiaire est assurée par l'entreprise.

cas particuliers

Les stagiaires étrangers en France

Les étudiants étrangers faisant un stage en France sont soumis à la réglementation française des stages (convention tripartite, indemnisation, franchise, etc.).

Les limites du stage

En raison des abus des stages à répétition ou de trop longue durée, les confusions sont possibles entre stage et travail déguisé, donc illégal. Ainsi comme l'indique la charte des stages, « il est fondamental de rappeler que les stages ont une finalité pédagogique », ce qui signifie qu'il ne peut y avoir de stage hors parcours pédagogique. En aucun cas un stage ne peut être considéré comme un emploi.

Décret du
29 août 2006

→ Ce décret rappelle « qu'aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier ».



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

Choisir son approche du stagiaire :

Contribue à l'activité de l'entreprise, aux nouveaux projets, apporte de nouvelles idées, de nouveaux savoirs.

Le parcours du stagiaire favorise le lien entre les services : il renouvelle la dynamique et la communication interne.

Communique en externe sur l'image de l'entreprise, sur son environnement. Il devient donc un ambassadeur de votre enseigne.

approche dynamique

Est formé par votre entreprise, peut être au bénéfice de la structure d'accueil. Un stagiaire pourra donc devenir un futur collaborateur.

Prend du temps, ralentit l'activité, monopolise un salarié, diminue la rentabilité et la performance.

N'est pas assez formé donc pas prêt pour l'entreprise, n'est pas digne de confiance, a trop de préjugés sur le monde du travail.

Ne s'intéresse pas à l'entreprise. Un stagiaire n'est pas motivé et ne contribue pas à développer une bonne image de l'entreprise.

Développe peu de compétences, n'est efficace que pour des tâches subalternes (photopies...).

approche basique

Nous sommes tous porteurs de préjugés vis à vis des stagiaires mais dans la réalité, ces derniers contribuent beaucoup aux entreprises qui les accueillent. Nous pouvons choisir de subir le stage ou au contraire de le dynamiser au bénéfice de la structure d'accueil et de le-la stagiaire.

La discrimination est un acte qui détermine une différence de traitement à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes. Elle constitue un acte délictueux lorsqu'elle est fondée sur l'un des 18 critères prohibés par la loi du 16 novembre 2001 dans les domaines de l'emploi, le logement, les biens et services (publics et privés), l'éducation et la santé.

En France, la discrimination est un délit. Pourtant, elle est plus souvent abordée sous l'angle de l'éthique (injustice) que du droit. L'interdit n'est pas encore intériorisé. Toute action de lutte contre les discriminations doit s'appuyer (entre autres) sur le droit.

La lutte contre les discriminations dans l'emploi commence par la promotion de l'égalité pour l'accès aux stages.

le cadre juridique de la discrimination

les directives européennes

Le traité d'Amsterdam de 1997, dans son article 13, donne compétences à la Communauté européenne pour «prendre des mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique». Deux directives ont été adoptées en application de ce traité :



le cadre législatif national

Les directives européennes ont été transposées en partie par les lois suivantes :

La loi du 16/11/2001 assure une protection des discriminations par les articles : 1132-1 du Code du Travail 225-1 et suivants du Code Pénal.

→ Le champ d'application de cette législation en matière de lutte contre les discriminations concerne l'ensemble de la vie professionnelle dont fait partie l'accès aux stages. Aucune personne ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, à l'occasion :

- de l'accès à un stage ou à une formation en entreprise ;
- d'une procédure de recrutement ;
- d'une sanction ;
- d'un licenciement ;
- ou, notamment, d'une mesure en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, ou de distribution d'actions, formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle, mutation ou renouvellement de contrat. Les témoins de discrimination sont protégés contre toutes mesures qu'ils pourraient subir pour avoir témoigné.

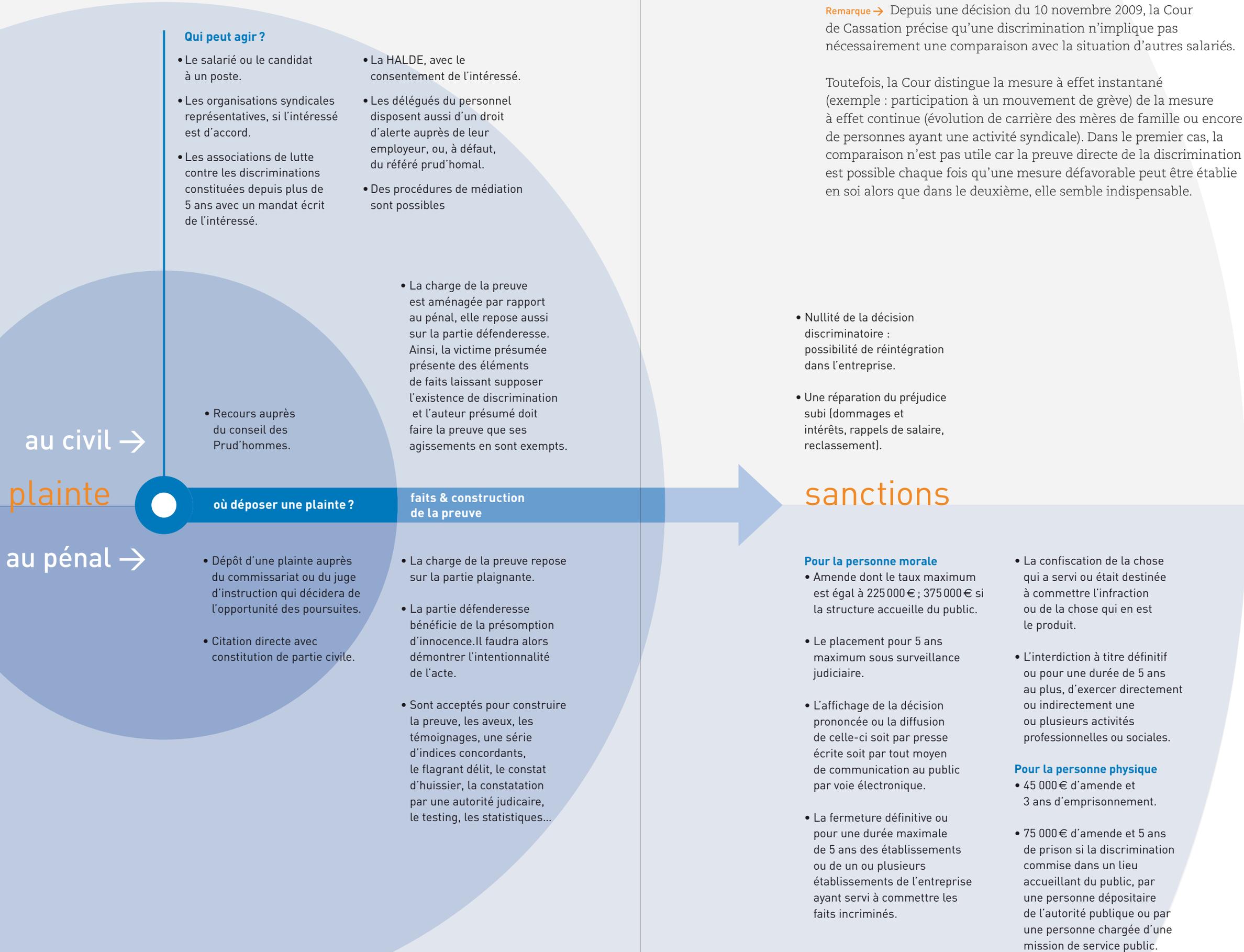
La loi du 27/05/2008

→ Cette loi prohibe l'incitation à la discrimination. Ainsi, le seul fait de donner des consignes discriminatoires, à un chargé de recrutement par exemple, constitue une infraction, même s'il n'y a pas de victime directe.

