

FICHE DE SYNTHÈSE DE L'EXPÉRIMENTATION DE L'OUTIL KORES

1. Description des actions de formation dans le cadre desquelles a été utilisé l'outil KORES

- **Nombre de groupe ayant participé à l'expérimentation : 4**
- **Titre des formations et validation :**
 - Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (2 groupes),
 - Pré-qualification métiers des services,
 - Certificat de Compétence Professionnelle du titre Assistante de vie du ministère du travail
- **Publics : 42 demandeurs d'emploi et 2 salariés**
- **Expérience du public :** variable suivant les groupes, très peu d'expérience sur le groupe de pré-qualification à quelques stages ou CDD pour les préparations au DEAVS
- **Organismes de formation :**
 - Greta des pays Champenois (51, site de Sézanne et Vitry le François)
 - Greta de Reims (51)
 - UFCV Champagne-Ardenne

2. Méthodologie utilisée pour l'expérimentation de l'outil

Les formateurs qui ont expérimenté cet outil ont travaillé en quatre temps et, pour cela, un questionnaire sur les représentations des stagiaires sur les situations de discrimination (voir document ci-joint) a été construit pour accompagner l'exploitation de l'outil KORES :

1er temps : distribution du questionnaire sans aucun apport du formateur, chaque stagiaire exprime ses représentations sur les situations de discrimination.

2ème temps : Le formateur passe les films et propose un débat, une discussion et un temps d'analyse après chaque court métrage.

3ème temps : le formateur présente quelques éléments théoriques : rappel de la loi et définitions de la discrimination.

4ème temps : le formateur distribue à nouveau le questionnaire pour mesurer s'il y a une évolution des représentations à la suite de l'utilisation de l'outil.



3. Synthèse des réponses au questionnaire

Réponses aux questions avant l'expérimentation de l'outil KORES Pour 44 stagiaires		Réponses aux questions après l'expérimentation de l'outil KORES* Pour 44 stagiaires	
Q1 Pour vous, qu'est-ce qu'une situation de discrimination ? (en quelques mots)			
<i>Classification des réponses par thèmes :</i> <ul style="list-style-type: none"> - racisme /distinction raciale - injustice / jugement - négligence / mépris de la personne - maltraitance - méchanceté - faire des différences , distinguer un groupe de personnes des autres - isolement / exclusion des personnes - sentiment (ne pas aimer l'autre) - violences verbales - peur de l'autre - distinguer des personnes selon : le physique, la religion, la nationalité, le sexe et l'âge - être victime - situation illégale 		<i>Classification des réponses par thèmes :</i> <ul style="list-style-type: none"> - contraire à la loi - dévalorisation de certains groupes - distinguer des personnes selon : le physique, la religion, les vêtements, les orientations sexuelles, les opinions, le sexe, les origines familiales ou géographiques... - racisme /distinction raciale - injustice / jugement - isolement / exclusion des personnes - peur de l'autre - rejet de la différence 	
Q2 Avez-vous déjà vécu une situation de discrimination ? (Les réponses de 3 groupes sur 4 ont été prises en compte car un des groupes n'a pas répondu à cette question au cours de la deuxième passation du questionnaire)			
OUI	NON	OUI	NON
12	18	17	12



Q3 Quelle a été ou quelle serait votre réaction en tant que victime ou en tant que témoin d'une situation de discrimination ?	
Faire mon travail malgré tout : 31	Faire mon travail malgré tout : 30
Quitter mon lieu de travail : 7	Quitter mon lieu de travail : 11
Rappeler la loi à la personne discriminante : 25	Rappeler la loi à la personne discriminante : 30
Appeler ma responsable de secteur : 28	Appeler ma responsable de secteur : 40

Commentaire des résultats :

Pour la question 1 : il y a des thèmes très redondant entre la première passation et la deuxième. Il y a une prise de conscience du contexte de la loi et que la discrimination est un acte contre la loi. Prise de conscience également que la discrimination ne concerne pas seulement le racisme et citation d'autres thèmes discriminants (âge, sexe, opinion, etc.)

Pour la question 2 : Les chiffres évoluent entre la première et deuxième passation du questionnaire. Il y a plus de personnes qui se disent victimes ou témoins de discrimination. On peut supposer qu'il y a eu une prise de conscience de la véritable nature du terme de discrimination et les personnes ont élargie leur champ de représentation de cette thématique.

Pour la question 3 : L'évolution la plus importante porte sur l'item « appeler ma responsable de secteur » (de 28 à 40). On peut supposer que les stagiaires ont pris conscience de l'importance de ne pas rester seul face à un problème de discrimination. On peut également voir ici une évolution dans le comportement de la stagiaire qui se positionne en professionnelle de l'aide en faisant intervenir une tierce personne pour l'aider à régler une situation professionnelle difficile et non pas seulement en victime de discrimination. L'item : « Rappeler la loi à la personne » est également en évolution. Cinq personnes supplémentaires se sentent en capacité de faire cela.



4. Retour des formateurs sur l'utilisation et les effets de l'outil :

- A votre avis, cet outil contribue-t-il à la lutte contre les discriminations dans le secteur de l'aide à la personne ?
 - Oui, pour l'ensemble des formateurs.
 - L'outil a permis un échange participatif sur « un sujet tabou »
 - Permettre aux auxiliaires de vie de se positionner en tant que professionnelle et mettre en avant leur compétences pour dépasser les a priori des bénéficiaires et la situation de victime
 - Pouvoir argumenter en dépassant l'émotionnel
 - Etre capable de parler de ces problèmes à sa hiérarchie

- Dans quelle autre formation pouvez-vous transférer l'utilisation de cet outil ?
 - DEAVS
 - Titre Assistante de vie
 - Certificat d'employé familial polyvalent
 - Certificat de qualification professionnelle Assistante de vie et garde d'enfant
 - Formation d'assistante maternelle
 - Formation de tuteurs
 - Formation de salariés du secteur de l'aide à la personne

- D'après vous, dans quel autre domaine du secteur de l'aide à la personne est-il possible d'utiliser cet outil :
 - Recrutement : en utilisant le support comme base de discussion au cours d'une séquence de recrutement en groupe
 - Management : pour les encadrants des services d'aide à la personne afin de travailler avec les équipes sur cette question des discriminations et sur la manière d' y faire face

