



CAREER
CENTER

LE KIT CAREER CENTER
Ouvrir et développer un Career Center

R03

Guide pour un Career Center Inclusif



†.ΧΗΛ&† I ΝΕΥΟΞΘ
†.C.L.L.Θ† I †ΘΧΕ& α.ε.Ε:Ο Λ †Θ&††Χ α.Ζ.Ζ.††.α.†
Λ †ΘΘ††Λ α.α.††††.α. Λ †Ο.Ζ.Ζ.† α.Ε.α.Θ.α.†



المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي

En partenariat avec :



Sommaire

Avant-propos	05
1. Pourquoi le <i>Guide pour un Career Center inclusif</i> ?	06
2. L'inclusion : définition	07
3. Un Career Center inclusif : mode d'emploi	11
4. Mettre en œuvre une approche inclusive dans les activités du Career Center : ce qu'il faut retenir	27

Liste des acronymes

CRDPH	Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées
HI	Handicap International-Humanité et Inclusion
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
PIB	Produit Intérieur Brut
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PSH	Personne en Situation de Handicap
VBG	Violence Basée sur le Genre
WCAG	Web Content Accessibility Guidelines
WDG	Washington Disability Group

Avant-propos

Le programme USAID Career Center et le projet d'insertion professionnelle de Handicap International partagent les objectifs communs d'améliorer l'employabilité et de promouvoir l'égalité des chances des jeunes au Maroc. À cette fin, ils se sont associés pour concevoir ensemble ce *Guide pour un Career Center inclusif*.

Inspiré des meilleures pratiques internationales, le modèle marocain de Career Center est conçu au Maroc comme un espace d'échanges entre tous les acteurs du marché du travail : entreprises, jeunes, établissements de formation, agences de recrutement, services publics d'intermédiation, associations et fédérations d'entreprises.

À ce jour, plus de 200 000 jeunes marocains, étudiants des universités ou stagiaires de la formation professionnelle, ont bénéficié des services des six Career Centers pilotes et du Career Center Virtuel, www.careercenter.ma, conçus et mis en œuvre par l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID) et le Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique. Ces Career Centers font partie de la stratégie de l'USAID visant à renforcer l'employabilité des jeunes en les assistant dans leur transition de l'éducation vers le marché de l'emploi.

Handicap International est une organisation de solidarité internationale indépendante et impartiale, qui intervient dans les situations de pauvreté et d'exclusion, de conflits et de catastrophes. En 2018, le nom du réseau mondial Handicap International (HI) est devenu Humanité & Inclusion (HI).

Au Maroc, Handicap International est présente depuis 1996 et agit pour une meilleure participation des personnes en situation de handicap dans la société. HI mène plusieurs projets pour améliorer la scolarisation des enfants en situation de handicap, promouvoir l'employabilité des personnes vulnérables et/ou en situation de handicap et améliorer la qualité de prise en charge des services médico-sociaux. Elle soutient également le ministère de la Santé dans la mise aux normes internationales des cursus de formation en ergothérapie – afin de garantir une prise en charge optimale des personnes en situation de handicap.

1. Pourquoi le Guide pour un Career Center inclusif ?

Il existe chez la plupart des jeunes, des défis communs pour accéder au marché du travail. Néanmoins, ces défis sont accentués ou se manifestent différemment selon les situations individuelles, notamment la situation socio-économique de la famille, l'origine géographique, l'appartenance identitaire, le handicap ou encore le genre.

En adoptant une approche inclusive, c'est-à-dire, en tenant compte des spécificités et des difficultés de chaque personne accueillie, le Career Center peut contribuer à promouvoir les potentiels inexploités des jeunes bénéficiaires.

Aussi, le Guide pour un Career Center inclusif s'adresse-t-il aux conseillères et conseillers carrière, Managers et décisionnaires des Career Centers pour leur fournir des outils pratiques, fondés sur une approche centrée sur les besoins de chaque bénéficiaire, pour la prise en compte de la diversité du public accueilli.



1. Étude sur le coût économique de l'exclusion du marché du travail des personnes en situation de handicap au Maroc, Collectif pour la Promotion des Droits des Personnes Handicapées et Handicap International, 2009.

2. USAID Career Center Gender Analysis Report, USAID-Maroc, 2015.

Quelques données chiffrées

En 2004, le Maroc a perdu **9,2 milliards de dirhams** du fait de l'exclusion des personnes en situation de handicap (PSH) du marché du travail. Cela représente environ **2% du Produit Intérieur Brut (PIB)** de cette année¹.

Au niveau mondial, l'Organisation International du Travail (OIT) a estimé en 2009 le coût de l'exclusion liée au handicap entre **1 370 et 1 940 milliards de dollars**.

Pourtant, la plupart des études tendent à prouver que les coûts associés à l'inclusion des personnes handicapées sont largement compensés par les avantages financiers à long terme pour les individus, leurs familles et la société.

Au Maroc en 2013, les femmes représentaient seulement **25,7% des employés** du secteur privé selon Haut-Commissariat au Plan. Ce faible taux de féminisation dans le monde du travail reflète la persistance des barrières liées aux représentations stéréotypées des rôles sociaux attribués aux hommes et aux femmes dans la société.

Une étude menée par le programme USAID Career Center² en 2015 auprès des acteurs de l'écosystème de l'emploi souligne que les employeurs seraient moins enclins à recruter des femmes craignant que ces dernières ne quittent leur poste, à un moment ou à un autre, pour s'occuper de leur famille. Paradoxalement, les employeurs ont une représentation plus positive des femmes qui travaillent. Ils les trouvent plus sérieuses et moins exigeantes d'un point de vue salarial.

Par ailleurs, les jeunes garçons interviewés dans le cadre de cette étude semblaient, comparativement aux jeunes filles, davantage sous la pression de trouver un emploi et de s'insérer rapidement dans la vie active, endossant, du fait qu'ils soient des hommes, le rôle de futur gagne-pain de leur famille.

Ces représentations genrées peuvent être préjudiciables autant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes.

2. L'inclusion : définition

L'inclusion est une situation où les individus, indépendamment des différences pouvant exister entre eux, sont égaux dans l'accès aux droits et aux services. Certaines de ces différences nous sont innées, d'autres subies, et peuvent ne pas changer.

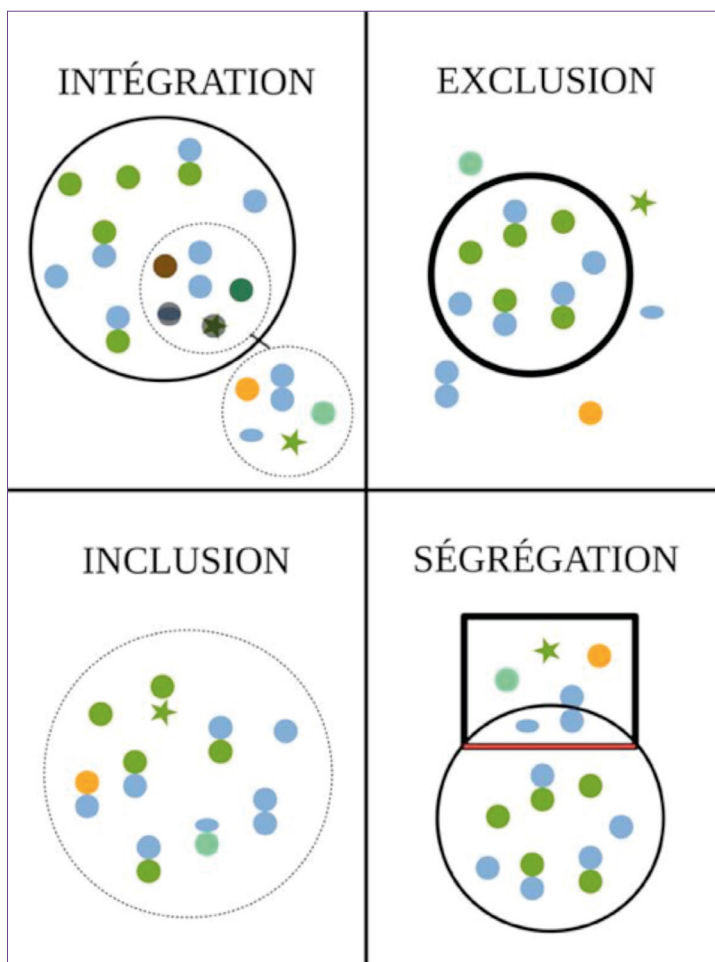
Toutes ces différences qui nous rendent uniques constituent la **diversité**.