Les critères de discrimination prohibés :

- l'origine
- le sexe
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- l'âge
- l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- les opinions politiques
- les activités syndicales
- les convictions religieuses
- l'apparence physique
- le patronyme
- l'état de santé
- le handicap
- la situation de famille
- l'état de grossesse
- les caractéristiques génétiques

**Le recours en justice ;
du dépôt de la plainte
à la sanction :**



Remarque → Depuis une décision du 10 novembre 2009, la Cour de Cassation précise qu'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés.

Toutefois, la Cour distingue la mesure à effet instantané (exemple : participation à un mouvement de grève) de la mesure à effet continue (évolution de carrière des mères de famille ou encore de personnes ayant une activité syndicale). Dans le premier cas, la comparaison n'est pas utile car la preuve directe de la discrimination est possible chaque fois qu'une mesure défavorable peut être établie en soi alors que dans le deuxième, elle semble indispensable.

la discrimination lors du processus RH

Ce que dit le droit Le Code du travail (article L1132-1) interdit toute discrimination à l'embauche : l'employeur ne peut pas donner de consignes de recrutement discriminatoires. Un employeur donnant de telles instructions se rend coupable d'incitation à la discrimination, prohibée par la loi du 27 mai 2008. → 26 [rédiger une offre de stage](#)

Article L5331-2 et article L5331-3 du code du travail → Ainsi, par exemple, l'offre de stage ne peut contenir de mention concernant l'origine ou la religion du candidat.

Lors de la sélection des CV et de l'entretien, certains principes sont à respecter :

Article L1221-8 du code du travail → Les techniques et méthodes utilisées par le recruteur doivent être portées à la connaissance du candidat avant leur mise en œuvre.
→ Ces méthodes doivent être pertinentes (par exemple, exclusion des analyses graphologiques).

Article L1221-6 du code du travail → Il indique que les informations demandées lors de l'entretien ne doivent avoir d'autre finalité que celle d'apprécier les aptitudes professionnelles du candidat.
Elles doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé (interdiction de questions relatives à la religion, la situation de famille par exemple...).

Dans ses procédures de recrutement, l'entreprise récolte de nombreux bénéfices à être transparente : en justifiant les refus de stage, elle respecte le candidat et cultive son image positive.

En outre, la motivation systématique du non recrutement est une première étape de l'égalité de traitement entre tous les candidats et constitue des éléments à produire auprès des tribunaux en cas de recours juridique.

Exemple → Une entreprise (publique ou privée) favorise les enfants de son personnel pour l'accès aux stages. Les autres postulants qui n'ont pas de famille au sein de cette entreprise voient donc leur candidature écartée du seul fait de leur situation de famille (alors qu'ils ont le profil requis pour les missions proposées). Cette pratique est une discrimination.

Ce que doit faire l'employeur Une offre d'emploi (ou de stage) ne doit jamais comporter de limite d'âge, que ce soit un âge minimal ou maximal, à moins que cela soit justifié légitimement ou lié à la nature du contrat proposé (par exemple, le contrat d'apprentissage proposé aux 16-25 ans). Même si la limite n'est pas chiffrée précisément, cela peut constituer une discrimination.

Par exemple, la HALDE a considéré comme discriminatoires les faits suivants :

Rechercher un candidat
« récemment diplômé »

Une annonce recherchant
un « jeune chef de cuisine »

Écarter un candidat jugé
« pas assez junior »,
ou « trop expérimenté ».

Une offre d'emploi peut bien sûr comporter une indication de l'expérience exigée du candidat, mais cette donnée doit rester objective. Si un employeur recherche un profil avec une expérience minimale chiffrée, il ne peut ensuite objectivement écarter un candidat « parce qu'il en a trop ».

Lorsqu'il mène un recrutement, l'employeur ou l'intermédiaire de l'emploi ne doit pas demander au candidat sa date de naissance ou tout autre élément pouvant donner une indication sur son âge.



