

UN REFERENTIEL DES COMPETENCES POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'EMPLOI.

Quelles compétences spécifiques avons-nous développées pour favoriser l'égalité de traitement dans l'emploi?

Les acteurs du champ de l'insertion professionnelle et du social, engagés dans le Plan LCD à l'emploi du 19^e en signant le Référentiel Qualité de Prévention et Lutte contre les discriminations se sont donnés pour mission d'intégrer l'égalité de traitement dans leurs pratiques professionnelles.

Lors des séances d'analyse de la pratique de 2013, les professionnels ont constaté que leur rôle demandait des compétences spécifiques et une interrogation sur les postures à tenir. C'est pourquoi, nous proposons une sorte de **Référentiel de Compétences**, qui permet d'*identifier et de reconnaître* les connaissances, les savoir-faire et les postures développées par les acteurs et qui semblent importantes pour favoriser l'égalité dans le cadre professionnel. Nous nous sommes en particulier penchés sur *les missions qui concernent la relation des intermédiaires avec les entreprises et les demandeurs d'emploi, et la relation des travailleurs sociaux vis-à-vis des publics accueillis.*

1

Par **Compétence** nous entendons : un ensemble organisé et finalisé de **connaissances, de savoir-faire**, et de **raisonnements** mobilisés dans un contexte donné en fonction d'un but, d'un problème à résoudre. La compétence se crée, se développe et s'évalue à partir des situations professionnelles. La compétence ne se voit pas, seules les productions de la compétence se voient: se sont les activités et les résultats obtenus. **Le Guide Mode d'emploi Lucide** www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org

Par **Posture** nous entendons une **attitude personnelle** au regard d'un contexte professionnel et d'une situation donnée. Cependant nous avons essayé de trouver des éléments communs qui définissent une **posture plus collective** pour mieux lutter contre les discriminations. Nous avons aussi pris le parti que **la posture était liée à des savoir-faire** par rapport à la situation donnée.

Ce Référentiel de Compétences pourra être enrichie et modifié en fonction des pratiques et des expériences futures des acteurs du PLCD du 19^E.

LES SAVOIRS

L'ENSEMBLE DES CONNAISSANCES ACQUISES

- ◆ **Connaître les définitions de la discrimination**
 - Définitions juridiques (lois, procédures, jurisprudence)
 - Définitions psycho-sociales
 - Définition macrosociologique : systémique
- ◆ **Connaître les définitions des notions afférentes**
 - Stéréotype et Préjugés
 - Racisme, sexisme, homophobie, ...
 - Les différentes thématiques liées à l'égalité : égalité professionnelle, handicap, etc.
- ◆ **Connaître les lieux ressource**
 - Lieux d'accompagnement juridique : DDD,...
 - Lieux d'expertise sur la question
- ◆ **Connaître les outils de prévention et accompagnement**
 - Fiche de repérage des discriminations
 - Argumentaire entreprise
 - Argumentaire TRE
 - Outils RH lucide
- ◆ **Connaître le territoire**
 - Les acteurs relais tel que le PAD du 19^E
 - Les données socio-économiques du territoire.
- ◆ **Connaître les acteurs et publics**
 - Entreprises- intermédiaires à l'emploi, organismes de formation,...
 - Les demandeurs d'emploi
- ◆ **Les mécanismes et les effets de la discrimination (approches psychologique)**
 - Conscience-Déni-Paranoïa
 - Etats émotionnels : émotion/sentiments
 - Les Risques psycho-sociaux

LES SAVOIR- FAIRE

Nous définissons les savoir-faire comme l'ensemble de tâches ou des activités acquises dans le cadre de l'expérience professionnelle.

- ◆ Savoir **déconstruire** les propres stéréotypes et préjugés
- ◆ Savoir **identifier** dans ses propres pratiques professionnelles le risque de discrimination
- ◆ Savoir **identifier** une situation de discrimination
- ◆ Savoir **utiliser** la Fiche de Repérage des discriminations
- ◆ Savoir **favoriser et accueillir** le récit de la discrimination
- ◆ Savoir **diagnostiquer et repérer** les faits par rapport aux récits
- ◆ Savoir **argumenter** face à une injonction discriminatoire
- ◆ Savoir **informer et accompagner** les personnes victimes de discriminations
- ◆ Savoir **identifier la demande** de la personne discriminée
- ◆ Savoir **proposer les pistes** de solutions possibles en fonction de la situation
- ◆ Savoir **communiquer** autour de l'engagement de la structure en faveur de l'égalité

LA POSTURE PROFESSIONNELLE PARTAGEE

Nous avons identifié trois éléments communs qui constituent notre posture professionnelle afin de mieux intégrer la lutte contre les discriminations.

→ **Ecoute active**

- Savoir se centrer sur l'autre
- Savoir garder du recul par rapport à l'autre

→ **Engagement**

- Vouloir agir pour l'égalité
- Respecter le cadre et la limite de ses missions

→ **Questionnement**

- Accepter de remettre en question ses pratiques
- Accepter le flottement lié au vécu de la discrimination