Rédaction : 15/04/2026 - EA
MAJ : 01/07/2026
Version : 001

Formation « Neutralité, non-discrimination et laïcité en milieu professionnel »

Maîtriser le cadre juridique, adopter la juste posture d'accompagnement et sécuriser les pratiques au regard des trois principes.

1. Public, durée, format, prérequis

- **Public visé** : professionnels de l'accompagnement (conseillers, chargés de mission, fonctions support), tout collaborateur concerné.
- **Durée** : 0.5 jour
- **Format** : présentiel ; groupe de 12 à 15 participants (format permettant les mises en situation).
- **Prérequis** : aucun. Formation ouverte à tout collaborateur concerné.
- **Modalité** : intra ou inter-entreprise
- **Planification** : A la demande

Indicateurs au 30/09/2026 :
- **Stagiaires formés : 29**
- **Satisfaction globale : 4.78/5**
- **Synthèse des évaluations stagiaires : 17/20**

2. Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

1. Définir la discrimination, en identifier les critères prohibés et distinguer discrimination directe et indirecte.
2. Distinguer le régime de neutralité du droit commun de celui, renforcé, applicable aux opérateurs de service public.
3. Adopter une posture d'accompagnement et des comportements entre collègues conformes aux trois principes.
4. