



GUIDE

À L'USAGE DES EMPLOYEURS
ET DES STRUCTURES D'ACCUEIL
DES STAGIAIRES

UN STAGE DE 3^E POUR TOU-TE-S

SOMMAIRE

Introduction	3
Le B.A-B.A du stage de 3 ^e	4
L'essentiel sur la discrimination dans l'accès au stage et dans l'accès à l'emploi	5-8
Pourquoi favoriser l'accueil de stagiaires ?	9
Témoignages de structures d'accueil de stagiaires	10
Fiche pratique	11-12
Ressources bibliographiques	13
Ressources numériques / Contacts	14



Avec le soutien de  **île de France**
et de l'ensemble des partenaires du territoire



Depuis 2005, une séquence d'observation en milieu professionnel est obligatoire pour tou-te-s les élèves de classe de 3^e. Destinée à permettre aux jeunes de découvrir le monde du travail, cette première expérience est une initiation importante pour le développement d'un projet professionnel futur.

Or nombreux-ses sont les jeunes qui ne trouvent pas de stage par manque de connaissance du monde du travail ou par l'absence de réseau personnel et/ou professionnel. Les acteurs du territoire ont souhaité répondre à ces discriminations systémiques qui génèrent de nombreuses conséquences sur les jeunes : éloignement de leurs propres aspirations, phénomènes d'autocensure, méfiance envers les institutions et le milieu de l'emploi... Tout-e élève de 3^e doit pouvoir accéder au stage de son choix.

Le 12^e arrondissement a souhaité agir sur ces inégalités dans l'insertion professionnelle avec la mise en place d'un dispositif favorisant un égal accès aux stages de 3^e. Ce dispositif, qui rassemble établissements scolaires, acteurs sociaux et de l'économie autour d'une Charte d'engagement pour l'accueil de stagiaires, s'inscrit dans le cadre plus large du Plan de lutte contre les discriminations du 12^e arrondissement. Par des actions concrètes, ce Plan vise à réduire les freins discriminatoires dans le champ de l'emploi et à l'échelle du territoire.

Ce guide, accompagné d'une session de formation et de séminaires, est un outil nécessaire à la bonne marche du dispositif :

- Une partie est destinée aux professionnel-les des structures impliquées dans l'accompagnement des stagiaires pour les soutenir dans leur rôle d'orientation et de médiation (enseignant-es, équipes éducatives, animateurs-trices, éducateurs-trices spécialisé-es).
- L'autre partie est destinée aux structures d'accueil (entreprises, associations, services de la fonction publique) pour les renforcer dans leur rôle d'accueil et d'intégration des stagiaires sans discrimination. Par manque de temps, de moyens humains ou d'investissement de la structure d'accueil, certain-es élèves vivent une première expérience peu satisfaisante. Or elle peut se révéler déterminante dans un parcours d'orientation scolaire et professionnel. C'est pourquoi ce guide tente de faciliter l'accueil et le déroulement du stage à l'usage de la structure d'accueil afin que cette première expérience professionnelle soit une réussite aussi bien pour l'élève que pour l'employeur. Il nous tient tous-tes de mettre en application le principe républicain de l'Égalité au cœur de nos missions professionnelles. La publication de ce guide doit pouvoir aider tous les acteurs de notre territoire à porter cet enjeu fondamental auprès des jeunes.

LE B.A.-B.A DU STAGE DE 3^E



La séquence d'observation en milieu professionnel est obligatoire et insérée dans l'emploi du temps de l'année scolaire pour tous et toutes les élèves des classes de 3^e, en application des dispositions de l'article D. 332-14 du Code de l'éducation. Le stage peut se dérouler dans les entreprises, les associations, les administrations, les établissements publics ou les collectivités territoriales, aux conditions prévues par le Code du travail. Il a pour objectif de sensibiliser les élèves aux domaines technologique, économique et professionnel et leur permet de mieux choisir leur orientation scolaire et leur futur parcours professionnel. Il est donc important que les employeurs s'engagent à accueillir des stagiaires et à leur assurer des conditions d'accueil favorables au bon déroulement du stage.

CADRE RÉGLEMENTAIRE DU STAGE

Le stage de 3^e se déroule sur une semaine - 30 heures maximum - généralement entre novembre et avril de l'année scolaire suivant les établissements scolaires. Pendant la durée du stage, le-la stagiaire reste sous statut scolaire et sous la responsabilité du chef-fe d'établissement. La gratification est très rare pour ce type de stage. Les élèves peuvent découvrir les activités de l'organisme d'accueil ou assister à des démonstrations sous le contrôle du responsable de leur encadrement en milieu professionnel. Les élèves ne peuvent pas faire de manipulations sur des machines ou des appareils, ni effectuer des travaux légers.

