

Date : 23/05/2019

Lieu/Centre : Fomal/ SCF

Outil : Non-discrimination

Description du testing :

=> Avez-vous été en mesure de programmer des activités spécifiques pour utiliser la fiche durant le testing ?

>> Oui ?

- **Lesquelles ?**
- **Comment ?**
- **Quels résultats avez-vous obtenus ?**
- **Des réactions particulières sont-elles à souligner ?**

>> Sinon : pourquoi ?

L'outil a été testé dans une classe d'étudiants/ stagiaires à la fin de leur troisième stage (deux mois avant la fin de la formation professionnelle). Il a été nécessaire d'adapter la méthodologie pour rendre le dialogue plus interactif. Le brainstorming initial, issu de la question "Qu'est-ce qui vous fait penser au mot" discrimination "?", a permis de discuter et d'analyser les différentes situations observées pendant les stages et de les classer dans des macro-catégories (discrimination fondée sur le sexe, origine, âge etc.).

Le dialogue s'est poursuivi sur la manière dont chacun affronterait ces épisodes et la réunion s'est terminée par un jeu de rôle animé par le formateur, avec des réflexions finales.

L'outil a été apprécié par la plupart des étudiants car il permettait de constater des comportements considérés, jusqu'à ce moment-là, acceptables et "normaux". Il a un bon potentiel, nous devrions penser à des activités spécifiques pour développer un chemin articulé et prolongé.

Description du testing :

=> Quelles spécificités « nationales » / « sectorielle » / « locales » avez-vous éventuellement jugé nécessaire d'apporter à la version de l'outil travaillé lors de la semaine de formation en Belgique ?

L'outil a été testé dans une classe du parcours du restaurant. La législation italienne, dans ce secteur comme dans les autres, est très claire en matière de discrimination, mais les stagiaires ont souligné que certains comportements sont enracinés et considérés comme légitimes par les propriétaires et les propriétaires des restaurants et des bars dans lesquels ils travaillent. Et tenu compte de la situation contractuelle précaire des jeunes, il est de plus en plus difficile de trouver le courage de demander de l'aide et de faire valoir leurs droits. Ce fut une excellente occasion de parler des syndicats et du statut des travailleurs.

Nous avons ajouté des références législatives spécifiques et avons concentré la discussion sur les travaux dans le secteur de la gastronomie.

La fiche de synthèse a été utilisée pour déterminer le nombre de messages transmis, de manière indirecte, par les médias et les différentes langues utilisées.

Quels sont les objectifs de l'outil ?

- Formaliser l'apprentissage technique.
- Travailler les compétences de base (lecture, écriture, etc.).

X Travailler les compétences comportementales professionnelles & transversales.

- Évaluer les étudiants/stagiaires/salariés.

X Autre (précisez) : sensibilisation, prise de conscience, lutte contre les stéréotypes, encouragement à davantage de mixité.

▪ **D'après vous, est-ce que les objectifs ont été atteints... :**

- Tout à fait.

X Partiellement.

- Pas du tout.
- Commentaires :

• **La version finale du support/outil adapté peut être utilisé par :**

(Sélectionnez une ou plusieurs options)

X Les étudiants/stagiaires/salariés des deux sexes.

X Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap physique.

X Les étudiants/stagiaires/salariés ayant un handicap psychique (ça dépend de la sévérité du déficit psychique)

X Les étudiants/stagiaires/salariés ayant moins d'opportunités (économiques, sociales, etc.).

- Autre (précisez) :

• **La version finale du support/outil est-il construit de façon à inclure :**

- Tant les hommes que les femmes ? Oui
- Tant les natifs que les personnes d'origine étrangère ? Oui
- Egalement les personnes ayant un léger handicap ? Oui
- Les personnes ayant des difficultés financières ou de faibles qualifications ? Oui
- Les personnes de tout âge ? **Oui, si la méthodologie de discussion est adaptée à l'âge des stagiaires.**

▪ **ANALYSE DE L'OUTILS ET DE SON UTILISATION**

POINTS DE FORCE DE L'OUTIL

Interroge les clichés, questionne les pratiques
 - Favorise l'inclusion de toutes et de tous.

- Ton adéquat (... pour les personnes suffisamment qualifiées en matière de lecture et de compréhension).
- Il permet le développement des valeurs et de la pratique de citoyenneté
- Outil très important pour mise en œuvre l'adresse à les problèmes de discrimination au travail
- Il aide à reconnaître la discrimination

POINTS DE FAIBLESSES DE L'OUTIL

Inclure les réglementations propres aux différents pays.

Décliner l'outil en une version accessible à un public peu qualifié
 => Adapter un exemplaire au vécu et au vocabulaire des stagiaires.

Intégrer une dimension numérique complémentaire : liens vers vidéos , vers témoignages, etc.

Sensibilisations doit être bien faites parce qu'il y a un général manque du temps dans les organisations : un projet spécifique doit être développé pour traiter ces problèmes en profondeur.

OPPORTUNITÉS

OBSTACLES ET LIMITES

Pas suffisamment accessible à tous les stagiaires en EFT.

Manque du temps dans les entreprises de façon général et il faudrait avoir

RECOMMANDATIONS
(Par rapport à l'équipe
pédagogique, au contexte
à l'organisation du centre,
etc.)

Il faut disposer de temps pour travailler avec l'équipe de formateurs et impliquer également des formateurs externes dans le processus de sensibilisation, surtout les formateurs qui sont responsables de la période de stage puisque propriétaires des restaurants et responsables de la gestion de l'environnement de travail.

AUTRES...