On peut également définir l'inclusion comme l'opposé d'une situation d'exclusion ou de discrimination. Or, la discrimination n'est pas nécessairement réfléchie. Le plus souvent, il s'agit d'omission involontaire de certains besoins ou de certaines spécificités des bénéficiaires, qui fait qu'une partie du public cible est exclu, créant des situations de discrimination, de fait.

Le préambule de la **Constitution marocaine de 2011** formalise la volonté du Maroc de « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit ».

Le Maroc a également ratifié un certain nombre de Conventions Internationales relatives à la promotion des droits des femmes et des personnes en situation de handicap. Par exemple, en matière de handicap, le Maroc s'est engagé à ce que "Les services et équipements sociaux destinés à la population générale soient mis à la disposition des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, et soient adaptés à leurs besoins" (CRDPH, **Art.19, Autonomie de vie et inclusion dans la société**).

Dessine-moi l'inclusion...



2.1. Zoom sur le genre

« **On ne naît pas femme, on le devient** ».

- Simone de Beauvoir -
Le deuxième sexe (1949)

Le concept “genre” renvoie à la différence de rôles, de droits et de responsabilités entre femmes et hommes à un endroit et dans une culture. Dans un sens plus large, cette approche “genre” veut aussi être attentive à toute forme d’injustice vis-à-vis de groupes qui, pour quelque raison que ce soit, sont défavorisés.

L’approche genre part du constat que les inégalités entre les femmes et les hommes sont construites par les sociétés. Ces inégalités résultent des rôles masculins et féminins assignés sur la base de différences biologiques.

Par exemple, on attribue davantage les tâches domestiques et les soins des enfants aux mères tandis que les pères sont plus investis dans les jeux physiques, l’ouverture vers le monde extérieur ou l’autorité.

Les parents perçoivent eux-mêmes leurs enfants différemment et adoptent des attitudes différentes en fonction du sexe de ces derniers : lorsqu’ils qualifient les petites filles de « princesses », de « sages », ou de « mignonnes » et les petits garçons « d’aventuriers », de « costauds » ou d’« intrépides », ils façonnent inconsciemment le développement de certains comportements chez les filles (docilité, aptitudes relationnelles) et d’autres chez les garçons (combativité, compétitivité).

Aussi, on propose souvent aux enfants **des environnements différenciés** selon qu’ils sont filles ou garçons. Dès le plus jeune âge, on oriente les garçons vers des jeux favorisant la réflexion, le défi ou l’identification à des héros actifs (Mécano, Lego, Dragon Balls, Avengers, Pokémon) tandis que l’on cantonne les filles à des jeux d’imitation et de conformité à des rôles sociaux ou identification à des héros passifs (jouer à la poupée, à la marchande, à la dînette, à la princesse).³

Dans le **milieu scolaire**, les filles et les garçons sont traités différemment. À capacité et réussite égales, les filles sont davantage orientées vers des filières sociales, paramédicales ou littéraires et les garçons vers des filières scientifiques, financières ou plus prestigieuses.

D’autres milieux socialisants et éducatifs véhiculent des stéréotypes de genre :

> **La littérature jeunesse** : différentes études montrent que les personnages masculins sont surreprésentés et les héros principalement masculins. Les garçons sont présentés à l’extérieur, les filles à l’intérieur. Les personnages féminins sont confinés au rôle maternel ou à des tâches domestiques, les hommes présentés faisant du sport ou dans leur milieu professionnel.

> **La publicité et les médias** : apportent des représentations stéréotypées des femmes et des hommes.

> **Les pratiques sportives** : certains sports continuent d’être considérés comme masculins (le football, le rugby, les sports de combat...), d’autres comme féminins (la gymnastique, la danse).

Cette socialisation par rapport au sexe des enfants mène à la formation de stéréotypes sur ce que doit être une femme et ce que doit être un homme. Ces stéréotypes, considérés à tort comme des normes sociales, sont transmis et intégrés de façon inconsciente comme étant « naturels » mais sont, à terme, source de discrimination et d’inégalité entre les sexes.

Adopter une approche genre, c’est donc accepter de remettre en question des visions essentialistes de la différence des sexes qui attribuent aux femmes et aux hommes des caractéristiques immuables en fonction de leur sexe biologique.

3. Sources : *Genre et socialisation*, BERENI L, CHAUVIN S, JAUNAIT A, REVIKARD A, Editions De Boeck , 2008 ; *Centre Hubertine Auclert*, 2011, 2012 et 2013.

2.2. Zoom sur le handicap

« Il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé »

- Albert Einstein -

En 2009 le Maroc a adopté la définition du handicap retenue par les Nations-Unies⁴ :

« Le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales, environnementales qui font souvent obstacle à leur pleine participation à la vie sociale sur une base égalitaire avec les autres ».

Le schéma ci-dessous illustre cette définition :



Handicap et maladie sont deux choses différentes.

HANDICAP	MALADIE
Est irréversible dans la plupart des cas.	Se soigne.
Notion médico-sociale : limitation des interactions avec l'environnement.	Notion médicale : une altération des fonctions ou de la santé d'un organisme vivant.
Une personne handicapée peut être en excellente santé !	Une personne qui a une maladie chronique n'est pas nécessairement handicapée !
Certaines maladies peuvent engendrer des handicaps, on parle alors de « maladies invalidantes »	

4. Assemblée Générale de l'ONU, Convention relative aux droits des personnes handicapées, 13 décembre 2006, A/RES/61/106.

Il existerait **actuellement 15% de personnes⁵ en situation de handicap dans le monde.**

Cependant, le problème principal n'est pas le handicap mais **les barrières qui font obstacles aux personnes en situation de handicap.**

Ces dernières sont multiples, notamment :

> **Des politiques et des normes insuffisantes :** le handicap est un sujet législatif, mais la mise en œuvre reste timide et souvent sous dotée en termes de moyens techniques ou financier. L'école en est l'exemple le plus criant : malgré des engagements vers une école inclusive, de nombreux enfants en situation de handicap restent mal pris en charge ou orientés vers des écoles ou des classes spécialisées alors qu'ils pourraient être scolarisés dans des écoles généralistes avec des enfants n'étant pas en situation de handicap.

> **Des attitudes négatives envers les personnes en situation de handicap :** la plupart des personnes continue à penser que le handicap est synonyme de moins performant, moins intelligent, moins capable. Ces préjugés induisent des biais qui sont des obstacles dans l'accès à l'école et à l'emploi.

> **L'insuffisance des services de santé et de réadaptation :** les diagnostics, les prises en charge et la réadaptation restent encore à améliorer dans la plupart des pays du monde. Ce déficit de prise en charge a un impact négatif évident sur l'évolution sociale et économique d'une personne en situation de handicap.

> **Les problèmes d'accessibilité :** dans de nombreux cas, l'environnement bâti (y compris les bâtiments publics), les systèmes de transport et l'information ne sont pas accessibles à tous. Le manque d'accès aux transports est, pour une personne handicapée, un motif fréquent la dissuadant de chercher du travail ou l'empêchant d'accéder aux soins de santé. Il y a peu d'informations disponibles sous une forme accessible et de nombreux besoins en communication ne sont pas couverts pour les personnes handicapées.

Et pourtant, il existe des exemples évidents démontrant que lorsqu'une personne en situation de handicap bénéficie de tous les services dont elle a besoin, elle peut aspirer à une vie sociale épanouie et révéler ses talents.