Rechercher un stage : une expérience difficile

La méconnaissance des « canons français » pour faire une lettre de motivation bien ciblée m'a vraiment pris du temps pour démarrer la recherche. Une fois dépassé cet obstacle, le plus difficile a été de ne pas avoir de contacts.

Sonia, 31 ans, Argentine
Master Pro Migrations et relations interethniques

Délibération faisant suite à un refus de stage opposé au réclamant en raison de sa nationalité :

Le 24 février 2010, l'établissement 'Y' fait paraître une annonce pour un stage de 2 mois en ces termes " nous recherchons un(e) stagiaire pour assurer du tutorat en e-learning avec sur logiciel encore en période de développement.

Le ou la stagiaire devra avoir une réflexion critique sur l'outil en lui-même et pouvoir évaluer celui-ci pour faire évoluer son utilisation. **Nous cherchons en priorité des locuteurs natifs français.** Le ou la candidate doit savoir parler une des langues suivantes : « chinois ou japonais »."

faits

construction de la preuve

Le testing* réalisé par le réclamant a montré que son dossier de candidature mentionnant sa nationalité marocaine, a été écarté sans obtenir de réponse, alors que le dossier du candidat de référence, de nationalité

française avec une expérience moindre en enseignement de FLE (« français langue étrangère »), a bénéficié d'une grande réactivité de la part du mis en cause.

* Le testing

la méthode du testing ou enquête par tests de discrimination est en général utilisée afin d'identifier une discrimination à l'embauche, particulièrement pour évaluer les comportements discriminatoires.

La loi du 31/03/2006 sur l'égalité des chances a consacré le testing (vérification à l'improviste) comme mode de preuve de l'existence d'une discrimination devant le juge pénal. [Article 225-3-1 du Code pénal]

En l'absence de toute justification légitime, le Collège note que **ce refus de stage est contraire aux dispositions des articles 225-1 et 225-2-6° du code pénal** qui sanctionnent d'une peine de trois ans d'emprisonnement

et d'une amende d'un montant de 45.000€ le fait de refuser en stage une personne, notamment, en raison de sa nationalité.

risque encouru

La HALDE recommande à l'établissement 'Y' de veiller à libeller les offres d'emplois et de stages en terme de compétences et de niveaux de pratique linguistique et **d'adopter des normes de sélection et de recrutement conformes au principe de non discrimination** pour l'ensemble des stages et emplois proposés ;

solutions

de diffuser une information à l'ensemble de ses membres afin de rendre conforme au principe de non discrimination les conditions de recrutement pour l'ensemble des stages et emplois proposés et **que soit mis en place une procédure objective de recrutement** fondée sur des éléments objectifs de sélection comme le niveau de langue.

Remarque → il existe d'autres éléments objectifs de sélection comme le niveau de langue du candidat issu de la classification du cadre européen commun des langues (CERCL), niveau pouvant être vérifié par le TCF ou le DALF qui sont 2 tests officiels permettant d'attester du niveau de langue, tests régulièrement présentés par les étudiants en français langue étrangère (FLE).

les stéréotypes et les préjugés

Dans un contexte où les inégalités sociales restent une réalité difficilement contournable, les chercheurs en sciences humaines et sociales tentent de comprendre, d'expliquer et de proposer des solutions. Cette partie a pour objectif de nous expliquer les mécanismes et les notions de stéréotypes, de préjugés et de discrimination.

Qu'est-ce qu'un préjugé?

Les préjugés sont des attitudes négatives ou positives comportant une dimension évaluative à l'encontre de certains individus en raison de leur appartenance à un groupe. C'est en général durant le processus de socialisation que nous les apprenons, c'est pourquoi il est difficile de s'en défaire ou de les changer. Il faut avant tout prendre conscience que nous en avons.

Ces comportements seraient indispensables pour faire face à la complexité de notre environnement social (ce qui explique la difficulté de s'en défaire) mais entrent aussi en compte dans le processus de discrimination. Ils servent aussi à compléter nos informations lorsque nous n'en disposons que d'une infime part.

