



Balayez les **discriminations** et faites place à la **diversité** dans vos formations qualifiantes

Sélection du public

Les organismes d'insertion socio-professionnelle ont pour mission d'amener vers l'emploi les publics les plus précaires : des jeunes, des femmes, des étrangers, des personnes âgées, handicapées, etc. Ils contribuent ainsi à une société plus inclusive et égalitaire.

Il est donc primordial d'avoir une réflexion au sein de l'organisme de formation pour que le recrutement soit exempt de discriminations et le plus inclusif possible.

Communication vers le public

Sur les visuels de l'organisme d'ISP, dans la communication interne et externe, indiquer, s'il y en a, les critères de non-éligibilité pour rentrer dans les contraintes de subside (âge, sexe, situation, diplôme requis...). Par exemple, le public visé : sans-emploi, bénéficiaires des revenus d'intégration, jeunes sans formation ni qualification (NEETS), femmes précarisées, primo-arrivants...

Cela permet d'appuyer l'absence de discrimination mais le respect du cadre légal et réglementaire, l'approche particulière de l'organisme de formation.

Les visuels et la communication ne doivent pas viser un public précis mais être le plus inclusif possible. Ils doivent permettre de manière subtile d'encourager tous les profils à s'inscrire en formation : femmes et hommes, personnes âgées, personnes de couleurs, personnes handicapées...

Accueil

Au plus le groupe est mixte dans la diversité des âges, origines, genre, handicap, orientations sexuelles, au plus il est important de prévoir un bon accueil et un moment de rencontre avant de débiter la formation. Permettre à tout le monde de faire connaissance dans un cadre convivial, c'est aussi assurer une bonne cohésion de groupe et insuffler une dynamique positive pour découvrir la formation.

Tuer les préjugés dans l'œuf et créer du lien, ça se prépare et c'est essentiel pour que la formation se déroule dans une ambiance de travail agréable.

Egalité des genres

Soyez vigilants à ce que l'égalité des genres soit respectée et mise en avant dans chaque formation. Stipulez les deux sexes de manière complète (pas se contenter de H/F) ; par exemple :

- « Cherchons ouvrier polyvalent/ouvrière polyvalente en écoconstruction »
- « Formation pour aide-soignante/aide-soignant »

Soyez-y attentif dans tous les aspects de votre travail : communication et visuels, outils pédagogiques et fiches explicatives, à l'oral...

Proposez des espaces et des conditions d'accueil et de travail adaptés aux deux sexes : vestiaires, toilettes, équipements, outils...



Erasmus+

Compréhension et apprentissage

Respectez le rythme d'apprentissage de chacun et assurez-vous que chaque apprenant comprenne effectivement et puisse évoluer à son rythme.

S'il y a prise en charge des personnes étrangères, de primo-arrivants, ou ayant des difficultés avec la lecture et l'écriture ou présentant des troubles cognitifs, assurez-vous qu'ils/elles comprennent bien tous les termes techniques liés au jargon professionnel : créez un glossaire avec des images et l'appellation, accompagnez les dans la lecture et l'écriture.

Handicap

Assurez un accueil personnalisé aux personnes porteuses d'un handicap (mental ou physique). Évaluez ce qui est envisageable afin d'adapter vos pratiques aux compétences et capacités de la personne, tout en gardant la sécurité de tous à l'esprit. Tenez-vous au courant et informés des limites de la personne, en impliquant toute l'équipe encadrante.

Pensez à indiquer, renseigner et adapter les modalités d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite.

Vivre ensemble

La gestion d'un groupe implique de tenir compte de la dynamique de groupe, de l'ambiance au sein de la formation, entre apprenants, avec les formateurs et les clients. Il ne faut jamais laisser un malaise sans réponse. Il faut permettre de les exprimer pour s'en saisir.

Fracture numérique

S'il est question d'utiliser internet ou des supports informatiques, assurez-vous d'abord que les stagiaires possèdent l'équipement nécessaire et l'accès à Internet. Ensuite, il est impératif que tout le monde soit à l'aise avec l'outil. Personne ne doit se sentir exclu ou perdu. Eventuellement, procéder par binôme ou sous-groupes de façon à ce que chacun puisse participer à l'exercice.

Evaluation

L'évaluation doit se faire de manière respectueuse du rythme d'apprentissage et des capacités de chacun. L'évaluation, si elle doit être égalitaire, doit surtout être équitable et individualisée pour être adaptée au profil du stagiaire et ses éventuelles capacités ou troubles spécifiques/selon son niveau de compétences et les difficultés et freins auxquels il est confronté. De plus, en plus des compétences techniques et pratiques, il faut, tout au long du processus d'apprentissage, valoriser les compétences transversales, les savoir-être et savoir-faire comportementaux, les aptitudes relationnelles.

Atouts de la diversité

Gardez à l'esprit que la diversité ne peut être qu'un atout et source d'enrichissement si elle est bien appréhendée. Avoir une diversité (âges, genres, origines, religions, handicap...) est source d'enrichissement pour tout le groupe. Il est donc nécessaire d'être vigilant à tous types de discriminations, préjugés et jugement pour les éviter, les déminer et ainsi favoriser l'inclusion de tous et toutes par une atmosphère de tolérance, de bienveillance et d'échange.