Pour ne citer que le plus célèbre, c'est le cas de l'astrophysicien Stephen Hawking, qui écrit dans la préface du rapport mondial sur le handicap rédigé par la Banque Mondiale et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) :

« *Le handicap n'est pas forcément un obstacle au succès. Pendant pratiquement toute ma vie d'adulte, j'ai souffert d'une maladie du motoneurone. Pourtant, cela ne m'a pas empêché de mener une carrière de premier plan en astrophysique et une vie de famille heureuse. (...) J'ai bénéficié d'un accès à des soins médicaux de premier choix. Je m'appuie sur une équipe d'assistants personnels qui me permettent de vivre et de travailler dans le confort et la dignité. Ma maison et mon lieu de travail ont été aménagés pour qu'ils me soient accessibles. Des experts de l'informatique m'ont aidé avec un système de communication assistée et un synthétiseur de voix qui me permettent de rédiger des cours et des articles et de communiquer avec divers publics.* »



5. Organisation Mondiale de la Santé, 2011.

3. Un Career Center inclusif : mode d'emploi

Dans le contexte du Career Center, l'inclusion signifie que les jeunes femmes et les groupes défavorisés, notamment les personnes en situation de handicap, doivent avoir les mêmes droits et le même niveau d'accès aux services et aux activités que les autres bénéficiaires du Career Center. L'inclusion vise ainsi à éliminer les différentes barrières, situation d'exclusion et de discrimination en tenant compte des spécificités et des besoins individuels des jeunes.

À noter : adopter une approche inclusive s'inscrit dans l'amélioration continue de ses pratiques professionnelles. C'est une démarche où il n'est pas grave de se tromper, tant qu'on se laisse une marge d'apprentissage. Le plus important est de rester attentifs et attentives aux besoins et contraintes des jeunes, et de se faire accompagner de spécialistes et d'associations si besoin.

3.1. L'accessibilité du Career Center

Une activité peut être ouverte à toutes et tous en théorie, mais être dans la pratique inaccessible. C'est le cas, par exemple, d'un événement qui serait par exemple organisé dans un amphithéâtre inaccessible à des personnes à mobilité réduite. L'accessibilité permet ainsi d'éviter des situations de discrimination de fait.

L'accessibilité concerne aussi bien **l'aménagement physique** d'un lieu que **les modes de communication utilisés**.

L'accessibilité est définie par la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH, article 9) comme l'ensemble des mesures appropriées assurées aux personnes en situation de handicap, sur la base de l'égalité avec les autres « **l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales** ». La CRDPH distingue deux niveaux d'exigences en termes d'accessibilité : l'aménagement raisonnable pour les bâtiments et infrastructures déjà existantes, et l'accessibilité universelle pour les constructions nouvelles.




Au Maroc, la loi 10-03 sur l'accessibilité a été adoptée en 2005, et reprend les principes d'accessibilité énoncés par la CRDPH.

3.1.1. L'aménagement et l'accessibilité physique au Career Center

L'accessibilité physique concerne toute la chaîne de déplacement d'une personne, dont l'accès physique à un lieu donné (transport, parking, trottoirs, seuil, etc.), la circulation à l'intérieur du bâtiment, ainsi que l'usage de toutes les fonctions de l'espace de travail.

L'accessibilité d'un lieu ne profite pas qu'aux personnes en situation de handicap, mais à toutes les personnes à mobilité réduite, ce qui concerne hypothétiquement tout le monde !

Le  guide **G01. Aménager un Career Center** détaille toutes les spécifications techniques nécessaires à l'accessibilité du Career Center.

Néanmoins, l'ameublement et l'usage de l'espace peuvent parfois être problématiques pour l'accessibilité.






Pour vous assurer qu'il n'y a pas d'obstacle :

> **Testez l'accessibilité de vos locaux entre collègues.**
Plusieurs exercices sont possibles : utilisez une paire de béquille, un fauteuil roulant, ou bandez-vous les yeux et circulez dans l'espace.

Attention toutefois à ne pas généraliser : un lieu accessible en fauteuil roulant ou à une personne non-voyante ne l'est pas nécessairement pour toutes les personnes à mobilité réduite. Par exemple, un extincteur fixé au mur ne gênera pas une personne en fauteuil roulant, alors qu'il représente un obstacle contre lequel peut se cogner une personne aveugle car elle aura tendance à longer les murs avec sa canne pour se repérer.

> **Lorsqu'une personne à mobilité réduite se rend au Career Center, demandez-lui un retour sur son expérience d'usage de l'espace** et prenez en compte ses recommandations pour améliorer l'accessibilité physique du bâtiment.

Le tableau ci-dessous synthétise les aménagements possibles en fonction du type de déficience des bénéficiaires :

Type de déficiences	Incapacités ou spécificités	Accessibilité
Visuelle 	> Incapacité à voir ou à distinguer. > Mobilisation des autres sens.	> Nature des sols : non meubles, non glissants et non réfléchissants, contrastés lors des changements de niveaux. > Avertissement des obstacles (surface podotactile). > Signalétique adaptée, éclairage de qualité, cheminements sans obstacle. > Utilisation de repères auditifs (signal sonore).
Auditive 	> Transfert d'information du domaine auditif au domaine visuel.	> Une signalétique claire et facile à interpréter. > Utilisation de couleurs explicites. Exemple : le rouge renvoie au danger ou au négatif, le vert est souvent utilisé pour valider une action.
Cognitive et intellectuelle 	> Intellectuel. > Difficultés d'apprentissage et d'orientation.	> Tout aménagement facilitant la compréhension. > Signalétique par pictogrammes FAC (Facile À Comprendre). > Ne pas surcharger les espaces.
Moteur 	> Difficultés à se mouvoir.	> Utilisation d'aide à la marche. > Supprimer tout obstacle au sol de plus de 2 cm. Prévoir des espaces de rotation. > Nature des sols : non meubles et non glissants). > Rampes d'accès et escaliers, adaptation des équipements et des commandes (boutons d'ascenseur, interrupteur).
Psychique 	> Difficultés de gestion du stress et de la communication.	> Tout aménagement facilitant la sécurité, ambiance urbaine rassurante. > Éclairage agréable.

Personne à Mobilité Réduite et Personne en Situation de Handicap : quelle différence ?

Les termes «personne en situation de handicap» (PSH) et «personne à mobilité réduite» (PMR) ne sont pas synonymes : le terme « PMR » pour désigner une personne à mobilité réduite est plus large et englobe toutes les personnes ayant des difficultés à se déplacer dans un environnement inadapté. La mobilité réduite concerne donc tout ce qui peut gêner les déplacements et mouvements, de façon provisoire ou permanente. Une PMR peut être un enfant en bas âge ou une personne très âgée, une personne obèse, une femme enceinte, un parent avec une poussette, voire... des touristes qui ne parlent pas la langue du pays !

3.1.2. L'accessibilité numérique du Career Center

L'accessibilité numérique consiste à rendre accessible les contenus digitaux aux personnes en situation de handicap, en tenant compte de tous les types de handicap.

Accessibilité du Career Center virtuel

À cet effet, le Career Center virtuel (www.careercenter.ma) propose des formations en préparation à l'emploi *Najahi-Prêt pour l'emploi* adaptées aux bénéficiaires non-voyants et mal-voyants.

Liste des formations *Najahi-Prêt pour l'emploi* en ligne adaptées aux personnes non et mal-voyantes.

Il est vivement recommandé d'équiper **au moins un poste informatique** d'un **logiciel de synthèse vocale et d'un agrandisseur d'écran** permettant aux bénéficiaires souffrant de troubles visuels d'utiliser les ordinateurs d'accéder aux contenus du Career Center virtuel (voir ➔ modèle **M10. Check-list de contrôle des petits mobilier, équipements informatiques et fourniture**).

Mon Kit pour l'Emploi	Préparer mon projet professionnel
<ul style="list-style-type: none">> Utiliser des ressources pour bien mener la recherche d'emploi.> Explorer le marché du travail.> Analyser les offres d'emploi.> Analyser et corriger les CV.> Répondre aux questions de l'entretien.> Suivi post-entretien.	<ul style="list-style-type: none">> Valeurs et objectifs.> Faire une première bonne impression.> Effectuer une évaluation à travers une matrice SWOT.> Faire la différence entre compétence et talent.> Fixer des objectifs personnels et professionnels SMART.> L'impact des émotions.> Développer une attitude positive.



