



GUIDE

À L'USAGE DES ENSEIGNANT-E-S
ET DES PROFESSIONNEL-LE-S
DE LA JEUNESSE

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	5-8
Fiche pratique N° 1 :	
Les différentes étapes de l'accompagnement à la recherche de stage sans discrimination	9
Fiche pratique N° 2 : Étude d'un cas pratique	10-11
Ressources bibliographiques	12
Ressources numériques / Contacts	13
Comment intégrer le dispositif « Un stage de 3 ^e pour tou-te-s »	14

MAIRIE DE PARIS



Avec le soutien 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.

Pour plus d'informations sur le dispositif et savoir comment l'intégrer, voir page 14

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 des stagiaires (entreprises, structures sociales, services de la fonction publique) pour les renforcer dans leur rôle d'accueil et d'intégration des stagiaires sans discrimination.

Il nous tient tou-te-s de mettre en application le principe républicain de l'Égalité au cœur de nos missions professionnelles. La publication de ce guide doit pouvoir aider tou-te-s les acteurs-trices 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 tou-te-s 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 pour les structures d'accueil de stagiaires en charge de l'accompagnement à la recherche de stage de porter une attention particulière au choix des élèves.

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-de la chef-fe d'établissement. La gratification est très rare pour ce type de stage. Du fait de sa courte durée, il s'agit d'un **temps d'observation et de découverte**.

Le stage est formalisé par une **convention** tripartite signée par la structure d'accueil, le-la responsable légal-e du mineur 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.

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.

La recherche d'un stage de 3^e est généralement la première occasion pour un-e élève de se confronter au monde du travail et d'appréhender le processus de recherche de stage, depuis la rédaction du CV et de la lettre de motivation à l'entretien en passant par la recherche de contacts). Ce processus en soi, constitue un apprentissage qu'il s'avère nécessaire d'accompagner pour ouvrir le champ des possibles des élèves et leur (re)donner confiance en leurs capacités. Trop d'élèves vivent une première expérience peu satisfaisante alors qu'on sait qu'elle peut être déterminante dans un parcours d'orientation scolaire et professionnel.

L'ESSENTIEL SUR LA DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS AU STAGE



Les jeunes en recherche de stage peuvent être confrontés à des situations de discrimination pour un ou plusieurs critères. Ce qui pénalise fortement leur recherche de stage et atteint l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes. C'est pourquoi, en tant que professionnel-le agissant auprès des jeunes, il est nécessaire de porter une attention particulière aux processus discriminatoires, encore faut-il savoir les identifier.

LA DISCRIMINATION, UNE PRATIQUE INTERDITE PAR LA LOI

La discrimination dans l'accès au stage - et plus généralement dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la santé, du logement et de l'accès à des biens - 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 22 critères** : âge, sexe, origine, handicap, orientation sexuelle, apparence physique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, grossesse, mœurs, situation de famille, caractéristiques génétiques, identité sexuelle, opinions politiques, activités syndicales, perte d'autonomie, appartenance ou non-appartenance - vraie ou supposée - à une ethnie, une race, une nation, une religion, vulnérabilité liée à la situation économique.

DISCRIMINATION DIRECTE, INDIRECTE ET SYSTÉMIQUE

La discrimination directe est souvent un acte intentionnellement discriminatoire d'une personne sur la base de l'un des 22 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 22 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.

Porter un œil professionnel sur les discriminations nécessite d'observer la manière dont les acteurs publics et privés (employeurs, intermédiaires de l'emploi, institution scolaire, acteurs du travail social...) traitent les publics et contribuent à (re)produire des inégalités à travers les normes, le fonctionnement, les dispositifs et les pratiques professionnelles.

LA COPRODUCTION DE LA DISCRIMINATION DANS LE CHAMP SCOLAIRE

L'École porte fortement **l'Égalité comme valeur constitutive**. Elle n'est cependant pas étanche aux logiques de fonctionnement de la société dans laquelle elle s'inscrit. L'École n'est donc pas à l'abri de pratiques discriminatoires.

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. Ce qui signifie que la plupart des discriminations ne résultent pas d'une volonté consciente de discriminer. Souvent, les professionnel-les font ce qu'ils pensent être le mieux en fonction des contraintes de leur travail. Interroger la discrimination, ce n'est donc pas mettre en accusation ceux qui travaillent, c'est au contraire les inciter à agir pour réaliser concrètement l'égalité.

