



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



ETUDE DE CAS

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





SITUATION DE REFERENCE :
**Une femme arrive pour un premier contact, elle
cherche un emploi, elle est voilée.**

ANALYSE :

- Quelle compréhension, position, a-t-elle vis-à-vis du « monde du travail »? Dans quel domaine d 'activité souhaite-t-elle s 'orienter ? Sera-t-elle hermétique à mon discours ou au contraire, est-elle prête à faire des concessions par rapport au voile, et jusqu'où ?
- Si elle va à un entretien d'embauche voilée, elle augmente la possibilité d 'être discriminée, d 'où une difficulté plus importante à trouver un emploi. Difficulté pour aborder le sujet avec elle et lui faire comprendre cette difficulté.
- Je me dis que cela va être compliqué pour moi, et qu'il va falloir que j'aborde le sujet avec elle, car je suppose qu'elle va se présenter aux différents entretiens avec des employeurs, voilée.



- Se présente voilée entretien, se présente-t-elle voilée devant les employeurs ? Accepterait-elle d'ôter son voile ? A-t-elle un projet professionnel qui l'amène à rencontrer du public ? Assume-t-elle le fait qu'on lui posera cette question ?
- Se présente devant un employeur, elle ne veut pas l'enlever.
- Expliciter, faire expliciter le projet : métier visé, projet de vie, emploi. Contextualiser en fonction du lieu d'accueil, de leur représentation de ce que je suis et dans quel cadre d'intervention j'interviens. Mettre en évidence la pratique privé / professionnelle.
- Le conseiller peut penser que cette personne se présentera chez l'employeur voilée. Affichage de convictions religieuses.
- La jeune femme a des convictions personnelles. Elle va, risque d'être « connotée » auprès d'entreprises ou d'employeurs. Je vais aborder la question en fonction de la personnalité, de l'attitude de la personne.



- Cette femme se présente voilée en entretien, si elle cherche un emploi acceptera-t-elle de retirer son voile ? Quel emploi recherche-t-elle ? Si oui, pas de questions particulières à ce sujet.
- Poste de travail recherché, emploi recherché. A vérifier : CV, entretien d'embauche. Analyse des aptitudes, des compétences. Comment et quelles sont les démarches effectuées ?
- Le port du voile est un frein pour l'accès à la grande majorité des emplois. Votre opinion sur le port du voile ne doit pas entrer en compte dans votre accompagnement. Vous devez permettre une prise de conscience de la personne (si elle n'en est pas déjà consciente), puis travailler sur ses choix. (Source : ESPERE).



SITUATION DE REFERENCE :
**Une femme arrive pour un premier contact,
elle cherche un emploi, elle est voilée.**

STRATEGIE :

- Questionnement sur l'activité recherchée et son passé professionnel. Détermination de son degré de compréhension « d'adaptabilité » et donc du degré en termes de faisabilité de sa demande.
- Essayer de l'amener à se rendre compte par elle-même de cette différence et de lui faire changer sa vision.
- J'attends quelques entretiens avant d'aborder le sujet, histoire que la personne soit plus en confiance avec moi, et afin qu'elle ne me juge pas de prime abord comme étant raciste.
- Aborder la question. En délimiter les frontières (l'enlèvera-t-elle, portera-t-elle un foulard plus discret, tient-elle à la conserver...). Lui présenter les inconvénients éventuels de sa position. Réfléchir avec elle aux suites à donner (l'aider à produire un argumentaire...).



- Je lui demande comment elle se présente à l'entretien, s'il n'est pas possible qu'elle l'enlève. Discussion autour de son refus.
- Sensibiliser sur l'inadaptation à certains métiers. Confronter aux expériences passées. Mettre en avant des exemples passés. Interroger le projet professionnel, de vie.
- Analyse objective des compétences et des aptitudes. Travail sur le projet professionnel. Mise en relation sur offres d'emplois. Discussion autour du port du voile. Retour des employeurs.
- Je fais son inscription. Je mène son entretien... Je liste ses compétences et qualité, par rapport à l'emploi qu'elle cible. Quand j'arrive aux démarches à mettre en place je lui pose la question sur le port du voile
- Expliquer les « codes de l'entreprise », peu ou pas d'employeurs acceptent en France d'embaucher des femmes voilées.

- Sous forme de boutade. Nous sommes en France, représentation d'une femme voilée ? Comment pense-t-elle se présenter ? Nous sommes à Dubai, une entreprise française à Dubai recrute sans problème une femme voilée ou non d'ailleurs ne pose pas le problème.
- Identifier le poste visé (incompatibilité potentielle avec le voile ou pas, pour raisons d'hygiène et de sécurité et/ou pour faible acceptation du voile anticipée).
- Identifier les pratiques habituelles de votre interlocuteur.