3.1.3) Boîte à outils pour rendre les supports/ documents accessibles aux personnes en situation de handicap

> Web accessible

Il existe des normes d'accessibilité numérique (ou accessibilité du Web), disponibles sur le WCAG (*web content accessibility guidelines*) :

<https://www.w3.org/WAI/intro/wcag.php>

> Vidéo accessible

Vidéo Accessible : <http://www.video-accessible.com/fr/>
Réaliser un sous-titrage vidéo accessible et de qualité pour le web : <http://www.web-pour-tous.org/spip.php?article140>

> Excel accessible

Rendre vos feuilles de calcul Excel accessibles :
<https://support.office.com/fr-fr/article/Rendre-vos-feuilles-de-calcul-Excel-accessibles-6cc05fc5-1314-48b5-8eb3-683e49b3e593>

> PDF accessible

Créer des fichiers en format PDFs accessibles :
<https://support.office.com/en-us/article/Create-accessible-PDFs-064625E0-56EA-4E16-AD71-3AA33BB4B7ED>
Rendre accessibles les documents PDF avec Adobe Acrobat Pro :
<http://www.pdf-accessible.com/notices-accessibilite-indesign-acrobat/#acrobat>

> InDesign accessible

Principes d'accessibilité avec Adobe InDesign :
http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_informationnelles/AccessibiliteWeb/principes_accessibilite_indesign.pdf
Créer des documents PDF accessibles avec Adobe InDesign :
<http://www.pdf-accessible.com/notices-accessibilite-indesign-acrobat/#indesign>
Adobe accessibility - InDesign : <http://www.adobe.com/accessibility/products/indesign.html>

> PowerPoint accessible

Conseils pour des présentations inclusives :
http://armonyaltinier.fr/dotclear/public/2016-10-20-prez_inclusive.pdf
How to Make Presentations Accessible to All :
<https://www.w3.org/WAI/training/accessible.php>
Accessibility support for PowerPoint : <https://support.office.com/en-us/article/Accessibility-support-for-PowerPoint-9d2b646d-0b79-4135-a570-b8c7ad33ac2f?ui=en-US&rs=en-US&ad=US>

> Mail accessible

Rendre votre courrier Outlook accessible : <https://support.office.com/fr-fr/article/Rendre-votre-courrier-Outlook-accessible-71ce71f4-7b15-4b7a-a2e3-cf91721bbacb>
Logiciel libre *Mail to voice* : <http://www.mail2voice.org/fr/>



3.2. Favoriser une approche inclusive dans le recrutement de l'équipe du Career Center

Les bénéfices de la diversité dans l'équipe du Career Center sont nombreux. La différence est source d'innovation. Accepter et s'habituer à la différence permet une meilleure flexibilité et adaptabilité aux défis de la société. La prise en compte et l'adaptation aux différences de chacun permettent le changement, l'évolution et l'amélioration du milieu du travail ainsi que des produits et services du Career Center.

4 bénéfices issus de l'intégration de personnes en situation de handicap à son équipe⁶ :

1. Pour des ressources humaines compétentes :

Les personnes handicapées sont aussi compétentes que les autres salariés. Plusieurs études montrent, en outre, que les personnes handicapées, à compétences égales, affichent un meilleur taux de rétention, un plus faible absentéisme ainsi qu'un plus fort engagement dans leur travail. Les personnes handicapées constituent une ressource inexploitée de compétences et de talents.

2. Pour innover et entreprendre :

Les personnes handicapées contribuent au succès d'une organisation en apportant leur expérience de vie et leur regard unique dans le monde du travail. La confrontation des différences fait naître des idées nouvelles, et parce que l'inclusion est un parcours, les entreprises et institutions inclusives ont généralement développé un sens plus fort de l'adaptation au changement.

3. Pour toucher de nouveaux clients :

L'inclusion de personnes handicapées au sein d'une équipe permet de mieux saisir les besoins des bénéficiaires en situation de handicap et de développer des produits et des services adaptés.

4. Pour la cohésion d'équipe :

La diversité permet de renforcer le dialogue, de faire en sorte que chacun(e) se sente valorisé dans sa contribution à l'entreprise, et de renforcer l'adhésion de tous à l'entreprise et à ses valeurs.

Les offres d'emploi

Une offre d'emploi doit être proportionnée à la tâche et ne pas mentionner de termes discriminatoires (exemples : critères d'âge, de sexe, de présentation physique, de situation familiale). Elle peut cependant contenir les conditions de travail (horaires, déplacements, cadre de travail) et les contraintes liées au poste (autonomie, efforts physiques).

Les personnes issues de la diversité au sens large ont parfois tendance à s'auto-censurer. C'est la raison pour laquelle formaliser l'engagement du Career Center à recruter du personnel issu de la diversité peut favoriser des candidatures de femmes ou de personne en situation de handicap (voir → modèle **M11. Fiches de poste équipe du Career Center**).

La diffusion de l'offre

Pour favoriser le recrutement de personnes issues de la diversité, il est recommandé de diffuser les offres dans les réseaux plus larges que les sites de recrutement classiques. Pour ce faire, il est possible de solliciter des associations spécialisées, sportives et culturelles (par exemple, les clubs de handisport de votre ville, les associations artistiques féminines, etc.) afin de toucher une plus grande diversité de candidates et candidats.

L'entretien d'embauche

Enfin, au-delà du recrutement paritaire (hommes-femmes) ou de personnes issues de la diversité, il est important de s'assurer pendant les entretiens d'embauche que les candidats et candidates soient un minimum sensibles au principe de non-discrimination (personnes étrangères, d'origines géographiques différentes), à l'égalité de genre, à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

6. Alice Bauwens; Hervé Bernard; Céline Trublin. *Vers une mondialisation inclusive : Les politiques et pratiques pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées*. Lyon : Humanité & Inclusion, 2019. Licence : Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale - Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).

Les personnes sélectionnées pour l'embauche doivent montrer l'ouverture d'esprit et la volonté d'apprendre de nouvelles approches, y compris la préparation des jeunes à des emplois « non traditionnels ».

Il ne faut pas hésiter à « tester » cette prédisposition des candidats et des candidates en posant des questions spécifiques à l'approche inclusive lors de l'entretien d'embauche.

Cette approche inclusive dans les ressources humaines ne se limite pas au recrutement de l'équipe du Career Center : il faut veiller à appliquer la même démarche lors du recrutement des stagiaires du Career Center (voir → modèle **M12. Fiche de poste stagiaire**), tout comme lors du recrutement des Ambassadeurs du Career Center (voir → **R02. Guide du programme jeunes Ambassadeurs**).



3.3. Former son équipe à l'approche inclusive

> À travers la formation initiale et continue des conseillers carrière et Managers

La formation initiale permet aux conseillers carrière et au *Manager* du Career Center nouvellement recrutés d'acquérir les connaissances et les compétences opérationnelles pour ouvrir, animer et développer un Career Center (voir → dépliant **D01. Formation initiale et continue des conseillers et des Managers du Career Center** et → base de données **BD03. Les modules de formation initiale et continue des conseillers et des Managers du Career Center**). D'une durée de 17 jours ouvrables, elle intègre de façon transversale la formation au conseil psychosocial et à **la promotion de l'égalité entre les sexes ainsi que l'approche inclusive**, illustrées par les mesures mises en place au sein du Career Center et certaines activités spécifiques. Le présent guide est également remis aux conseillers carrière et au *Manager* du Career Center à l'issue de la formation initiale, lors de leur prise de poste.

Par la suite, les équipes des Career Centers bénéficient d'une formation continue. Elle démarre un mois après l'ouverture du Career Center et permet aux conseillers et aux *Managers* de Career Centers de renforcer et d'approfondir leurs compétences de gestion et d'animation d'un Career Center, notamment à travers l'approche inclusive.

> À travers le parcours en ligne « Ouvrir et développer un Career Center »

Le kit Career Center en ligne (www.kitcareercenter.ma) propose un parcours de formation interactif. Dans ce parcours, le module 5 « Un Career Center inclusif » est directement dédié à la formation de l'équipe du Career Center à l'approche inclusive. Les autres modules intègrent également de manière transversale l'inclusion dans toutes les thématiques propres au Career Center.

Soyez attentifs à vos supports de formation. Pour cela vérifiez leur niveau d'accessibilité numérique. Lors des formations présentiels, pensez à une animation qui réponde aux besoins des différents stagiaires (supports visuels épurés et faciles à comprendre, contenu oral clair).

3.4. L'accueil et l'accompagnement inclusif

3.4.1. L'accueil d'une personne en situation de handicap

Le handicap, ce n'est pas toujours visible !

L'accueil des jeunes est une des activités fondamentales pour garantir le succès d'un Career Center. Elle constitue le premier contact physique des jeunes avec le Career Center et doit leur donner l'envie de revenir. Les entretiens individuels, séances d'échanges entre un conseiller carrière et un jeune, sont également des occasions au cours desquelles les conseillers peuvent se retrouver face à un jeune en situation de handicap (pour plus de détails sur l'accueil et les entretiens individuels voir le → **guide général**).

