Sensibilisation aux discriminations au travail : identifier, prévenir et réagir aux discriminations

Ce module est conçu pour permettre une réelle prise de recul sur les dynamiques collectives concernant les discriminations au travail.

Durée de la formation :	3,5 heures effectives - 1/2 journée
Modalités :	Présentiel ou à distance
Destinataires :	Ensemble des salariés, représentants du personnel, managers, direction, etc.

Objectifs et prérequis :

Les objectifs :

Connaître et comprendre :

- La définition des discriminations dans le cadre légal et leurs manifestations concrètes
- Les mécanismes individuels et collectifs conduisant aux discriminations
- Le rôle et les limites de chaque acteur

Savoir :

- Identifier des situations de discrimination et y réagir
- Auprès de quels acteurs et via quels dispositifs alerter, en interne et en externe
- Prendre du recul sur son contexte et ses pratiques
- Appréhender les bonnes pratiques individuelles et collectives

Prérequis : aucun

Programme détaillé :

Le programme :

Partie 1 : Les fondamentaux des discriminations

- Chiffres clés sur l'état des discriminations en France et en Europe
- Les 25 critères de discrimination et les 5 domaines d'application
- Etude de cas : Repérer les critères qui fondent la discrimination au travers de l'analyse de plusieurs situations
- Partage de statistiques issues de la veille : Défenseure des Droits, European Union Agency for Fundamental Rights, Ministère de l'Intérieur, Observatoire des inégalités
- Présentation des références juridiques et institutionnelles françaises provenant du Code pénal et de la Défenseure des Droits
- Atelier collectif et mise en débat

Partie 2 : La construction des discriminations

- Les 4 étapes de la mécanique de construction des discriminations : focalisation, différenciation, péjoration, légitimation
- La dynamique systémique entourant les discriminations : leurs déterminants et leurs conséquences
- Etude vidéo « La mécanique sexiste et raciste »
- Présentation du concept sociologique de continuum des violences (Liz Kelly, 1987)
- Présentation des notions de stéréotypes, préjugés, normes, conformisme et exclusion sociale

Partie 3 : Agir, réagir et prévenir les discriminations dans notre organisation

- Les bonnes pratiques pour réagir en tant que victime ou témoin de discrimination : refuser, informer, documenter, alerter, orienter
- Les acteurs et dispositifs internes, leurs rôles et compétences : salariés, managers de proximité, direction, représentants du personnel, fonctions support
- Les acteurs et dispositifs externes, leurs rôles et modalités de saisine : associations, autorités indépendantes, autorités judiciaires
- Cartographie des acteurs internes et externes
- Présentation du dispositif interne à l'établissement si existant
- Co-construction d'une feuille de route individuelle et collective
- Atelier de clôture : « Ce que je retiens, ce que je peux faire individuellement, ce que nous pouvons faire collectivement, ce dont nous avons besoin »

Formateurs et pédagogie :

Nos formateurs et formatrices

Nos formateurs et formatrices sont expert(e)s de l'accompagnement des employeurs dans la mise en œuvre de politiques d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques
- Brainstorming
- Etudes de cas pratiques
- Témoignages vidéo

Ressources et outils :

- Support pédagogique enrichi, supports d'ateliers
- Conducteurs de mise en situation
- Ressources complémentaires (bibliographie, revue juridique et ressources pédagogiques)

Évaluation des acquis :

- En entrée en formation : état des pratiques et quizz d'auto-positionnement
- Pendant la formation : à travers les éléments produits en ateliers et travaux de groupes
- A la fin de la formation : feuille de route individuelle