Exemple de coproduction : Des professionnels-les chargé-es de trouver un stage à des élèves peuvent produire des discriminations sur demande des employeurs dans l'idée de « protéger les élèves ». Ils décident d'envoyer les élèves « discriminables » dans une autre entreprise et de réserver les places dans l'entreprise en question pour des élèves correspondant au profil désiré par l'employeur. Les raisons de ce choix ne sont pas forcément liées à des préjugés à l'égard des élèves mais découlent des rapports de force entre l'école et l'entreprise, et des contraintes institutionnelles et professionnelles des professionnel-les éducatifs dans la gestion des stages¹.

Autre exemple : Une étude a montré que des discriminations fondées en même temps sur le genre et l'origine pouvaient avoir lieu dans les conseils de classe de fin de 3^e au moment des décisions d'orientation : à résultats scolaires égaux, une fille vue comme d'origine maghrébine se verra plus souvent orientée en seconde générale qu'un garçon supposé de la même origine. Le choix est justifié par l'équipe éducative par la volonté de permettre à la fille de réussir des études pour échapper à un milieu familial qui « opprimerait » les filles².

LE RÔLE DES PRÉJUGÉS ET DES STÉRÉOTYPES DANS LES PROCESSUS DISCRIMINATOIRES

« Il est plus facile de désintégrer un atome qu'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.

Le Centre Hubertine Auclert a étudié la place et la représentation des femmes dans les **manuels scolaires** d'histoire, de français et de mathématiques. Ces études mettent en exergue leur sous-représentation et la minimisation de leur rôle : 90% des citoyen-nes seraient des hommes ; les domaines des grandes découvertes, de l'art, de la philosophie et des mathématiques seraient réservés aux garçons ; les femmes ne sont la plupart du temps que « les femmes de ». Certes les stéréotypes les plus criants disparaissent peu à peu mais ils sont toujours présents et s'auto-alimentent³.

LES CONSÉQUENCES DES DISCRIMINATIONS SUR LES JEUNES

Vivre une discrimination, ce n'est pas seulement perdre une opportunité d'accéder à un stage, c'est aussi une **violence symbolique** qui atteint l'intégrité de la personne et notamment les jeunes qui sont en pleine construction identitaire.

Cette expérience de rejet atteint la **perception de soi** et la **place – dévalorisée** – qu'on occupe dans la société. Afin de se protéger contre la violence symbolique et la dévalorisation, les jeunes tendent à mettre en place des **stratégies d'adaptation** qui sont variables d'un individu à un autre. La discrimination peut générer de la souffrance, l'autolimitation des ambitions, la perte de confiance en soi ou en la société, de l'agressivité... mais aussi, parfois, la surmobilisation scolaire ou politique. Certains jeunes, à force d'être confrontés à une altérisation - c'est-à-dire le fait d'être perçu comme Autre - vont mobiliser des ressources identitaires qui peuvent renforcer la stigmatisation et les exclure d'autant plus du groupe majoritaire.

La discrimination a aussi **des conséquences sur l'ensemble de la société** : permanence et légitimation de situations d'inégalités, recul de l'État de droit, perte de crédibilité des institutions et des politiques publiques...

LE SAVIEZ-VOUS ?

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).

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 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.

Le 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.

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 mise 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.

FICHE *pratique* N°1

LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE DE STAGE SANS DISCRIMINATION

1. ÉTAPE DE L'INFORMATION ET DE L'ORIENTATION

Le risque est de fournir une information inégale selon les stagiaires ou de laisser une influence aux aprioris quant aux choix d'orientation en fonction de préjugés liés au sexe, à l'origine ou au milieu social de l'élève. Un conseil : proposer un stage en fonction de critères objectifs de compétences et de motivation de l'élève.

2. ÉTAPE DE LA PRÉPARATION DU CV, DE LA LETTRE DE MOTIVATION ET DE L'ENTRETIEN

Certains éléments qui nourrissent la discrimination ne sont pas indispensables dans le CV et la lettre de motivation : photo, âge, nationalité, adresse... Un conseil : il faut pouvoir laisser le choix à l'élève de faire apparaître les éléments qu'il souhaite ou lui proposer d'autres solutions (ex : au lieu de l'adresse mettre le courriel). Vous pouvez vous procurer le « Livret d'aide à la recherche de stage pour les élèves de 3^e » qui prépare à la réalisation du CV, à la lettre de motivation et à l'entretien.