C'est pourquoi il est important que l'équipe du Career Center et tout particulièrement les conseillers carrière sachent comment accueillir et interagir avec les personnes en situation de handicap.

Il existe plusieurs formes de handicap qui sont invisibles. C'est à dire que certaines conditions de santé (comme certaines déficiences psychiques ou mentales, douleurs chroniques, épilepsie, troubles "dys", etc.) ne sont pas facilement détectables, à moins qu'elles ne soient déclarées par la personne.

Cela signifie que les conseillers et conseillères carrière sont parfois amenés à interagir avec des personnes dont elles ignorent la situation de handicap. Et ce n'est pas grave ! Lors d'un premier contact, la question "Êtes-vous en situation de handicap ?" peut être délicate à poser, et engendrer, du fait des représentations négatives du handicap, une gêne chez la personne qui doit y répondre.

De même, lorsque le handicap de la personne est visible, la question peut paraître étrange.

Pour bénéficier des services proposés par le Career Center, les jeunes doivent obligatoirement s'inscrire au Career Center à travers le Career Center virtuel (www.careercenter.ma). Le formulaire d'inscription comprend une mention « êtes-vous en situation de handicap ? » et permet d'obtenir cette information sans avoir à poser la question.

Alors, comment aborder la question du handicap ?

Pour orienter et accompagner un ou une jeune en situation de handicap, le plus important est de se concentrer sur les difficultés qu'il ou elle rencontre et la façon de les contourner.

Comme nous l'avons évoqué dans la partie entretien d'embauche, il est important de pouvoir poser les mêmes questions à tous les étudiants et étudiantes qui bénéficient des services du Career Center.

Aussi, si vous êtes face à une personne qui a un handicap (qu'il soit visible ou non), il est possible d'avoir une idée plus précise des difficultés qu'elle rencontre, et les moyens de les appréhender dans le cadre de sa formation et/ou de sa recherche d'emploi.

Pour cela, il existe un questionnaire très simple développé par le *Washington Disability Group* (WDG) sur lequel il est possible de se baser pour poser des questions aux jeunes.

Le WDG est un groupe d'experts commissionnés par l'ONU en 2002 pour créer un outil universel neutre permettant la détection de la plupart des limitations d'activités, en d'autres termes, de détecter des situations de handicap chez les personnes.





La version courte du questionnaire comporte six questions, qui couvrent les capacités suivantes : la vue, l'ouïe, la mobilité, la mémoire et la concentration et l'autonomie.

Il est recommandé de préciser à la personne répondante que les questions **concernent les difficultés durables qu'elle est susceptible de rencontrer dans le cadre de la réalisation de certaines activités en raison d'un problème de santé.**

Aux États-Unis, on estime que 10% de la population a un handicap invisible. En France, on estime que 80% des personnes handicapées ont un handicap invisible. Au Maroc, cette statistique n'est pas encore mesurée, le système officiel de reconnaissance du handicap étant en cours de refonte.

Questions du WDG

En posant ces questions simples, il est possible de se faire une idée plus fine des limitations d'activités rencontrées par la personne accueillie, et d'orienter les questions sur les adaptations nécessaires afin que la personne puisse profiter des services du Career Center.

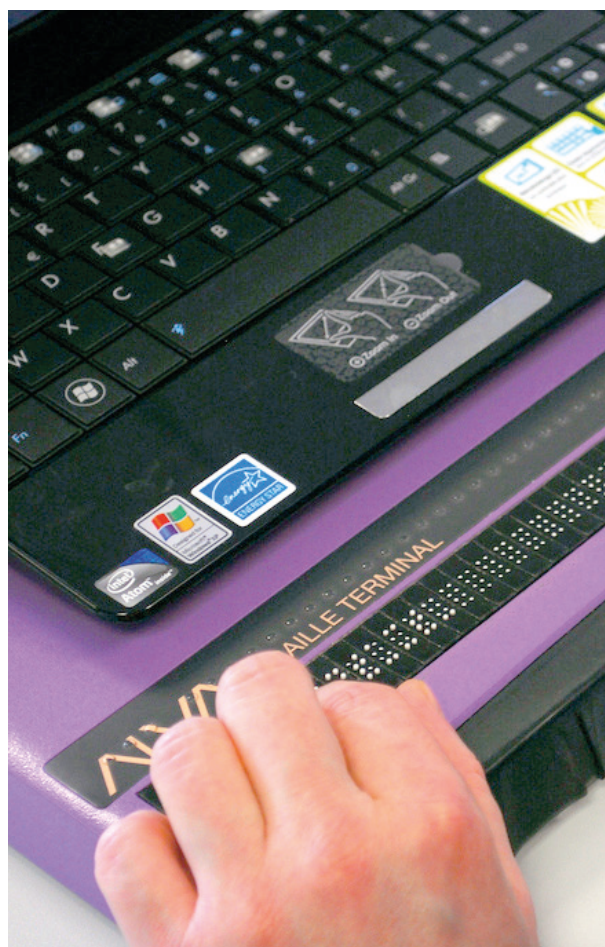
	Aucune difficulté	Quelques difficultés	Beaucoup de difficultés	Ne peut pas faire
Questions				
Avez-vous des difficultés à voir, même en utilisant des lunettes ?	1	2	3	4
Avez-vous des difficultés à entendre, même en utilisant des aides auditives ?	1	2	3	4
Avez-vous des difficultés à sortir à marcher ou à monter des marches ?	1	2	3	4
Avez-vous des difficultés de concentration ou de mémoire ?	1	2	3	4
Avez-vous des difficultés à vous habiller ou à vous alimenter ?	1	2	3	4
Avez-vous des difficultés à communiquer, par exemple à comprendre ou à être compris ?	1	2	3	4

3.4.2. Aménagements, compensations et adaptations

On désigne par aménagements, compensations et adaptations l'ensemble des mesures qui permettent de réduire ou éliminer la situation de handicap. Dans le cadre de la formation professionnelle ou universitaire, cinq types d'adaptations pédagogiques peuvent être recensées :

1. L'adaptation des rythmes et des temps d'accompagnement et de formation,
2. L'adaptation des modalités pédagogiques, contenus, supports, outils,
3. L'aménagement des règles générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation,
4. L'aménagement de l'environnement,
5. L'aménagement de la structuration de l'équipe d'accompagnement social ou pédagogique.

Si un bénéficiaire en situation de handicap présente des difficultés, il est recommandé d'explorer les différentes adaptations pouvant l'aider à assurer sa scolarité dans les meilleures conditions et l'appuyer pour expliquer cette démarche et les solutions à mettre en œuvre auprès des différentes personnes concernées (corps professoral, services administratifs de l'université ou du centre de formation professionnelle).



Cas pratiques :



Karima est étudiante en dernière année en droit. Elle souhaite préparer des concours de la fonction publique mais elle manque de confiance en elle.



Hamid est conseiller carrière dans à l'université que fréquente Karima et il est en charge de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi.



Hamid accueille Karima au Career Center. Après avoir expliqué les services de ce dernier, il lui propose un entretien individuel pour mieux la connaître. Il la met à l'aise et essaie de comprendre d'où vient ses craintes et sa peur de l'échec.



Karima se sent en confiance et lui raconte son parcours. Elle lui explique qu'elle a eu une paralysie cérébrale légère à la naissance qui se traduit par des troubles de l'attention et une dyslexie. Elle travaille beaucoup mais ses notes restent très moyennes.



Hamid ne connaît pas le handicap de Karima, mais il valorise son parcours. Il lui propose de se rapprocher de l'université afin qu'elle puisse obtenir un tiers temps pour ses examens. Il sait également qu'il existe des logiciels pour les dyslexiques et lui propose de se renseigner sur internet. Il pointe aussi son manque de confiance en elle et l'invite à participer à des ateliers sur les softskills.



Karima accepte les démarches. Elle obtient ses aménagements qui lui permettent d'avoir de meilleures notes. Sa participation aux ateliers l'amène à mieux évaluer ses atouts et ses compétences et elle sort de sa coquille. Elle est tellement contente de sa progression qu'elle décide de devenir ambassadrice au Career Center.; Après sa dernière année, elle profite des concours spécifiques pour les PSH du ministère des finances qu'elle réussit brillamment.