Qu'est-ce qu'un stéréotype?

Les stéréotypes, quant à eux, « désignent les catégories descriptives simplifiées par lesquelles nous cherchons à situer autrui ou des groupes d'individus » (Fischer, 1987). Ils sont une manifestation des préjugés que l'on attribue à autrui de façon arbitraire. S'agissant généralement d'opinions sans rapport avec la réalité objective, les stéréotypes sont rapportés à la notion de préjugés.

La discrimination est souvent la conséquence de préjugés et de stéréotypes négatifs ou positifs.

Nous pouvons facilement avoir recours aux stéréotypes lorsque nous sommes fatigués ou distraits, même de manière inconsciente.

Exemple → Un employeur ne voudra pas embaucher de personnes handicapées car il pense qu'elles sont fragiles ou il recrutera une personne parce qu'elle est jeune et séduisante. Il y a aussi des discriminations sans préjugés de la personne qui discrimine.

→ 4 réaliser un entretien de motivation objectif

un trait de la personnalité
« les chinois sont sournois »

des caractéristiques physiques
« les enseignants s'habillent mal »

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

le comportement
« les japonais sont des travailleurs »

des performances intellectuelles
« les blondes sont idiotes »

« Il est plus facile de briser un atome que de briser un préjugé »

Albert Einstein

« Quand il se présente à la culture scientifique, l'esprit n'est jamais jeune. Il est même très vieux, car il a l'âge de ses préjugés. »

Gaston Bachelard

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. »

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 ! »

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 :

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

Les discriminations peuvent également être le produit d'autres phénomènes : la rentabilité économique, les statistiques, la réponse aux injonctions, l'adaptation à l'environnement...

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.

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

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.

« même les stagiaires ont cassés leurs préjugés et leurs représentations sur notre établissement mais également sur le monde du travail en général »

« 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'approche objectivée

Il s'agit de pouvoir identifier les compétences du candidat et d'écarter toute autre critère de choix. → 16 fiche de stage

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...

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

L'application de ces approches favorise une relation « gagnant-gagnant » entre l'entreprise et le-la stagiaire :



Un apport pour l'entreprise

En petite entreprise, nous n'avons pas le même fonctionnement que dans les grandes entreprises, et par conséquent, nous n'avons pas les mêmes attentes des stagiaires qui participent à des tâches multiples. Ils peuvent apporter un regard nouveau sur le fonctionnement de l'entreprise : j'avais un stagiaire en informatique à qui j'ai proposé un CDD. Il m'a fait profiter de solutions informatiques de dernière génération pour mon entreprise (site Internet, référencement...).

Bernard COHEN HADDAD
de BCH Assurances

les intérêts à agir

des compétences pour l'entreprise

En échange d'un accompagnement et d'un suivi du stagiaire, souvent formateur pour le tuteur, l'entreprise bénéficie d'un réel apport de compétences et de connaissances intégrées dans l'activité de l'entreprise.

Promouvoir la Responsabilité Sociale en Entreprise

(RSE) dont la diversité est une composante.

Accueillir des personnes motivées qui ont pour objectifs de remplir les missions confiées.

Avoir un regard nouveau et extérieur

(un regard « neuf » sur son entreprise...)

une image valorisée de l'entreprise

L'accueil de stagiaire dynamise l'image de l'entreprise auprès : **des clients ou des « usagers », des partenaires professionnels, de son environnement.**

Le fait de développer un rapport de proximité est une marque d'**ouverture de l'entreprise** sur son territoire d'implantation.

→ 10  **communiquer**

ex : Une personne du quartier pourra retrouver dans son agence bancaire un enfant de son voisinage qu'elle a vu grandir, effectuer un stage dans sa banque, signe que celle-ci s'implique dans la formation professionnelle des stagiaires du quartier...
Le rapport de proximité est renforcé.

un fonctionnement interne dynamisé

Le fait d'établir un **planning d'intégration** préalablement à l'arrivée d'un stagiaire permet de travailler conjointement avec tous les services.