Le stage est formalisé par une convention tripartite signée par la structure d'accueil, le-la responsable légal-e du mineur (et l'élève) et le-la chef-fe d'établissement. La convention définit le projet pédagogique du stage, formalise le programme du stage et ses modalités pratiques (organisation du temps de travail, durée, date, tuteur-trice chargé-e du suivi, etc). La convention doit être signée avant le début de stage par les trois parties.

UN RAPPORT DE STAGE UTILE À LA STRUCTURE D'ACCUEIL

À la fin du stage, l'élève réalise un rapport dont les consignes lui auront été précisées par son établissement. Il devra être remis à la structure d'accueil. Le rapport de stage peut être un fil conducteur pour organiser la semaine de stage : maîtrise des missions générales de l'employeur, de l'organigramme, du fonctionnement et des métiers liés au domaine de la structure d'accueil.

L'ESSENTIEL SUR LA DISCRIMINATION À L'EMPLOI



CRITÈRES ET CHAMP D'APPLICATION JURIDIQUE

La discrimination dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, la santé, le logement et l'accès à des biens ou services - est une **pratique prohibée** par la loi. Selon les articles 225 et 432-7 du Code pénal, l'article 1132 du Code du travail et la Loi du 16 novembre 2001, la discrimination est **un acte** qui consiste à traiter différemment une personne ou un groupe de personnes **en situation comparable en raison d'un des 21 critères** : âge, sexe, origine, handicap, situation de famille, lieu de résidence, apparence physique, orientation sexuelle, religion...

Dans le domaine de l'emploi, le champ d'application couvre **l'ensemble de la vie professionnelle** : stage, recrutement, contrat de travail, qualification, rémunération, accès à la formation, licenciement.

DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE

La loi prohibe aussi bien la discrimination directe que la discrimination indirecte.

La discrimination directe est souvent un acte intentionnellement discriminatoire d'une personne sur la base de l'un des 21 critères cités ci-dessus.

Exemple : un employeur ne souhaite que des personnes qui soient « jeunes et de belle présence » pour refléter au mieux l'image de son entreprise auprès de la clientèle. La discrimination est directe, fondée selon le critère de l'apparence physique et de l'âge.

La discrimination indirecte est plus difficile à repérer. La plupart du temps involontaire, elle est le résultat de critères neutres en apparence qui entraînent, pour l'un des 21 critères, un désavantage pour une personne par rapport à une autre.

Exemple : Exiger une expérience de 10 ans alors que 3 ans d'expérience suffiraient pour être opérationnel sur le poste en question. Cette mesure apparemment neutre constitue une discrimination préjudiciable aux jeunes. Autre exemple : réserver les emplois d'été aux enfants du personnel. Dans cette situation, un-e jeune qui n'est pas enfant du personnel ne peut accéder à ces emplois, en raison de leur situation familiale.

Harcèlement discriminatoire : Selon une directive européenne du 27 novembre 2000, le harcèlement est une discrimination directe ou indirecte qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement hostile, intimidant, dégradant ou offensant.

Dans certains cas, encadrés par le Code du travail, il est possible de poser un critère discriminatoire si le moyen est proportionné au but poursuivi (dans le cas des tournages de films, par exemple, le critère de l'apparence physique peut être pris en compte).

REPÉRER LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCÈS À UN STAGE OU À UN EMPLOI

Nul n'est à l'abri de pratiques discriminatoires, volontaires ou involontaires. Promouvoir l'égalité dans son fonctionnement général, c'est réviser et objectiver ses pratiques tout en agissant sur les comportements. Un recrutement est le choix entre plusieurs postulants. Objectiver ses pratiques, c'est prévenir les discriminations et favoriser une plus grande diversité des profils possibles. Les critères de sélection doivent être objectifs et justifiés à partir d'une grille d'évaluation détaillant les tâches à accomplir, les compétences nécessaires et les éventuelles exigences spécifiques du poste.