POINT IMPORTANTS

L'attitude de Hamid neutre et bienveillante a permis à Karima d'exprimer ses difficultés.

Il a su proposer des pistes de compensation à Karima mais aussi des services classiques pour qu'elle avance sur la partie confiance en elle.

Les capacités de Karima étaient freinées par l'absence d'aménagement dans le cadre de ses cours et de ses examens. Les compensations ont permis à Karima de se révéler dans ses études.

Enfin, les ateliers proposés par Hamid lui ont permis de prendre confiance en elle et c'est un des facteurs de sa réussite au concours.

CONSEILS POUR COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Comment s'adresser à une personne en situation de handicap ?

Cela paraît évident, mais une personne en situation de handicap est avant tout une personne ! Soyez naturel(le), respectueux(se), et il n'est pas grave de commettre des impairs !

Pas besoin de crier !

À moins que la personne ne vous le demande, ne pas crier ou parler plus fort, notamment face à une personne ayant une déficience cognitive, visuelle ou physique. Et il va sans dire que parler plus fort à une personne non-entendante n'avance pas à grand-chose...

Est-ce que je me fais comprendre ?

Assurez-vous que la personne vous comprend. Si ce n'est pas le cas, reformuler simplement les mêmes idées, ou utilisez un autre mode de communication (par exemple, l'écrit). Prenez votre temps, et soyez patient(e) : les problèmes de communication peuvent être parfois frustrants mais il ne faut pas le laisser transparaître.

La PSH est accompagnée... à qui est-ce que je m'adresse ?

Adressez-vous directement à la personne, pas à son accompagnateur ou accompagnatrice ou son interprète (pour les personnes qui communiquent via la langue des signes).

Assister une personne en situation de handicap

Ne supposez pas que les PSH ont systématiquement besoin de votre aide. Si vous anticipez une difficulté, proposez votre aide et acceptez le refus éventuel.

Guider une personne qui a des difficultés de mobilité

Une règle d'or : ne touchez pas la personne sans sa permission ! Cette règle est également valable pour les fauteuils roulants et autres appareillages.

Si vous devez avoir un contact physique (par exemple pour guider une personne qui a une déficience visuelle) : proposez votre avant-bras ou coude et laissez la personne l'attraper.

Et si vous vous déplacez avec une personne qui a des difficultés de mobilité, précédez-la afin de la prévenir des obstacles ou pour les retirer.

Face à une personne qui a une déficience auditive

Il n'est pas utile d'exagérer ses gestes et le ton de son langage. Si la personne sait lire sur les lèvres : faites en sorte que votre visage soit bien visible et articulez bien, en évitant de parler trop vite ou trop lentement.

Lors d'ateliers ou de travaux de groupe, assurez-vous que chacun parle à son tour pour que la personne mal ou non-entendante puisse suivre la conversation.

Face à une personne qui a une déficience visuelle

Annoncez votre présence et informez la personne de ce qui se passe autour d'elle, pour qu'elle puisse participer si elle en ressent l'envie ou le besoin. Ne vous sentez pas mal à l'aise si vous utilisez des mots comme « voir », dans des expressions courantes comme « tu vois ce que je veux dire ».

On voit avec ses yeux, mais aussi avec son intellect.

Face à une personne qui a une déficience intellectuelle ou cognitive

Soyez à l'écoute, patient et disponible.

Utilisez des mots simples et des phrases courtes, formulez des idées et des réponses claires sans infantiliser la personne. Assurez-vous que la personne a compris en lui suggérant qu'elle-même reformule vos propos et évitez les situations d'incertitude car elles sont sources de stress.



3.4.3. L'accueil de jeunes victimes de violence

La violence est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé comme étant « *la menace ou l'utilisation intentionnelle de la force physique ou du pouvoir contre soi-même, contre autrui ou contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, un décès, des dommages psychologiques, un mal développement ou des privations* »⁷.

Ces violences peuvent s'exprimer de différentes façons : insultes, agressions physiques, psychologiques, sexuelles, domestiques, pratiques traditionnelles nuisibles, négligence, harcèlement cyber harcèlement, isolement social. Les violences peuvent entraîner des incapacités temporaires et/ou irréversibles, physiques et psychologiques, potentiellement génératrices de handicap ou pouvant entraîner la mort. Elles peuvent lourdement impacter le parcours des personnes qui en sont victimes.

La Violence Basée sur le Genre (VBG)

La violence basée sur le genre (VBG) est une violence dirigée contre une personne en raison de son sexe biologique, de son identité de genre ou de son adhésion perçue à des normes socialement définies de masculinité et de féminité. Cela inclut les abus physiques, sexuels et psychologiques ; des menaces ; la coercition ; la privation arbitraire de liberté ; et la privation d'opportunités économiques, qu'elle se produise dans la vie publique ou privée. Concernant la violence à l'égard des femmes, l'OMS estime en 2002 que plus d'une femme sur trois (35%) a subi des violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie. Au Maroc, le Haut-Commissariat au Plan estime que 62,8% des femmes au Maroc ont été victimes de violence. Les principaux auteurs de la violence sont les jeunes hommes de moins de 35 ans⁸.

La violence basée sur le genre en milieu scolaire comprend la violence ou les abus physiques, sexuels ou psychologiques fondés sur le sexe de l'étudiant/étudiante, des stéréotypes sexistes, de leur sexualité ou de leur identité de genre.

Les filles et les garçons peuvent être victimes, et parfois la personne perpétrant la violence en a elle-même été victime. **La violence sexuelle et sexiste provoque des dommages sexuels, physiques ou psychologiques chez les jeunes hommes et femmes, qui peuvent avoir des conséquences non négligeables sur leur capacité à poursuivre leurs études et dans leur vie professionnelle.**

Les jeunes, et plus particulièrement les femmes et les personnes handicapées, sont plus susceptibles d'être victimes de violence car moins outillés pour s'en prémunir ou reporter les cas d'abus.

Cette prévalence de la violence dans la vie quotidienne des femmes a des conséquences directes sur leurs performances au travail, leur absentéisme et leur état de santé, ce qui limite leurs opportunités sur le plan éducatif, économique et social.

De même, on estime que la prévalence générale des **risques de violence sur les personnes handicapées**, toutes déficiences confondues, est **une fois et demie supérieure** à celle concernant la population générale.

Il peut être difficile de détecter des cas de violence, il est donc important de disposer au Career Center de ressources faciles d'accès sur les organisations auxquelles les jeunes victimes peuvent s'adresser (voir → BD06. L'annuaire des associations de soutien aux jeunes).

Si vous détectez une situation problématique ou qu'on fait appel à vous, assurez-vous de la **sécurité** de la personne avant tout, préservez la **confidentialité** des faits exposés et **orientez** la victime vers les services compétents.

Si la violence est perpétrée par une personne de l'environnement du Career Center (autres étudiants ou étudiantes, corps professoral, staff administratif), renseignez-vous sur les procédures internes de l'institution hôte pour le dépôt d'une plainte, et si ce n'est pas réalisable, les moyens de protéger la victime.

Sensibiliser les jeunes et l'environnement du Career Center à la lutte contre les violences, notamment les violences basées sur le genre.

Faire du Career Center un « safe-space » pour les jeunes.

Le Career Center peut être un espace sécurisé d'échange (*safe-space*) où les jeunes abordent le sujet des violences (dont les violences basées sur le genre), à travers des discussions avec des *Guest Speakers*, ou intervenants externes, provenant de la société civile et des spécialistes

7. OMS, *Rapport mondial sur la violence et la santé*, Genève 2012.

8. Haut-Commissariat au Plan, *Enquête nationale de la prévalence de la violence à l'égard des femmes*, 2010.

du sujet (voir → bases de données **BD01. Les contacts du Career Center** et → **BD06. L'annuaire des associations de soutien aux jeunes**) avec lesquels sont organisés des ateliers débats (par exemple sur le cyber harcèlement), des projections de films et des conférences.

Il est possible de mener des ateliers débats « unisexe », où jeunes hommes et jeunes femmes peuvent partager leur vécu par rapport aux violences basées sur le genre et des ateliers débats mixtes où les notions traditionnelles de féminité et masculinité sont déconstruites afin de promouvoir des attitudes plus égalitaires.

Il est important de s'assurer que les jeunes hommes se sentent concernés par cette discussion et qu'ils mesurent les retombées positives de l'égalité de genre pour les deux sexes.



