



## **Recruter et gérer les ressources humaines sans discriminer : pourquoi et comment les acteurs socioéducatifs sont-ils concernés ?**

**Cycle d'échanges et de qualification**  
**Les discriminations dans le champ socioéducatif : connaître les réalités, transformer les pratiques**  
**Septembre à décembre 2013**

### **BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE** *(Documents consultables au CR•DSU)*

#### **■ RESSOURCES HUMAINES ET DISCRIMINATION DANS LE CHAMP SOCIOEDUCATIF**

##### **Petite Enfance, plus d'égalité par une prévention des discriminations. Guide des professionnels.**

Le furet, ORIV, 2013, 56 p.

Mettre en œuvre une égalité réelle et effective dans les structures de la petite enfance, tel est l'objectif de ce guide. Il propose des repères juridiques, des référentiels, des analyses de situations qui doivent permettre aux professionnels de la petite enfance d'agir contre des pratiques de discriminations souvent inconscientes. Il se penche sur trois objectifs principaux, dont celui de gérer le personnel sans discriminer.

[www.lefuret.org/media/PJ\\_newsletter/PJ%20NL%2075/GUIDE%20Discri%20FINAL%20BD.pdf](http://www.lefuret.org/media/PJ_newsletter/PJ%20NL%2075/GUIDE%20Discri%20FINAL%20BD.pdf)

##### **Le rôle des centres sociaux dans la prévention et la lutte contre les discriminations dans les Bouches-du-Rhône**

DRJSCS PACA, 2012, 4 p.

Fin 2008, l'Acsé et la Préfecture des Bouches-du-Rhône ont commandé à l'ISCRA un diagnostic territorial stratégique sur le rôle des centres sociaux dans la lutte et la prévention des discriminations. Il s'agissait de disposer d'une connaissance de la situation afin, d'une part, d'orienter une stratégie d'action publique, d'autre part de mobiliser pour agir. Cette synthèse est structurée autour des points suivants : la discrimination dans les centres sociaux : une question entre évidence et malentendu ; ce que voient et entendent les centres sociaux : signes et traces de la discrimination ; des pistes pour l'action.

##### **Charte contre les discriminations des MJC en Rhône-Alpes**

Les MJC en Rhône-Alpes, 09/2009

Les MJC du Rhône se sont engagées le 5 septembre 2009, en signant une charte contre la discrimination, en tant qu'associations d'éducation populaire, employeurs et groupements citoyens, à réduire la discrimination par l'argent, à accueillir l'ensemble de la population, à lutter contre la discrimination à l'embauche, à promouvoir l'égalité des salaires à travail équivalent, et à sensibiliser la population aux préjugés. Les MJC ont également réaffirmé leur indépendance par rapport à tout mouvement politique et religieux.

##### **Recrutez sans discriminations. Guide pratique destiné aux responsables d'entreprises et aux directeurs des ressources humaines**

Ville de Villeurbanne, 12/2008, 26 p.

Ce guide pratique constitue un outil de prévention des discriminations dans le recrutement. Il se veut un point de repère pour les recruteurs. Il rappelle les règles juridiques, attire l'attention sur les risques et permet de fixer des axes de progrès dans les recrutements.

##### **Prévenir les discriminations en PME/TPE. Guide pratique**

Tourcoing. Institut régional de la ville, 04/2008, 40 p.

Une fois convaincu de la nécessité de diversifier les profils des personnes recrutées, comment s'assurer de recevoir les bonnes candidatures ? Comment intégrer un salarié « atypique » dans des équipes de travail parfois réticentes au changement ? Comment faire en sorte que chaque salarié se sente bien jugé sur ses compétences et seulement sur ses compétences ? Ce guide, issu des réflexions de chefs d'entreprise de PME, a été élaboré en vue de répondre à des questions concernant le respect de l'égalité de traitement à toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.

### **Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les entreprises à la Halde ?**

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, 09/2006, 96 p.