Le Code du travail (article L1132-1) interdit toute discrimination à l'embauche : l'employeur ne peut pas donner de consignes discriminatoires au risque de se rendre coupable d'incitation à la discrimination prohibée par la loi du 27 mai 2008. De même, l'offre de stage ne peut pas contenir de mention concernant l'âge (sauf si justifié par la nature de la tâche à exercer), l'origine, le sexe ou l'origine des candidats. Le Défenseur des Droits a considéré comme discriminatoires les faits suivants : « recherche un candidat récemment diplômé ».

Une offre d'emploi peut exiger une expérience minimale mais doit rester proportionnée par rapport au poste. Les informations demandées lors des entretiens ne doivent avoir d'autre finalité que celle d'apprécier les aptitudes du candidat. Elles doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé (interdiction des questions discriminatoires, portant par exemple sur la religion, l'origine, la situation familiale...).

Un employeur a tout intérêt à être transparent dans ses procédures : en justifiant les refus de stage, elle respecte le candidat, cultive son image positive et permet de produire des éléments auprès des tribunaux en cas de recours juridiques. Au contraire, choisir un candidat sur la base des stéréotypes et des préjugés éloigne des critères basés sur les compétences et représente un double risque pour les entreprises.

À L'ORIGINE DES DISCRIMINATIONS...

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

Albert Einstein

La discrimination est souvent - mais non systématiquement - alimentée **par les préjugés et les stéréotypes** (qui peuvent être positifs ou négatifs) à l'égard de certains groupes. Il faut en avoir conscience et s'en défaire afin d'éviter de mettre en acte la pensée et pratiquer une discrimination. Parfois, la discrimination est générée par **une anticipation d'une réaction négative** de la part des clients, des partenaires ou même des collègues. Dans d'autres cas, la discrimination est produite dans une volonté de bien faire (par exemple, le fait de répondre à une demande discriminatoire de la part d'un client pour protéger un-e salarié-e d'éventuels propos racistes ou sexistes). Peu importe la raison de discriminer car aux yeux de la loi, elles sont toutes illégales.

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ET COPRODUITE

Les discriminations sont souvent systémiques et coproduites, c'est-à-dire qu'elles ne relèvent pas d'une simple action individuelle mais souvent d'une chaîne d'actions.

Exemple : un professionnel en position d'intermédiaire qui relaie une demande discriminatoire de la part d'un employeur auprès des jeunes pour l'accès à un stage peut être mis en cause par la loi. Le seul fait de donner des consignes discriminatoires constitue une infraction même s'il n'existe pas de victime directe.

LES SANCTIONS JURIDIQUES

En droit pénal, la discrimination est un délit passible de **3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros** d'amende. En droit civil, la victime peut obtenir l'annulation de la décision de l'employeur et la réparation du préjudice subi (dommages et intérêts). Des peines complémentaires peuvent être rajoutées (interdiction de répondre à des marchés publics, affichage et diffusion publique de la décision...).

La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi a introduit **l'aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles**. Aux prud'hommes, c'est désormais à l'employeur de prouver que le refus de stage est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

QUELQUES ÉTUDES SUR LE SUJET...

Selon une étude de l'INSEE en 2013, le sentiment de discrimination dans les domaines de l'orientation scolaire, de l'éducation et de la première insertion professionnelle est élevé chez les jeunes français « descendants d'immigrés »¹. La méthode des testing mis en place par l'INSEE permet de vérifier ce sentiment : les pratiques discriminatoires envers les jeunes « descendants d'immigrés » en Île-de-France rajoutent un frein supplémentaire dans l'insertion professionnelle que ne compense que très peu le diplôme².

Les jeunes filles sont encore majoritairement orientées vers les filières de services et les garçons dans celles de la production dès la fin du collège. Cette répartition genrée de l'orientation scolaire réduit considérablement le champ des possibles aussi bien pour les garçons mais aussi et surtout pour les filles car les filières traditionnellement féminisées sont souvent dévalorisées et moins bien rémunérées sur le marché du travail³.

Selon un testing du Bureau International du Travail mené en France, quatre fois sur cinq, les employeurs préfèrent embaucher un candidat supposé « d'origine hexagonale ancienne » plutôt que son collègue supposé d'origine maghrébine ou noire africaine⁴.

POURQUOI FAVORISER L'ACCUEIL DE STAGIAIRES ?



- **Faire connaître la diversité des métiers** au sein de l'entreprise, de l'association ou de la fonction publique. Certains métiers sont méconnus des jeunes. L'information et la création d'espaces de découverte passe par le stage. Faire découvrir ses métiers, c'est aussi s'offrir une multitude de compétences. Certains secteurs peinent à trouver la relève.