3.5. Mettre en place une communication inclusive

3.5.1. Promouvoir la diversité dans les supports de communication

Une image vaut mille mots !

L'engagement du Career Center pour la promotion de l'égalité homme-femme et des personnes issues de la diversité doit s'exprimer dans sa communication, aussi bien en interne, qu'en externe.

Cependant, adopter une communication inclusive, c'est-à-dire sans stéréotype et non genrée, ne se fait pas de manière automatique, car les stéréotypes de genre et vis-à-vis des personnes en situation de handicap sont souvent reproduits de manière inconsciente.

Les conseils ci-dessous faciliteront la mise en œuvre d'une communication inclusive.

Dans les supports de communication, il est important de veiller à :

- > **Utiliser des images où il y a une proportion égale de femmes et d'hommes.**
- > **Utiliser des images où les personnes en situations de handicap sont actives et jouent un rôle valorisant.**
- > **Installer une signalétique adaptée** pour informer les bénéficiaires en situation de handicap que le Career Center dispose de services et d'équipements spécifiques tenant compte du handicap.

Voir → base de données **BD04. Les fichiers sources des supports de communication.**

3.5.2. Favoriser l'utilisation d'un langage inclusif

Le langage inclusif (aussi appelé « langage neutre ou épïcène ») est une forme d'expression qui est neutre en genre et remet l'humain au centre du propos, en adoptant certains réflexes linguistiques simples, on peut assurer une égalité des représentations entre les femmes et les hommes.

Par exemple :

- > Accorder en genre les noms de fonctions, grades, métiers et titres.
Exemple : « policière », « présidente », « agente », « écrivaine ».
- > User du féminin et du masculin, que ce soit par l'énumération par ordre alphabétique, l'usage d'un point milieu, ou le recours aux termes épïcènes :
Exemple : « les étudiant.e.s », « le groupe ; les personnes ».
- > Ne plus employer les antonomases du nom commun « Femme » et « Homme ».
Exemple : « droits humains » plutôt que « droits de l'Homme »
- > Parler de certains groupes d'individus sans les réduire à une seule caractéristique. Plutôt que de parler d'« handicapé », parler de « personne en situation de handicap ».

3.5.3. Promouvoir et sensibiliser à l'égalité hommes-femmes et au handicap sur les réseaux sociaux

Les réseaux sociaux constituent un excellent média pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité en touchant un nombre important de jeunes. À cet effet, les pages Facebook et Instagram des Career Centers peuvent être utilisées pour mener de campagnes de sensibilisation auprès des jeunes (voir les [ressources documentaires R05. Guide Facebook](#) et [R06. Guide Instagram](#)).

Par exemple, le Career Center peut produire et publier sur les réseaux sociaux :

- > Des portraits de professionnelles marocaines occupant des postes à responsabilités.
- > Des vidéos métiers de personnes en situation de handicap occupant un emploi.
- > Des informations et des statistiques sur les inégalités de genre et la discrimination et leur conséquence sur la société.
- > Faire honneur aux campagnes nationales et internationales pour la promotion des droits des femmes et des personnes en situation de handicap en mettant les photos de profil et les bannières Facebook aux couleurs officielles des campagnes.

Voir également [guide G05. Utiliser les supports de communication](#) et la [base de données BD04. Les fichiers sources des supports de communication](#).



QUELQUES DATES CLÉS :

4 janvier	Journée mondiale du braille
24 janvier	Journée internationale du sport féminin
4 février	Journée mondiale contre le cancer
11 février	Journée mondiale des malades
12 février	Journée internationale de l'épilepsie
28 février	Journée internationale des maladies rares
8 mars	Journée internationale des droits des femmes
17 mars	Journée mondiale de la schizophrénie
21 mars	Journée mondiale de la trisomie 21
21 mars	Journée Internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
24 mars	Journée mondiale de lutte contre la tuberculose
30 mars	Journée nationale du handicap Maroc
2 avril	Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme
30 avril	Journée mondiale des mobilités et de l'accessibilité
16 mai	Journée internationale du vivre ensemble
25 novembre	Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
3 décembre	Journée internationale des personnes handicapées
25 novembre - 10 décembre	Campagne mondiale des 16 jours d'activisme contre les violences basées sur le genre

Campagne *Hya Al Moustaqbal* sur les réseaux sociaux

Hya Al Moustaqbal est un projet de sensibilisation au rôle et à l'importance de la femme dans le monde du travail à travers des devinettes publiées sur les réseaux sociaux où les internautes devinent le nom d'une femme marocaine influente à partir d'une brève description.



3.6. Organiser des actions de sensibilisation

Identifier des associations en lien avec les personnes en situation de handicap

Pour ce faire, l'équipe peut s'appuyer sur les → bases de données **BD01. Les contacts du Career Center** et → **BD06. L'annuaire des associations de soutien aux jeunes** et identifier les associations qui travaillent sur le sujet dans la région où se trouve le Career Center.

L'objectif est de favoriser :

- > L'organisation d'évènements de sensibilisation à l'intégration des personnes en situation de handicap (ateliers-débats, conférences, *Guest Speakers*...).
- > L'élargissement du réseau du Career Center à un public plus important.
- > La promotion des services du Career Center auprès des personnes en situation de handicap. En effet, le centre est entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite, les formations en ligne sont accessibles aux malentendants et certains Career Centers sont équipés pour dispenser leurs services aux malvoyants.

Organiser des évènements spécifiques liés à l'égalité homme femme et au handicap

Les événements visent à sensibiliser les jeunes à l'intégration de l'égalité homme-femme et des personnes en situation de handicap dans le Career Center.

L'équipe du Career Center est en charge de l'organisation de ces évènements thématiques qui peuvent prendre la forme de :

- > Ateliers (voir → page 71 du **guide général** et module 5 de la formation continue : FdF. Concilier vie professionnelle / vie privée).
- > Ateliers-débats (voir → page 99 du **guide général**).
- > Interventions de Guest Speakers (voir → page 75 du **guide général**).
- > Conférences (voir → page 99 du **guide général**).
- > Interventions thématiques lors du Summer Camp (voir → page 97 du **guide général**).

Organiser des évènements d'accroche

L'équipe peut également suggérer aux Ambassadeurs d'organiser des évènements d'accroche (concours ou compétitions, voir → page 95 du **guide général**) sur le thème de l'égalité homme-femme (compétition sportive avec parité dans les équipes), ou à l'occasion de la journée mondiale des personnes handicapées (3 décembre). Il est recommandé de bien veiller à ce que les activités ludiques soient organisées en prenant en considération l'accessibilité des personnes en situation de handicap.

Organiser des journées thématiques

Pour donner une plus grande visibilité à des activités sur l'intégration de l'approche inclusive, l'équipe du Career Center peut organiser une journée thématique. Une journée thématique est composée de différents types d'activités.

Exemple de programme d'une journée sur l'approche genre en milieu professionnel, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars :

- > Matin 1^{ère} partie : session de brainstorming sur une problématique liée au sujet qui permet de développer une réflexion à plusieurs. La session est animée par les conseillers carrière qui ont au préalable identifié la problématique et préparé des questions pour orienter la réflexion et le débat. L'objectif est de conclure la séance par la formulation de recommandations.
- > Matin 2^{ème} partie : atelier « concilier vie professionnelle et vie privée ».
- > Après-midi : conférence avec plusieurs intervenantes (femmes entrepreneurs, femmes ayant réussi leur carrière, hommes ayant pris des initiatives pour l'égalité homme-femme en entreprises...).

3.7. L'approche inclusive avec le secteur privé

Organiser des actions de sensibilisation des jeunes sur les violences basées sur le genre

Le Career Center est un lieu privilégié pour sensibiliser les jeunes sur les causes et les conséquences des violences basées sur le genre, notamment en milieu scolaire/universitaire et dans le monde du travail.

Aborder la question des violences basées sur le genre peut s'avérer un exercice délicat pour les équipes du Career Center, non nécessairement spécialisées sur la question. Les discussions peuvent dans certains cas provoquer colère, bouleversements ou détresse chez les participants et participantes. Le risque est également que les échanges fassent ressortir des stéréotypes sociétaux des membres dominants du groupe.

Avant de se lancer dans une telle action de sensibilisation, il faut donc prendre des précautions pour assurer la sécurité et le bien-être de l'ensemble des participants et participantes.