Parfois, les professionnel-les ne voient pas les discriminations que peuvent rencontrer certains jeunes. Or il s'agit d'un frein supplémentaire dans la recherche de stage qui nécessite un accompagnement plus spécifique. Il faut pouvoir travailler le frein « discrimination », au même titre que les autres freins de la recherche de stage. L'écueil inverse serait de tomber dans un accompagnement systématique centré sur la « différence » qui produirait une stigmatisation supplémentaire. Un conseil : Il faut pouvoir fonder son discours sur le principe de réalité « oui les discriminations sont une réalité mais ne sont pas systématiques » et donner les moyens aux jeunes de connaître leurs droits. Il incombe aux professionnel-les de les soutenir en cas de situation avérée de discrimination. Les professionnel-les ont un premier rôle d'écoute qui permet de repérer et de qualifier une situation de discrimination. Le second rôle est celui de la médiation pour traiter la situation de discrimination (interpeller sa hiérarchie ou l'employeur, contacter le Défenseur des droits ou une association spécialisée, etc).

3. ÉTAPE DU SUIVI DU DÉROULEMENT DE STAGE

Une fois l'élève placé-e, le risque est de ne pas être informé-e des discriminations qui peuvent s'opérer pendant son stage. Parce que parfois, des situations de cet ordre sont vécues par les élèves, le-la professionnel-le doit pouvoir opérer un suivi minimum des stagiaires pendant le stage en étant attentif-ve, voire questionner, les éventuelles différences de traitement observées.

FICHE *pratique* N°2

ÉTUDE D'UN CAS PRATIQUE

LA SITUATION

Une jeune fille souhaite faire son stage dans un restaurant. Elle a eu un rendez-vous pour un entretien avec l'employeur qui ne la rappelle pas. Deux autres jeunes filles attendaient en même temps leur entretien. Elle exprime un doute au professionnel qui l'accompagne dans sa recherche de stage « je pense que je n'ai pas été prise car je ne suis pas comme elles ».

ÉTAPE 1 :

ÉCOUTER ET REVALORISER L'ÉLÈVE

L'écoute est primordiale car elle est la première reconnaissance du préjudice subi. Si ce sentiment est exprimé par un-e jeune, il faut travailler dessus. Il est important de ne pas faire reposer l'ensemble de la responsabilité de la situation sur l'élève « tu es une élève dynamique et motivée. On va trouver un stage ». Le-la professionnel-le peut appliquer le principe de réalité « les discriminations existent mais elles ne sont pas systématiques » et montrer à l'élève que la situation va être prise en charge par le-la professionnel-le.

ÉTAPE 2 :

INTERVENIR AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR OU AUPRÈS DE L'INTERMÉDIAIRE

- Diagnostiquer la posture et la demande du-de la recruteur-euse

Les demandes peuvent être ouvertement discriminatoires (« *je ne veux pas de filles, d'étrangers...* ») et parfois expliquées par l'interlocuteur-trice par « *la demande des clients, des collègues* » ou par de mauvaises expériences passées. Des demandes d'informations non nécessaires au recrutement d'un-e stagiaire ou des refus fréquents de certains profils peuvent indiquer des demandes ou postures potentiellement discriminatoires.

• Argumenter

Il est opportun d'adopter une attitude d'écoute compréhensive et éviter - au moins dans un premier temps - la rupture ; faire dire ou nommer les postures ou propos ambigus qui laissent entendre l'intention discriminatoire « *Elle n'a pas le profil, question physique, ça n'allait pas. J'ai une clientèle moi !* » ; élucider les raisons qui fondent la demande discriminatoire « *Alors vous regardez le physique plus que la motivation ? Oui, c'est surtout ça qui compte. La motivation, c'est un plus* ». Le-la professionnel-le peut participer à la déconstruction des présupposés ; il-elle peut montrer à l'entreprise son intérêt à diversifier ses recrutements et éventuellement proposer une médiation (visite, échange avec un-e interlocuteur-trice tiers). Il-elle peut recourir à l'argument de la loi comme outil de dissuasion.

« C'est dommage : vous vous privez d'une élève motivée et vous lui donnez une mauvaise image du secteur alors que nous sommes dans un contexte de pénurie. Et puis, vous vous mettez hors la loi. Vous pouvez au moins essayer de prendre cette élève en stage et vous vous rendrez compte par vous-même. ».

ÉTAPE 3 :

FAIRE REMONTER LA SITUATION À SA HIÉRARCHIE OU À DES PARTENAIRES SUSCEPTIBLES D'INTERVENIR

S'il n'y a pas de changement de posture de l'entreprise, le-la professionnel-le a le devoir de faire connaître les pratiques illégales et discriminatoires. Il-elle peut être conseillé-e ou relayé-e par le Défenseur des droits, la Mission locale, les acteurs jeunesse ou les associations de lutte contre les discriminations.