L'objectif de faire **découvrir l'environnement de travail** (fonctionnement, métiers, collègues...)

passé nécessairement par des contacts accrus entre les responsables des différents pôles au sein même de l'entreprise. → 12  **les tableaux de suivi**

Cela peut aussi se traduire par la publication dans l'Intranet ou le journal interne des engagements de l'entreprise vis-à-vis des stagiaires, des modalités d'accueil...

s'offrir une multitude de compétences

Faire découvrir ses métiers, c'est aussi **s'offrir une multitude de compétences.**

Encore beaucoup d'entreprises peinent à trouver « la relève » pour certains secteurs d'activités ou métiers.

Plusieurs raisons; **certain métiers demeurent méconnus des jeunes**, à cause des préjugés qu'ils ont sur certains postes ou secteurs d'activité. Il peut donc y avoir une autocensure découlant des stéréotypes associés à certains corps de métiers. Afin d'y pallier; **l'information et la création d'espaces de découvertes et de rencontres** notamment pendant la période de stage.

Exemples de stages que l'on ne soupçonne pas forcément ;
On peut travailler dans la bureautique mais dans un service social (CRAMIF).
On peut être comptable au conservatoire de Paris,
Musicien dans la police nationale, Traducteur au 115 (SAMU Social), responsable du courrier dans un établissement culturel,
Responsable des Ressources Humaines dans l'aviation,
Conducteur de train à la poste, Archiviste à la CNIL,
Infirmier dans l'armée,
Informaticien dans un centre sportif...

évaluation & évolution

Le parcours du stagiaire peut servir de détection de potentiels professionnels qui pourraient devenir de véritables atouts pour l'entreprise.

C'est l'occasion de voir évoluer peut être un **« futur salarié »**. C'est l'intérêt d'avoir une personne formée dans l'entreprise, par l'entreprise et peut être pour l'entreprise.

(Le tuteur de stage et l'entreprise peuvent **détecter de nouvelles compétences** à l'occasion d'un stage).

L'accueil de stagiaires permet également de se constituer un **vivier de talents.**

→ 11  **l'entretien d'évaluation du stage**

Si j'embauche un stagiaire, les temps de formation et d'intégration sont réduits. Il aura déjà des contacts internes et sera opérationnel rapidement. Dans les deux cas, je recrute et c'est bien ou je ne recrute pas mais bénéficie d'un travail abouti, j'ai formé un futur professionnel qui communiquera sur ses apprentissages dans mon entreprise.

outils & bonnes pratiques

1 La fiche de stage

C'est une fiche de poste avec des compétences à minima. Le stage est évolutif et est un lieu d'apprentissage. Ce n'est pas un poste de travail.

The image shows a thumbnail of a 'fiche de stage' form. It has a blue header with the title 'fiche de stage'. Below the title, there are several sections with expandable arrows: 'offre de stage', 'direction', 'domaine d'activité du stage', 'niveau de stage', 'activités confiées au stagiaire par le service d'accueil', 'niveau d'études requis', 'profil du candidat', 'compétences minimales', 'durée indicative du stage', 'durée prévisionnelle', 'contact', and 'gratification'. At the bottom, there is a logo for 'stages en entreprise promouvoir l'égalité'.

2 Rédiger une offre de stage

Le but est de lister les éléments essentiels à faire apparaître sur l'offre comme par exemple le cadre de la mission, les exigences souhaitées, la durée, le service ou le poste de rattachement... sans critère discriminatoire.

3 Répondre aux candidatures

Il est primordial d'adresser une réponse aux demandes de stage de façon systématique.

Un candidat devra recevoir un courrier nominatif, papier ou électronique de votre part, lui expliquant les raisons de l'impossibilité de l'accueillir. Il conservera une image positive de votre enseigne et verra dans la personnalisation du courrier (ou de l'appel) le traitement que vous lui avez réservé par rapport à vos « concurrents » ou à d'autres enseignes. N'hésitez pas à lui joindre des informations qui pourraient l'intéresser et orienter ses recherches à venir.

