

# Prévention et lutte contre les discriminations dans la pratique de l'encadrement

à portée  
de vue

*Révéler ce qui nous relie*

FORMATION

Comment conduire une pratique d'encadrement qui soit non discriminante ? Quels sont les questions interdites lors d'un entretien d'embauche ? Comment déceler les pratiques discriminatoires dans la gestion des ressources humaines ? Quels outils concrets permettent de prévenir les discriminations et d'envoyer un message d'exemplarité en tant qu'employeur ?

Une formation pour identifier les pratiques et organisations professionnelles qui peuvent conduire à des pratiques discriminantes non-identifiées : biais cognitifs, stéréotypes et préjugés, notion de « bon sens », habitudes ancrées de longue date.

## Objectifs de la formation

- Prendre conscience des formes et ampleurs des différents rapports de domination sociale à l'œuvre dans notre environnement : sexisme, racisme, validisme, homophobie, transphobie, grossophobie, etc.
- Porter un regard critique sur ses pratiques professionnelles pour y détecter les éléments problématiques
- Envisager des pratiques concrètes qui permettent de prévenir et de lutter contre les discriminations dans la pratique de la GRH

## Compétences visées

- Être en mesure d'identifier et de qualifier juridiquement une situation relevant d'une discrimination
- Connaître ses droits et devoirs face aux discriminations dans le cadre de la GRH
- Disposer d'outils concrets pour mener une GRH non-discriminante

## Contenu

- Les mécaniques inégalitaires
- Les notions-clefs (mixité, parité, inégalité, égalité, stéréotype, discrimination)
- Différencier les discriminations d'autres formes de violences (harcèlement moral, sexuel, insulte, etc.)
- Discrimination et GRH, testons nos connaissances
- Mises en situation
- Etablir des critères d'évaluation non-discriminants
- La marche des privilèges
- S'inspirer de bonnes pratiques pour élaborer des outils non-discriminants

## Modalités pédagogiques

- Travail en binôme et en sous-groupes
- Quizz
- Exercice interactif de reconnaissance des violences
- La marche des privilèges
- Analyse de supports audio-visuels
- Analyse de pratiques professionnelles
- Mises en situation à partir de situations élaborées par les stagiaires
- Arpentage de documents ressources
- Elaboration collaborative d'outils et de bonnes pratiques applicables à son environnement professionnel

## Ressources pédagogiques

- Données qualitatives et quantitatives issues de travaux de recherches en sciences sociales et d'institutions (ARCOM, HCE, Défenseur des droits, ISPOS, Agence des droits fondamentaux de l'UE, Insterstats, DRESS, CNCDH, DARES, INSEE)
- Fiches pratiques, guides et rapports du Défenseur des droits
- Code pénal
- Jeu conçu par l'intervenante : marche des privilèges
- Support de la formation, bibliographie et sitographie thématique pour aller plus loin

### Durée

2 journées (soit 12 heures de face à face pédagogique).

Une version d'une journée peut être envisagée sur demande, en adaptant les contenus et les objectifs.

### Nombre de stagiaires

De 6 à 15 personnes

### Public :

Professionnel·les en position d'encadrement.

### Intervenante

Oriane Amalric est sociologue, spécialisée en sociologie du genre et en sociologie des migrations

### Contact

06 24 74 03 98 - [ecrire@aporteedevue.fr](mailto:ecrire@aporteedevue.fr)  
[www.aporteedevue.fr](http://www.aporteedevue.fr)

À portée de vue  
Siren : 101366912