Lutte contre les discriminations

Programme générique en date du 9 janvier 2024. Il peut être adapté à vos besoins.

Présentation générale	Sensibiliser les participants aux enjeux des discriminations et les outiller pour mieux les prévenir
Pré-requis	aucun
Objectifs généraux	• Comprendre les mécanismes des discriminations et leurs enjeux • Identifier les ressources juridiques et institutionnelles en matière de lutte contre les discriminations • Réfléchir à la mise en œuvre de postures ou de pratiques professionnelles de promotion de l'égalité entre tous les agents et tout au long de la carrière
Objectifs opérationnels, pédagogiques, évaluables	• Construire un socle commun de connaissances et de références dans le champ de la LCD • Identifier son propre cadre de références en matière de discriminations (références objectives et représentations) et le confronter avec d'autres • Elaborer et mettre en oeuvre des moyens individuels et collectifs pour mieux prévenir et traiter les situations de discriminations
Public concerné	Tout public
Modalités d'inscription et délai d'accès	Directement auprès de Meriem Rodary: meriem.rodary@gmail.com
Méthodes mobilisées	La formation alternera les échanges avec les participants et les apports réglementaires et pratiques sur le domaine des discriminations, de l'égalité professionnelle et du respect du principe de laïcité. Des quizz et études de cas viendront renforcer les apports théoriques.
Ressources pédagogiques	En amont de la formation, un questionnaire préliminaire sera envoyé aux participants afin de mieux connaître leurs attentes pour cette formation.
Modalités d'organisation	Durée: 7h Nombre de participants: 5 à 12 personnes
Matériel pédagogique	Dans le cas du présentiel: un tableau blanc, un paper-board et un vidéoprojecteur. En distanciel, Meriem Rodary fournit sa licence Zoom et transmet les liens et process de connexion aux stagiaires et au service formation. Une autre plateforme peut également être utilisée si nécessaire.
Modalités d'évaluation	Quiz pré et post-formation pour évaluer la progression des participant.e.s. Bilan oral et questionnaire d'évaluation à chaud distribué à la fin de la formation.
Accessibilité des personnes en situation de handicap	L'accessibilité d'un organisme de formation doit répondre au principe d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, établi par la loi Handicap du 11 février 2005. **Accès aux formations** À chaque personne son projet de formation adapté à ses besoins spécifiques. Nos formations et les locaux dans lesquels elles se déroulent sont accessibles à toutes et tous. En cas de besoin spécifique, n'hésitez pas à contacter la référente handicap de Coopaname : Carine Julien / of@coopaname.coop.
Tarif indicatif	**Tarif par stagiaire** 315 € HT (378 € TTC) Soit 45 € HT (54 € TTC) de l'heure **Tarif pour un groupe d'une même structure** 1995 € HT (2394 € TTC) Soit 285 € HT (342 € TTC) de l'heure
Durée	7 heures

Intervenant(e)

Son CV
https://formation.coopaname.coop/wp-content/uploads/user_doc/meriem-rodary/CV M. RODARY.docx

Site Web
https://www.linkedin.com/in/meriem-rodary-b6406519/

Meriem RODARY

Anthropologue, Consultante et Formatrice Egalité F/H, Diversité et Interculturalité

Titulaire d'un doctorat en anthropologie, j'ai une longue expérience dans la recherche et l'enseignement universitaire, et je suis actuellement formatrice et consultante sur les thèmes du genre, des discriminations et de l'interculturel. J'interviens auprès de publics variés tels que les agents de la Ville de Paris, les personnels des hôpitaux publics, des travailleurs sociaux, etc.
Je peux mettre en place des dispositifs de formation dans vos services, sur mes thèmes de prédilection (genre, discriminations, interculturel), mais également sur tous les thèmes utilisant les savoirs et outils de l'anthropologie et de la sociologie (exclusion, publics vulnérables, rapport à la santé, rapport au corps,...)

Ses réalisations

Formations:

- Egalité F/H dans la fonction publique
- Violences sexistes et sexuelles
- Lutter contre les discriminations
- Management et diversité
- L'approche interculturelle dans les pratiques professionnelles
- Interculturalité et soins
- Parentalité et interculturalité
- Genre et Inteculturalité
- Accueil Interculturel
- Accompagnement des publics migrants
- Accompagnement des Mineurs Non Accompagnés (MNA) et Jeunes Majeurs
- Migration et famille

Contenus

1. Accueil – Se présenter

- Présentation des participants et de l'intervenant.e

- Présentation du programme: objectifs et contenus

-Présentation des règles de vie

2. Ice-breaker: Jeu du pas en avant ou Marche des privilèges:

Jeu visant à amener les participant.e.s à prendre conscience des différentes types d'inégalités et de rapports de pouvoir à l'oeuvre dans la société (F/H, de classe, d'origine, LGBT+, validistes, grossophobes…).

L'animateur.trice lit une série d'affirmations en lien avec les discriminations. Les participant.e.s font un pas en avant ou restent sur place selon qu'elles sont concernées ou non. Le résultat marque les inégalités entre les individus

3. Comprendre les discriminations: définitions et enjeux

Apports de connaissances de l'intervenante et échanges interactifs avec les participants sur :

- Les idéologies et les systèmes sociaux générateurs de discriminations (le racisme, l'antisémitisme, le sexisme, l'homophobie, le validisme, le classisme, etc.)
- Les différentes formes de discriminations (directe, indirecte, systémique, légale, illégale, positive, négative), les effets psychologiques des discriminations, les discriminations intersectionnelles
- Etat des lieux des inégalités dans sociales et professionnelles
- Le cadre légal de la lutte contre les discriminations et les ressources institutionnelles

Les exemples fournis par les participants sur le panorama problématique serviront à illustrer concrètement les différents concepts et à proposer des éléments de réponse aux questionnements produits en ateliers.

4. Groupe d'interview mutuel:

L'animateur.trice invite à former des petits groupes et à raconter aux autres une expérience vécue en relation avec les discriminations.

Activité très impliquante, chacun.e a la parole pour raconter son expérience. Elle permet également d'expérimenter l'écoute active, un outil nécessaire pour lutter contre les discriminations et pour favoriser l'inclusion dans les groupes de travail.

5. Analyse de situations: jeu des enveloppes

Le groupe choisit 3 situations évoquées dans les groupes d'interview mutuel. Chaque situation est inscrite sur une "enveloppe" (doc word en distanciel), les participant.e.s sont divisés en trois groupes A, B et C, et chaque groupe reçoit une enveloppe.

? Chaque groupe travaille sur une situation, l'analyse et trouve ses pistes de résolution et les note sur un document à partager.

? Au bout de 15 minutes, changement d'enveloppe : l'enveloppe A au groupe C,

l'enveloppe B au groupe A et l'enveloppe C au groupe B.

? L'opération est répétée une seconde fois.

Chaque groupe traite ainsi les situations des autres et apporte des éléments sans voir les réponses des autres groupes.

Lors de la troisième et dernière séquence, chaque groupe retrouve la situation initialement proposée par l'un de ses membres et sélectionne les solutions lui semblant les plus pertinentes. Les choix doivent être justifiés.

6. Mutualisation et perspective:

Comment peut-on lutter contre les discriminations? Quelles perspectives personnelles et collectives? Identifier les outils, les personnes et les organismes ressources.

Outil: Le KISS: dans nos pratiques professionnelles, qu'est-ce qui est:

- Keep : à garder
- Improve : à améliorer
- Stop : à arrêter
- Start : à commencer

Restitution en grand groupe et partage de contenu.