- Faites prendre conscience du fait que le voile peut être un frein : rebondire sur les difficultés non expliquées par les autres freins pour faire prendre conscience que le signe peut être un frein, travaillez sur l'image, éventuellement, mobilisez les outils pour faire prendre conscience des réalités du marché du travail (principe de réalité) : enquête professionnelle par exemple, TRE, Agence, Formation en groupe (importance du regard des autres dans la prise de conscience).
- Fondez votre argumentaire sur le principe de réalité.
- Travailler sur le positionnement par rapport à l'emploi.
- Mettez en avant la notion de responsabilité du demandeur d'emploi.
- Proposez un accompagnement.
- En cas de réticence de votre interlocuteur à ce que vous abordez la question du voile, clarifiez avec le demandeur d'emploi votre rôle d'intermédiaire de l'emploi sur les enjeux de la discrimination. (Source : ESPERE).



SITUATION DE REFERENCE :
**Une femme arrive pour un premier contact,
elle cherche un emploi, elle est voilée.**

ARGUMENTAIRE :

- Explication de mon rôle, de mes missions en tant que conseillère. Questionnement sur le but final de la démarche de la personne : accéder à un emploi (rapidement ou non), accéder à une formation... Dans les cas les plus « compliqués », proposition de réorienter les choix professionnels, élaborer une hiérarchie en termes de souhaits et de besoins.
- Je contourne cette difficulté quand je travaille sur l'entretien car je donne à la personne un document écrit (et je le lis avec elle), où il est stipulé de se mettre en conformité, d'adapter sa tenue vestimentaire à la situation (et là j'insiste bien sur cet aspect). Je le dis même : attention à cet aspect !
- Possibilité que cela présente des inconvénients. Y avez-vous réfléchi ? Jusqu'où seriez vous prête à modifier cela ? Réfléchissons ensemble aux différentes situations possibles (positions différentes des employeurs...).



- Je la rassure sur le fait que sa confession n'est pas remise en cause, mais que dans le cadre du travail elle ne doit pas transparaître car pourrait aboutir à des réflexions négatives. Explication de ne pas pouvoir trouver un emploi si elle refuse de s'y plier.
- Adapter sa pratique n'est pas la renier mais faire preuve d'intelligence sociale.
- Si retour négatif des employeurs (autre que les aptitudes et les compétences), soit la personne accepte de ne pas porter le voile, soit elle n'accepte pas et « re ». Discussion autour des codes de l'entreprise et des savoir-être.
- Est-ce qu'elle est prête à ne pas le mettre au moment des entretiens et durant ses heures de travail ou non ? Si oui, la chose est plus simple et bien sûr je m'arrête là. Si non, je vois avec elle les conséquences hypothétiques ou envisagées, les scénarios, elle reste maître de son choix.



- Si elle n 'accepte pas de retirer son voile, son accès à un emploi sera difficile, en est-elle consciente ?
- Suivant qu'elle garde ou pas le voile : si elle indique qu'elle ne garde pas le voile au travail, pas de problème, si elle indique qu'elle souhaite garder le voile pendant le travail, à elle de gérer la situation. Deux cas suivant l 'employeur : le privé, dépendra de l 'employeur, le public, laïcité oblige.
- Comment vous présentez-vous en entretien ? Portez-vous votre voile ?
- Pourquoi n 'avez-vous pas été retenue ?



- Vous sentez-vous à l'aide en entretien ? Si non, pourquoi ?
- A votre avis, quelle image ont les employeurs de vous ? Quelle est l'image que vous pensez renvoyer ?
- Identifiez-vous les types de recrutement, les profils dans le secteur? Vous pourriez faire une enquête professionnelle.
- Vous avez conscience que le voile n'est pas monnaie courante sur le marché du travail, qu'il sera plus difficile de trouver du travail avec ce voile que sans.
- Seriez-vous prête à vous adapter ? Est-ce que vous accepteriez de l'enlever si l'employeur le demande ?
- Vous pourriez commencer par l'ôter lors de nos rencontres. Je peux vous indiquer une prestation qui peut vous accompagner (image de soi).
- Soyons clairs, votre voile ne me gêne pas, et quand bien même il me gênerait, je n'ai pas à vous donner mon avis d'individu. C'est le professionnel qui vous parle : je suis chargé de vous accompagner à trouver un emploi, et il est évident que le voile ne vous aidera pas. A vous de voir. (Source : ESPERE).