Il-elle peut également remplir la fiche de repérage « discriminations » du Réseau Parisien de Repérage des Discriminations (RePaRe) mis en place par la Mairie de Paris, qui permet de recenser les situations rencontrées sur le territoire et d'alimenter l'observatoire des inégalités.

RESSOURCES

RÉFÉRENCES

¹ Fabrice Dhume-Sonzogni, *Entre l'école et l'entreprise, la discrimination en stage. Une sociologie publique de l'ethnisation des frontières scolaires*, Presses Universitaires de Provence, 2014

² Philippe Perrot, *La discrimination systémique dans le système éducatif français*, Cahiers de l'Urmis, n°10-11, décembre 2006.

³ <http://www.centre-hubertine-auclert.fr/>

⁴ 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

⁵ Françoise Vouillot, Dir., *Orientation scolaire et discrimination. Quand les différences de sexe masquent les inégalités*, Paris, La Documentation française, 2011

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

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

Brochures et guides pratiques sur les discriminations à destination des employeurs et des salariés en téléchargement sur le site du Défenseur des Droits www.defenseurdesdroits.fr

Testez vos préjugés sur le site : www.prejuges-stereotypes.net

STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE DE STAGE DANS LE 12^E ARRONDISSEMENT :

- Point Information Jeunesse - Maison des Ensembles | 3-5 rue d'Aligre | 01 53 46 75 12
- Centre Paris Anim' CLAJE | 291 rue de Charenton (centre administratif) | 01 43 07 19 11
- Centre social CAF Charenton | 295 Rue de Charenton | 01 43 07 49 10
- Centre social Relais 59 | 1 Rue Hector Malot | 01 43 43 20 82
- Local interassociatif | 91 rue Claude Decaen | 09 84 34 76 08
- Fondation Jeunesse Feu Vert | 1 rue Élie Faure | 09 83 71 46 08
et 10 rue Erard | 01 43 42 15 44

PLUS D'INFO 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

PLUS D'INFO SUR LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ÉCOLE :

- Défenseur des Droits : www.defenseurdesdroits.fr
- Éducation nationale : www.eduscol.education.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

COMMENT INTEGRER LE DISPOSITIF « UN STAGE DE 3^E POUR TOU-TE-S » ?

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Les établissements scolaires et les acteurs jeunesse du 12^e arrondissement peuvent saisir ce dispositif dans le cas où un-e élève ne trouve pas de stage en raison de l'absence de réseaux familiaux ou personnels. Ce dispositif consiste à mettre à disposition des établissements scolaires une liste d'employeurs du 12^e arrondissement qui accueilleront en stage un nombre limité d'élèves de 3^e pour chaque établissement. Les employeurs proposent un « parcours découverte » afin de permettre aux élèves de découvrir le domaine professionnel.

A QUI S'ADRESSE LE DISPOSITIF ?

Aux élèves de 3^e des établissements scolaires du 12^e arrondissement n'ayant pas de réseaux familiaux ou personnels et qui ont mené en vain des recherches de stage. Ils seront repérés par les professeurs principaux ou les acteurs jeunesse. Le nombre de places est proportionnel au nombre total d'élèves de chaque établissement.

LE DISPOSITIF EN 3 ÉTAPES :

- 1) La coordinatrice du dispositif recense les périodes et la capacité d'accueil auprès des structures d'accueil et envoie à chaque établissement scolaire une liste des stages proposés début octobre.
- 2) Le-la professeur-e principal-e ou l'acteur-actrice jeunesse repère les élèves en difficulté dans leur recherche de stage. Il-elle contacte la coordinatrice du dispositif.
- 3) La coordinatrice du dispositif contacte un employeur pour s'assurer de la possibilité d'accueil de l'élève. Le-la professeur-e principal-e contacte ensuite l'employeur pour établir la convention de stage.

3 POINTS DE VIGILANCE :

- 1) En amont du stage : la candidature doit être envoyée à la coordinatrice au minimum 15 jours avant la période de stage afin de laisser le temps à l'employeur de s'organiser.
- 2) Pendant la durée du stage : le-la professeur-e principal-e ou le-la CPE se porte référent-e en cas de problème entre l'employeur et l'élève (absence, retard...).
- 3) A l'issue du stage : le-la professeur-e principal-e veille à ce que le rapport de stage réalisé par l'élève soit adressé à l'employeur.

POUR TOUTE QUESTION :

Contactez Marion Clerc, coordinatrice du dispositif : mclerc@ligueparis.org | Tél. : 01 53 38 85 08
bit.ly/Plan12e