

# PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS ET FAVORISER LA DIVERSITÉ

Sécuriser ses pratiques tout en faisant progresser son entreprise

DROIT SOCIAL

1 européen sur 8 estime faire partie d'un groupe exposé au risque de discrimination en raison de son origine ethnique, de son handicap, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge ou encore de ses convictions. C'est ce que révèle une étude récente de la commission Européenne.

Chacun peut être acteur ou victime de discriminations en entreprise.

Ainsi, sensibiliser les collaborateurs est une étape essentielle pour prévenir la discrimination et promouvoir la diversité en direction plus particulièrement des femmes, des différentes nationalités, des générations (jeunes et seniors), des personnes en situation de handicap.

Ce module est une étape essentielle pour plus de performance, encourager des relations collectives respectueuses et favoriser une meilleure cohésion.

## Objectifs de la formation :

- Sécuriser et adopter les bons comportements
- Intégrer le principe de non-discrimination
- Réagir de façon appropriée face aux discriminations
- Prendre conscience de la diversité en entreprise
- Promouvoir des mesures quotidiennes et adaptées en faveur de la diversité

## À qui s'adresse cette formation ?

- Tout collaborateur
- Les managers
- Les équipes ressources humaines
- Les partenaires sociaux

## Modalités techniques :

- Livraison au format SCORM sur votre plateforme LMS
- Version responsive – tout support (ordinateur, tablette, smartphone)
- Accès possibles via notre plateforme Campus Lamy Liaisons
- Options de personnalisation : charte graphique & logo

**Durée :** 35 minutes

**Langues disponibles :** Français et Anglais  
Localisation possible en toute langue

## PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- 1 Le contexte Français et international**
- 2 Le cadre légal des discriminations :**
  - Les 25 critères de discriminations ;
  - Le principe de non-discrimination ;
  - Les sanctions encourues.
- 3 Les situations courantes de discriminations :**
  - Handicap (recrutement) ;
  - Femmes (congés parentaux) ;
  - Origine culturelle et sociale.
- 4 Réagir de façon appropriée en situation professionnelle**
- 5 Comprendre les mécanismes de production des discriminations**
- 6 Favoriser la diversité en entreprise :**
  - L'égalité Femmes - Hommes ;
  - Le Handicap ;
  - L'Interculturel ;
  - L'Intergénérationnel ;
  - Les orientations sexuelles et les identités de genre

## QUIZ D'ÉVALUATION

Évaluer la bonne acquisition des éléments clés du module.

► **Fiche mémo téléchargeable**



## Contacts

**Julie MALBETE**

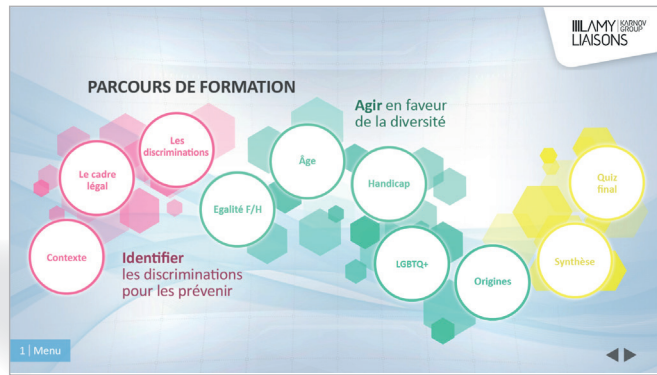
Responsable du Service E-Learning

06 23 94 07 24

[julie.malbete@wolterskluwer.com](mailto:julie.malbete@wolterskluwer.com)

# MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Menu avec niveau de progression intégré



### Les critères de discrimination

- Les critères liés aux ORIGINES**
  - son origine
  - son appartenance ou sa non-appartenance, voire ou supposée, à :
    - une ethnie
    - une nation
    - ou une prétendue race.
  - son nom de famille
  - sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.
- Les critères liés à l'APPARENCE ou à la SANTÉ**
  - ses caractéristiques génétiques
  - son apparence physique
  - son état de santé
  - sa perte d'autonomie
  - son handicap
  - son âge
- Les critères liés au SEXE et à la FAMILLE**
  - son sexe
  - ses moeurs
  - son orientation sexuelle
  - son identité de genre
  - sa situation de famille
  - sa grossesse
- Les critères liés à sa SITUATION à ses ACTIVITÉS SOCIALES**
  - ses ou
  - ses ou
  - ses ou
  - sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique
  - son lieu de résidence
  - sa domiciliation bancaire

### L'âge sous l'angle de l'inter-générationnel

#### 4 GÉNÉRATIONS EN MÊME TEMPS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Nos jeunes aiment le luxe, ils ont de mauvaises manières, se moquent de l'autorité et n'ont aucun respect pour l'âge.

Socrate

BABY-BOOMERS	GÉNÉRATION X	GÉNÉRATION Y	GÉNÉRATION Z
1945 - 1965	1965 - 1980	1980 - 1996	À partir de 1997

Faire en sorte qu'ils restent actifs et motivés  
Dispositifs déployés comme le tutorat jeunes-séniors

Niveau élevé de diplômés  
> Poste à responsabilité  
> Tension avec les plus âgés

3 | Diversité

Infographies animées

### Production des discriminations

STÉRÉOTYPE → PRÉJUGÉS → DISCRIMINATIONS

**STÉRÉOTYPE**  
« Ce sont des images qui induisent une erreur de catégorisation par simplification extrême, généralisation abusive et utilisation systématique rigide qui marque notre appartenance à un groupe. »  
*(Discamps (1993))*  
« Les seniors et le digital, ça fait deux ! »

**PRÉJUGÉS**  
Connotation affective du stéréotype.  
« J'aime travailler avec les femmes, elles sont douces et compréhensives »  
« Je n'aime pas travailler avec des seniors, ils sont trop lents face aux outils digitaux »

**DISCRIMINATIONS**  
Prises de décisions subjectives et biaisées.  
« Je veux une équipe projet réactive et à l'aise avec le digital. Je ne vois proposer d'y participer qu'aux jeunes de l'équipe. »

1 | Identifier

Quiz formatifs

### Les congés parentaux

Julie, experte-comptable, employée dans une société depuis plus de 5 ans, prend un congé parental de 18 mois. A son retour, elle ne retrouve pas l'emploi qu'elle occupait précédemment. La personne embauchée pour la remplacer pendant son absence est maintenue sur le seul poste d'expert-comptable de la société. Julie réintègre l'entreprise et se voit confier des missions de secrétaire administratif.

Laquelle de ces affirmations est juste ?

Julie est discriminée par son employeur au regard du critère sexe

Julie n'est pas discriminée par son employeur car elle a retrouvé un poste en revenant

Cocher la bonne réponse, puis cliquer sur valider

VALIDER

1 | Identifier

### Glissé-Déposé

Glissé-Déposé les actions pour rendre compatible le poste de travail pour une personne en situation de handicap.

- Une personne, en situation de déficience auditive réalise son entretien annuel avec son responsable
- Une personne présentant un handicap psychique rencontre des difficultés relationnelles dans l'équipe
- Un manutentionnaire a une restriction d'aptitude au port de charge suite à une visite à la médecine du travail
- Une personne revient au travail après une longue absence maladie dû à un cancer
- Une personne, hôte d'accueil a des difficultés à mener sa routine de soin dû à son diabète dans le cadre de son poste de travail dont les horaires de travail sont encadrés (pause courte, une seule fois, non planifié à l'avance)

Intervention d'un psychologue du travail

La responsable de caisse organise plusieurs plages horaires de pause

Mise à disposition d'un interprète en Langue des Signes Française

Répartir collectivement sa charge de travail pendant une période déterminée

Il est reclassé sur un poste administratif ne nécessitant pas de port de charge

Diversité