En cas de refus, il faut éviter les messages laconiques. Un candidat mécontent peut très vite faire part de sa frustration à son entourage via son école ou les réseaux sociaux par exemple. L'image de votre entreprise pourrait ainsi être ternie par ce biais.

The image shows a thumbnail of a 'candidature de stage' form. It has a blue header with the title 'candidature de stage'. Below the title, there are fields for 'nom de l'entreprise', 'nom et adresse du candidat', and 'Madame, Monsieur'. There are two main sections for response options: 'Vous nous avez sollicités pour un stage de...' and 'et nous vous remercions de l'intérêt et de la confiance que vous témoignez à notre entreprise.' Below these are two checkboxes: '1. Nous sommes heureux d'y répondre favorablement et vous proposons de nous rencontrer le...' and '2. Nous ne pouvons vous accueillir actuellement pour cause de:'. There are also two checkboxes for reasons: 'Manque de place ainsi que de moyen humain et logistique' and 'Profil incompatible avec nos activités'. At the bottom, there is a section for 'Commentaires et conseils utiles pour la recherche d'un stage' and a signature line 'Très cordialement,'. The logo 'stages en entreprise promouvoir l'égalité' is at the bottom left.

4 Réaliser un entretien de motivation objectif

- réaliser l'entretien avec un collègue (ou le tuteur)
- répertorier les compétences minimales pour la mission
- évaluer la motivation du stagiaire
- ne pas poser de questions discriminatoires

5 Préparer l'arrivée du stagiaire

Le but est d'avoir à disposition une «check list» qui permettra de lister puis de cocher les étapes essentielles pour un bon départ du stage. Exemple ; mission claire et définie avec le stagiaire, informer les collègues de son arrivée, poste de travail défini...

conditions d'accueil

objectif 20/20

<input type="checkbox"/> espace de travail prêt et adéquat	<input type="checkbox"/> Equipement à trouver, à déposé
<input type="checkbox"/> préparer gratification avec le compte à rebil	<input type="checkbox"/> attendre une requête
<input type="checkbox"/> communiquer les coordonnées au cas où...	<input type="checkbox"/> attendre qu'un problème survienne
<input type="checkbox"/> réaliser solennité et mot de	<input type="checkbox"/> réaliser « tri sur les » (Santé)
<input type="checkbox"/> annonce de son arrivée auprès des services	<input type="checkbox"/> information devant le fait accompli
<input type="checkbox"/> savoir présenter et former pour le stagiaire	<input type="checkbox"/> tonus absent, indigestible
<input type="checkbox"/> présentation de l'entreprise (histoire...)	<input type="checkbox"/> pas de communication
<input type="checkbox"/> échanger, demander « il y a des questions... »	<input type="checkbox"/> ne pas se soucier de son réseau
<input type="checkbox"/> modalités techniques (badge d'accès...)	<input type="checkbox"/> réseau uniquement au personnel
<input type="checkbox"/> convention signée avant le début de stage	<input type="checkbox"/> convention toujours dans le parageur
<input type="checkbox"/> l'accompagner pour la rédaction du rapport	<input type="checkbox"/> indisponibilité, réversion d'informations
<input type="checkbox"/> réaliser un planning de découverte (tril)	<input type="checkbox"/> le laisser faire au jus jusqu'à la fin du stage
<input type="checkbox"/> l'appeler et le présenter normalement	<input type="checkbox"/> « c'est mon petit stagiaire »
<input type="checkbox"/> invitation aux sorties, réunions d'équipe	<input type="checkbox"/> le présenter le jour même...
<input type="checkbox"/> transmission de pratiques professionnelles	<input type="checkbox"/> transmission de tâches multiples
<input type="checkbox"/> favoriser l'autonomie	<input type="checkbox"/> favoriser la dépendance
<input type="checkbox"/> rencontrer le futur « école »	<input type="checkbox"/> négliger ces échanges
<input type="checkbox"/> conseiller, expliquer, présenter	<input type="checkbox"/> renvoyer désoligantes
<input type="checkbox"/> l'impliquer dans une dynamique de travail	<input type="checkbox"/> bloquer l'expression de ses capacités
<input type="checkbox"/> à l'issue du stage, parler des perspectives	<input type="checkbox"/> à l'issue du stage, l'oublier