Fin 2005, la Halde s'était adressée à 146 entreprises afin de connaître leurs pratiques en matière de lutte contre les discriminations et de promouvoir des mesures relatives à 8 thèmes (procédures d'accès au stage et à l'emploi, bilan de gestion de RH, formation professionnelle, personnes handicapées, formation des recruteurs, outils de suivi des actions engagées, accords avec les partenaires sociaux). La Halde analyse les 110 réponses reçues : outre les lignes directrices se dégageant de l'approche des entreprises, elle présente un certain nombre d'expériences et 20 bonnes pratiques mises en oeuvre sur le terrain et pouvant être reprises. Une information à vocation pédagogique pour tous les acteurs de l'emploi et un cadre de référence permettent aux entreprises d'évaluer l'impact des mesures qu'elles mettent en oeuvre dans ce domaine.

### **Ethnicisation ? Discrimination ? Quelles pratiques d'embauche des animateurs jeunes ?**

URACS Rhône-Alpes, 06/2006, 18 p.

Ce texte reprend et prolonge une recherche-action menée en Rhône-Alpes en 2006 et intitulée : « **Existe-t-il un facteur ethnique ou culturel dans le recrutement des animateurs jeunes dans le secteur des centres sociaux ?** ».

Il vise à décrypter les processus de recrutement actuels des animateurs jeunes et veut ouvrir le débat afin de promouvoir la profession d'animateur. Cette enquête, réalisée par MétaCompétences, montrait que la faiblesse de la définition du métier induisait des recrutements « ethniques », où le fait de ressembler au public faisait office de compétence professionnelle, où le fait de partager des codes correspondait à une capacité reconnue, à un « savoir-être ».

## **■ DISCRIMINATIONS DANS LE CHAMP SOCIOEDUCATIF ET EDUCATIF**

### **Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination**

DRJSCS Bretagne ; Acsé ; JEUDEVI ; TOPIK, 2013, 24 p.

Destinés aux actrices et acteurs jeunesse, ce guide dresse un inventaire des ressources éducatives et pédagogiques mobilisables. Il est le résultat d'une enquête menée auprès de salariés et de bénévoles d'organisations spécialisées dans les champs de la jeunesse ou de l'égalité des droits, dans toutes les régions françaises et dans plusieurs pays européens.

L'enquête a porté essentiellement sur les critères du sexe, de l'origine et de l'âge ; l'orientation sexuelle et le handicap ont également été traités. Le guide présente 25 outils sur les 200 repérés.

Réseau RECI

### **Démarches éducatives et question ethnique. Quelques pistes**

In VEI Diversité n°168, 04/2012, pp. 148-153

Résultat d'un projet mené depuis 2008 par les membres du Réseau RECI, cet article reprend des enjeux relatifs à la gestion de la diversité et à la lutte contre les discriminations dans le champ éducatif (champ scolaire et périscolaire), à partir d'une définition des termes et d'illustrations concrètes d'actions repérées ou mises en oeuvre par les structures membres du réseau. Il propose des pistes de réflexion ainsi qu'une définition commune des enjeux identifiés.

### **Centres sociaux : prévention et lutte contre les discriminations. Quels enjeux, quelles pratiques pour une prise en compte de la prévention et de la lutte contre les discriminations liées aux origines ?**

Fédération des centres sociaux de France, Collection Repères n°3, 03/2010, 27 p.

Ce document rend compte des réflexions menées, pendant 4 ans, au sujet du développement d'actions et de prévention de la lutte contre les discriminations dans les centres sociaux. Comment cette question est-elle appréhendée au regard des valeurs que se donnent les centres sociaux, notamment l'égalité ? La mesure des engagements dans ce champ, y compris les réticences sont évoquées. À partir de ces préalables, sont présentées les modalités de mise en oeuvre concrète et ses effets sur l'organisation des centres sociaux, le tout illustré d'expériences.

Fabrice Dhume

### **L'hypothèse de la discrimination selon l'origine, une problématique encore difficile à appréhender pour les acteurs concernés, état des savoirs et pistes de travail**

Film de l'intervention de Fabrice Dhume dans le cadre de la journée d'étude du 3 octobre 2011 coordonnée par le Centre Alain Savary : « De l'(in)égalité de traitement dans le champ éducatif ? ».

Il fait une analyse de 50 ans de travaux de recherche sur les discriminations dans le champ éducatif.

<http://centre-alain-savary.ens-lyon.fr/CAS/lutte-contre-les-discriminations/les-journees-detude-sur-la-discrimination-dans-les-parcours-et-lorientation-scolaire/de-l-in-egalite-de-traitement-dans-le-champ-educatif>