L'appui d'organisations locales ayant une expertise en matière de violence liée au genre pour mener à bien des programmes de prévention et de réponse à la violence liée au genre s'avère indispensable pour organiser et faciliter une discussion sur le sujet (voir → base de données **BD06. L'annuaire des associations de soutien aux jeunes**).

Ces organisations peuvent également intervenir pour former les équipes du Career Center pour apporter une première prise en charge et une réponse appropriée aux jeunes victimes ou témoins de harcèlement ou de violence qui se présenteraient au Career Center.

Une autre action de sensibilisation consiste à organiser une journée thématique à l'occasion de la journée internationale de la femme le 8 mars.

Chaque année, 16 jours d'activisme contre les violences basées sur le genre peuvent également être organisés autour d'activités spécifiques du Career Center (ateliers débats, conférences, événement d'accroche avec la vie associative étudiante... voir → **guide général**) du 25 novembre (Journée internationale de l'élimination de la violence à l'égard des femmes) au 10 décembre (journée internationale des droits humains).

En ce qui concerne le sujet de l'inclusion avec le secteur privé, le Career Center doit agir en exemple et encourager les entreprises à adopter une politique inclusive et non-discriminatoire, en leur demandant par exemple de préciser lors de leur annonce d'emploi si les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap. L'adoption d'une telle politique peut élargir la base des candidats potentiels pour les entreprises et attirer plus de talents.

Dans ses activités de *sourcing*, le *Business Developer* et/ou le *Manager* peuvent également s'assurer auprès des entreprises partenaires si elles disposent d'un aménagement raisonnable dans leurs locaux.

Les activités avec le secteur privé sont nombreuses dans un Career Center (journée portes ouvertes, visites d'entreprises, salons de l'emploi, conférences, ateliers débats...) et sont parfois organisées à l'extérieur du Career Center. L'équipe doit systématiquement veiller à s'assurer de l'accessibilité des personnes en situation de handicap à ces événements et planifier des horaires adaptés aux jeunes femmes.

Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ?

Les notions de « mesures appropriées » et de « charge disproportionnée » constituent les deux piliers de l'obligation d'aménagement raisonnable.

En clair, un aménagement doit répondre au besoin de compensation pour une PSH sans être une charge technique ou financière disproportionnée pour l'entreprise ou l'organisation employeuse. Par exemple : ergonomie du poste de travail, logiciels adaptés, flexibilité d'horaire, télétravail...

3.8. Suivi et évaluation de l'approche inclusive

Le suivi et l'évaluation de l'approche inclusive du Career Center se fait à travers toutes les activités de gestion du centre.

À travers la planification

Chaque année, l'équipe du Career Center élabore son plan d'action annuel (voir → modèle **M30. Plan d'action annuel du Career Center**) et le *Manager*, le budget annuel du centre (voir → modèle **M31. Budget annuel du Career Center**). C'est le moment pour l'équipe de formuler les objectifs opérationnels du Career Center concernant l'approche inclusive et de les décliner en activités avec des dates prévisionnelles et des indicateurs. Certaines activités comme l'organisation d'événements spécifiques pour les journées internationales peuvent nécessiter des budgets particuliers (impression d'affiches, location de matériel pour un événement type conférence, goodies pour un événement d'accroche... voir → guide **G05. Utiliser les supports de communication**). Le *Manager* doit par conséquent définir une enveloppe prévisionnelle pour leur réalisation.



À travers le reporting

Chaque mois, l'équipe du Career Center produit son rapport mensuel (voir → modèle **M44. Rapport mensuel du Career Center**) dans lequel il consigne les activités réalisées en vérifiant si le plan d'action et le budget annuels sont bien suivis (voir → **guide général page 83**). Ce rapport est l'occasion de relever les activités d'approche inclusive réalisées et de faire le *reporting* statistiques, tâche qui incombe au *Manager*. Le *reporting* statistique est conduit grâce au *Management Tool* (voir → **guide général page 35**) qui permet de recenser le nombre de jeunes femmes et de personnes en situation de handicap qui ont participé aux ateliers du centre.

L'analyse de ces statistiques à l'occasion de l'élaboration du rapport semestriel et de la revue du plan d'action et du budget annuels (voir → modèle **M45. Rapport semestriel du Career Center et guide général page 127**) permet de formuler des recommandations sur l'approche inclusive du centre pour la planification du prochain semestre et éventuellement de réajuster le plan d'action et le budget si nécessaire.

Enfin, à la fin de l'année universitaire, l'équipe rédige son rapport annuel (voir → modèle **M46. Rapport annuel du Career Center et → guide général page 139**) selon les mêmes principes que les rapports mensuels et semestriels. Ce rapport va servir de référence pour l'élaboration de la planification (plan d'action) et du budget de l'année suivante. C'est le moment d'analyser les succès rencontrés et ce qui pourrait être amélioré dans l'approche inclusive du Career Center, autant dans les activités spécifiques organisées par l'équipe que dans sa culture de travail (par exemple, ajuster la parité homme-femme dans la prochaine équipe d'Ambassadeurs, recruter des stagiaires en situation de handicap, organiser une formation de l'équipe pour approfondir le sujet... etc).

4. Mettre en œuvre une approche inclusive dans les activités du Career Center : ce qu'il faut retenir

La mise en œuvre d'une dimension inclusive dans le Career Center implique d'avoir une approche transversale et intégrée à l'ensemble des activités de ce dernier. En effet, un Career Center inclusif c'est avant tout **une culture de travail sensible** aux valeurs de la diversité pour garantir des services adaptés à tous les groupes de jeunes, en particulier les groupes marginalisés, en tenant compte des différences entre chacun d'eux.

Aussi, l'approche inclusive jalonne-t-elle la vie et les activités du Career Center. Il ne s'agit pas d'être ou devenir un spécialiste de l'inclusion, mais d'adopter quelques réflexes simples dans ses pratiques professionnelles quotidiennes pour s'assurer que les services et les activités du Career Center répondent aux besoins de tous et promeuvent l'égalité entre les sexes et la diversité.

Quelques changements et quelques réflexes simples peuvent faire une grande différence en termes d'inclusivité !

Voici quelques conseils à appliquer pour apporter une dimension inclusive au Career Center.



CHECK-LIST DU CAREER CENTER INCLUSIF

- > Aménager des **Career Centers accessibles** aux personnes en situation de handicap.
- > Garantir la **parité hommes-femmes lors du recrutement des équipes des Career Centers**, mettre en œuvre une politique de **recrutement favorable aux personnes en situation de handicap**.
- > Veiller à la **parité filles/garçons chez les jeunes Ambassadeurs** et encourager les jeunes en situation de handicap à devenir Ambassadeur du Career Center.
- > **Former et renforcer les capacités des équipes des Career Centers sur les questions du genre et du handicap.**
- > Être vigilant sur les **horaires des activités et des événements** et s'assurer qu'ils sont compatibles avec les contraintes éventuelles des jeunes filles.
- > Équiper les Career Centers pour rendre **les contenus du Career Center Virtuel accessibles aux personnes non-voyantes.**
- > Mettre en œuvre une **stratégie de communication inclusive** en donnant de la visibilité aux jeunes garçons, aux jeunes filles et aux personnes en situation de handicap.
- > Veiller à l'équilibre hommes-femmes chez les professionnels intervenants dans le cadre des activités **Guest Speaker.**
- > Inviter des professionnels en situation de handicap pour animer une intervention **Guest Speaker.**
- > Lors de **visites d'entreprise**, offrir aux jeunes des opportunités de rencontrer des hommes et des femmes et des personnes en situation de handicap occupant des postes à responsabilité dans les entreprises.
- > Veiller à ventiler systématiquement les **indicateurs de suivi et de performance par genre.**
- > **Développer et consolider les partenariats des Career Centers avec les organisations de la société civile engagées en faveur de l'égalité hommes-femmes et œuvrant dans le handicap.**
- > Intégrer dans les plans d'action des Career Centers **des activités et des événements spécifiques au genre et à l'inclusion des personnes en situation de handicap.**
- > Encourager les Career Centers à **mettre en avant les success stories de professionnelles femmes et de personnes en situation de handicap.**



CAREER CENTER

**Ce document fait partie du Kit
« Ouvrir et développer un Career Center ».**

**Retrouvez le Kit en ligne sur :
www.kitcareercenter.ma**