stages en entreprise promouvoir l'égalité

Votre résultat /20

6 Le livret d'Accueil

Le livret d'accueil est un support sur lequel le stagiaire pourra s'appuyer pour réaliser son mémoire de stage. En outre, il simplifie l'intégration du stagiaire dans l'entreprise. Il doit comprendre :

- l'histoire de l'entreprise
- une présentation de ses activités
- une description des ses services
- les contacts utiles
- le règlement intérieur

7 Parcours métiers

Il s'agit de réaliser un parcours de découverte des métiers de l'entreprise. Les stagiaires ont ainsi une meilleure connaissance de l'établissement et se sentiront intégrés très rapidement. Cette démarche est également une proposition de réflexion à l'avenir professionnel du stagiaire par une présentation des métiers qui existent dans le monde du travail.



Présenter ses activités professionnelles : un parcours métier

Dans notre entreprise, nous avons 33 métiers que nous avons présentés en élaborant un parcours métier.

Nous avons travaillé en amont de l'arrivée des stagiaires de troisième pour les présenter avec une implication de tous les salariés.

Le parcours métier permet aux stagiaires de rencontrer un agent comptable, passer par la billetterie et la régie recettes, en échangeant avec un gestionnaire, un contrôleur de gestion, un technicien paie... Cette expérience nous a permis de valoriser les compétences de la maison auprès d'un jeune public.

Karine DUQUESNOY,
DRH, Parc de la Villette

“Le stage proposé dans le cadre du Parrainage des collèves du 19^e a permis de faire évoluer l'image que ces jeunes générations avait des métiers de la banque, tout cela est très positif.”

Malek BOURUBA,
Directeur d'entités, BNP Paribas

en savoir plus

→ Site du Ministère de l'emploi,
du travail et de la santé :

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Charte des stages.

→ Guide des stages en entreprise

media.education.gouv.fr

Tableau récapitulatif concernant les droits
du stagiaire, les cotisations et affiliations
en fonction de la rémunération.

→ Circulaires publiées
par le site du ministère

<http://www.circulaires.gouv.fr>

→ Source IRMA

www.irma.fr

→ Psychologie sociale

– « Manuel visuel de psychologie sociale »,
Sylvain Delouee chez DUNOD.

– Site des Expériences de Psychologie Sociale

www.psychologie-sociale.com

nous contacter

APSV, 211 avenue Jean Jaurès
75019 paris

→ bsalvioni@apsv.fr

→ 01 40 03 72 16

Guides, outils et documents sur les stages
à télécharger sur le site internet sur :

www.paris19contrelesdiscriminations.fr

Cette action a été soutenue par la
Direction régionale de la jeunesse,
des sports et de la cohésion sociale
d'Ile-de-France au titre des missions
confiées par l'Agence de Cohésion
Sociale et pour l'Egalité des Chances.

Ce guide a été réalisé dans
le cadre du plan de lutte contre
les discriminations à l'emploi
dans le 19^{ème} arrondissement de Paris,
coordonnée par l'Association
de Prévention du Site de la Villette,
et soutenu par la Ville de Paris,
la région Ile de France, la DRJSCS
d'Ile-de-France.

Nous remercions le comité
de relecture composé de
Karine Duquesnoy, Julien Viteau
et Caroline Cuinat.

Direction publication : Olivier Flament
Chef de projet : Bettina Salvioni.
Coordination, conception, rédaction :
Abdelaziz El Attaoui.
Conception graphique : Quartopiano,
assisté par Clément Thorez, stagiaire.
Impression : Sate Industria Grafica.