

# Sensibiliser à la prévention des discriminations et à la diversité



1 jour - 7 heures

Code formation : log-

[www.adhara.fr](http://www.adhara.fr)

## Objectifs

A l'issue de cette journée de sensibilisation, les **participants** seront capables de : ? Maîtriser le cadre juridique du sujet ainsi que les définitions ? Prendre conscience de leurs préjugés sur le sujet ? Neutraliser le risque judiciaire lié à la discrimination ? Interroger leurs outils, leurs pratiques actuelles ? Maîtriser le raisonnement permettant d'identifier si une situation est discriminatoire ou non ? Identifier des pistes de progrès dans la pratique professionnelle quotidienne

## Participants

Dirigeants, DRH, Responsables RH, chargés de recrutement, toute personne en situation de recruter, manager et évaluer.

## Prérequis

L'entreprise est parfois discriminatoire sans le vouloir et sans le savoir. Or la discrimination est devenue un vrai risque managérial, lourdement puni par la loi. Face à ce risque, il est urgent de sensibiliser l'encadrement, les ressources humaines et les salariés à cette question pour développer les bons réflexes et prévenir les discriminations. C'est une démarche vertueuse qui contribue à la performance économique de l'entreprise.

## Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

## Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

## Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

## Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

## Programme

# Sensibiliser à la prévention des discriminations et à la diversité

1 jour - 7 heures

## Objectifs

A l'issue de cette journée de sensibilisation, les participants seront capables de : ? Maîtriser le cadre juridique du sujet ainsi que les définitions ? Prendre conscience de leurs préjugés sur le sujet ? Neutraliser le risque judiciaire lié à la discrimination ? Interroger leurs outils, leurs pratiques actuelles ? Maîtriser le

# Sensibiliser à la prévention des discriminations et à la diversité



1 jour - 7 heures

Code formation : log-

[www.adhara.fr](http://www.adhara.fr)

**raisonnement permettant d'identifier si une situation est discriminatoire ou non ? Identifier des pistes de progrès dans la pratique professionnelle quotidienne**

## Participants

**Dirigeants, DRH, Responsables RH, chargés de recrutement, toute personne en situation de recruter, manager et évaluer.**

## Prérequis

**L'entreprise est parfois discriminatoire sans le vouloir et sans le savoir. Or la discrimination est devenue un vrai risque managérial, lourdement puni par la loi. Face à ce risque, il est urgent se sensibiliser l'encadrement, les ressources humaines et les salariés à cette question pour développer les bons réflexes et prévenir les discriminations. C'est une démarche vertueuse qui contribue à la performance économique de l'entreprise.**

## Pédagogie

**Pédagogie interactive basée sur l'alternance d'apports théoriques, de jeux et de retours d'expériences. Elle conjugue réflexion individuelle et collective. Les participants sont mis en situation d'identifier les zones de risque, d'adapter leurs postures et de produire des outils de prévention.**

## Profil de l'intervenant

**Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.**

## Moyens techniques

**Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.**

## Méthodes d'évaluation des acquis

**Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.**

## Programme

### La notion de discrimination et son cadre juridique

**L'émergence de la notion de discrimination et les différentes approches juridiques, sociologiques, psychologiques et économiques**

**Exercices d'appropriation de la notion de discrimination**

**Les définitions (discrimination directe, indirecte, harcèlement discriminatoire, injonction)**

**Les différents concepts : discrimination/égalité de traitement/action positive/diversité**

### Les enjeux

**Les trois registres de réaction spontanés**

**Le risque pénal**

**L'aménagement de la charge de la preuve au civil**

**Le périmètre de la discrimination**

### La Halde

**Mission et fonctionnement de la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)**

# Sensibiliser à la prévention des discriminations et à la diversité



1 jour - 7 heures

Code formation : log-

[www.adhara.fr](http://www.adhara.fr)

## **Le mode de saisine**

**Exercices d'application à partir de quelques jurisprudences et de quelques délibérations de la Halde**

**Les grandes tendances observées par la Halde**

## **L'analyse des pratiques**

**Identification d'expériences vécues dans leur quotidien professionnel par les participants**

**Analyse des pratiques**

**Entraînement au raisonnement « s'agit-il ou non de discrimination ? »**

**Echanges et débat**

## **La gestion de l'égalité et de la diversité**

**Aperçu sur les obligations légales en matière d'égalité des chances (personnes handicapées, égalité homme/femme...)**

**Les politiques d'égalité des chances comme investissement RH**

**Les chartes et les labels**

**Le management de la diversité**

**1149**