Exemple : on peut être comptable au conservatoire de Paris, traducteur au Samu, responsable courrier dans un établissement culturel...

- **Prévenir le risque de discrimination** en assurant l'égalité de traitement et s'inscrire dans une démarche de Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Du côté des stagiaires, c'est l'occasion de déconstruire des présupposés sur le milieu du travail.

- **Meilleure implantation sur le territoire et développement des partenariats** : le rapport de proximité est une marque d'ouverture de l'employeur sur son territoire d'implantation. Cela permet de valoriser et de dynamiser son image auprès des jeunes, des clients, des usagers ou des partenaires professionnels. Les stagiaires communiquent à l'externe sur l'image de l'entreprise, sur son environnement. Ils deviennent ambassadeurs de l'enseigne !

- **Un fonctionnement interne dynamisé** : travailler sur un planning d'intégration avant l'arrivée du-de la stagiaire permet de travailler conjointement avec tous les services.

TÉMOIGNAGES DE STRUCTURES D'ACCUEIL DE STAGIAIRES

FLORENCE LECLERC,

Responsable du service Communication de la Mairie du 12^e arrondissement

« Nous avons accueilli Sarah, élève de 3^e durant une semaine en décembre 2014. Sarah a pu avoir un premier aperçu de ce qui pourrait être son futur métier, notamment au travers du travail de rédaction du journal municipal. La qualité de son stage a été à la hauteur de son implication et de notre investissement. Le secret de la réussite d'un stage de découverte réside dans ces deux ingrédients. »



VINCENT BRANCHET,

Directeur de la Maison des Ensembles, centre d'animation de la Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement

« Nous avons défini une semaine type pour les stagiaires de 3^e : observation du travail à l'accueil et des techniciens du son, rencontre avec des partenaires, participation aux ateliers... ce qui permet aux élèves de découvrir les nombreux métiers du secteur associatif. C'est aussi positif pour notre établissement. On constate plus de proximité entre le public et l'équipe professionnelle, et les jeunes sont plus enclins à comprendre le fonctionnement du lieu. De nombreux stagiaires reviennent nous solliciter ! »



OUTILS ET BONNES PRATIQUES POUR RECRUTER ET ACCUEILLIR UN-E STAGIAIRE

ÉTAPE 1 : LE RECRUTEMENT DU-DE LA STAGIAIRE

1. La rédaction de l'offre de stage est soumise au Code du travail. Aucune mention discriminatoire, directe ou indirecte, ne doit y figurer. *Ex* : « recherche jeune cadre dynamique » ou « recherche jeune femme pour l'accueil ». Il convient de faire figurer le féminin et le masculin (F/H). L'article L1221-6 du Code du travail prévoit que « les informations demandées (...) au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles ».

2. Préparer l'entretien de motivation de manière objective est important. Cet entretien permet de déterminer en amont du stage avec le-la stagiaire ses envies et sa motivation afin de mieux adapter son planning de la semaine. Il est nécessaire de veiller à mener cet entretien sans discrimination. Les questions discriminatoires sont à proscrire (mention sur l'origine supposée, sur la situation de famille...). Elles peuvent décourager l'élève qui se retrouve cantonné-e à une place qu'il ou elle n'a pas choisi et peut lui donner le sentiment qu'il ou elle n'est perçu-e que par ce prisme.

Cet entretien est aussi l'occasion de déterminer avec le-la stagiaire le cadre du stage (jours et horaires de stage, cas de retard ou d'absence, les conditions d'accueil...).

ÉTAPE 2 : PRÉPARER L'ARRIVÉE DU-DE LA STAGIAIRE

- Déconstruire les approches négatives liées à l'accueil de stagiaires :

1. « Il-elle s'ennuie, il ou elle n'est pas de curieux-se » :

Mettons le-la stagiaire à l'aise en créant de bonnes conditions d'accueil.

2. « Il-elle manque de formation » :

Mettons en place un parcours de découverte des métiers.

3. « Il-elle ralentit l'activité » :

Il peut aussi renouveler l'activité et dynamiser la communication interne.

- Créer les conditions d'une bonne intégration :

1. Nommer un tuteur-trice qui s'occupera de l'accueil et de l'accompagnement du-de la stagiaire. Il-elle fera le lien avec l'établissement scolaire en cas de problème (retard, absence, planning...) et sera référent-e du stagiaire tout au long du stage.
2. Prévoir un livret d'accueil et le matériel nécessaire à la réalisation de son stage et informer les services en interne.
3. Mettre en place un parcours découverte auprès des différents services afin de découvrir la diversité des métiers, l'histoire de l'entreprise, le règlement, la définition des missions et tâches.

Exemple de planning type :

	VISITE DE SERVICES	PERSONNE RÉFÉRENTE	MISSION	ÉVALUATION
LUNDI	RH	X	<i>Classement dossier</i>	<i>N'a pas terminé, mais a fait la mission.</i>
MARDI	Comptabilité	X	<i>Observation de la saisie dans un tableur</i>	<i>A remarqué 2 erreurs du tableau.</i>
MERCREDI	Commercial	X	<i>Assiste à une réunion. Lecture du compte rendu.</i>	...
JEUDI	Communication	X
VENDREDI	Relation clientèle	X

- Assurer le suivi du-de la stagiaire :

1. Interpeller l'établissement en cas de problème pour trouver des résolutions collectives aux problèmes.
2. Veiller au bon déroulement du stage en se référant au planning de la semaine et en étant attentif à d'éventuels traitements discriminatoires, y compris des collègues ou de la clientèle.

RESSOURCES

RÉFÉRENCES

¹ Yaël Brinbaum et Jean Luc Primon, « *Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés* », Économie et statistique N° 464-465-466, 2013, Insee

² Emilia Ene Jones, « *Discrimination à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?* », Économie et statistique N° 464-465-466, 2013, Insee

³ Vouillot F. Dir., *Orientation scolaire et discrimination. Quand les différences de sexe masquent les inégalités*, Paris, La Documentation française, 2011

⁴ Bureau international du Travail, *Les Discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT*, 2006

D'AUTRES RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES...

Lorcerie F., « *Discriminations et parcours scolaires des élèves issus de l'immigration : Ce que nous savons, ce que nous supposons* », Revue Diversité, Ville école intégration n°154, septembre 2008, p. 115-120.

Cerrato-Debenedetti M.-C., « *L'expérience de la discrimination ethnique à l'accès au stage de filières professionnelles* », Villeurbanne, EQUAL-PAVIE, 2005

Farvaque N., « *Discriminations dans l'accès au stage : du ressenti des élèves à l'intervention des enseignants* », Revue Française de Sociologie de Sciences Sociales - Formation Emploi n°105, janvier-mars 2009

Dhume-Sonzogni F., « *Entre l'école et l'entreprise, la discrimination en stage. Une sociologie publique de l'ethnisation des frontières scolaires* », Presses Universitaires de Provence, 2014

Guide de l'Agence Nationale de la Cohésion Sociale-Bretagne, « *Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination. Petit traité à l'usage des actrices et des acteurs jeunesse* », 2012

Étude du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur* », Édition 2015

QUELQUES LIENS INTERNET SUR LES STAGES :

- **Eduscol** : www.eduscol.education.fr/cid46879/sequence-d-observation-en-classe-de-troisieme.html
- **Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ)** : www.cidj.com/classe-3e-trouver-son-stage-decouverte/trouvez-votre-stage-decouverte-troisieme
- **Onisep** : www.7etapespourtrouverunstage.com

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LES DISCRIMINATIONS :

- **Défenseur des Droits** : www.defenseurdesdroits.fr
- **Éducation nationale** : www.eduscol.education.fr
- **Ministère de la Justice** : www.stop-discrimination.gouv.fr
- **Réseau National de Lutte Contre les Discriminations à l'École** : www.reseau-lcd-ecole.ens-lyon.fr
- **Ministère du Travail** : www.travail-emploi.gouv.fr
- **Mairie du 12^e arrondissement** : www.mairie12.paris.fr
- **Mairie de Paris** : www.paris.fr/discriminations
- **Ligue de l'enseignement** : www.ligueparis.org/lutte-contre-les-discriminations

Vous souhaitez plus d'informations sur le dispositif et savoir comment l'intégrer ?
Vous souhaitez connaître les autres actions du Plan de lutte contre les discriminations du 12^e arrondissement ?

Contact : Tél. : 01 43 38 85 08 / discriminations@ligueparis.org

Retrouvez nos actions, notre actualité et celle de nos associations sur :
ligueparis.org

Ce guide est réalisé dans le cadre du Plan de lutte contre les discriminations du 12^e arrondissement. Nous remercions chaleureusement les partenaires du 12^e arrondissement qui ont participé à la relecture et ont validé le contenu, ainsi que l'APSV pour son appui au dispositif.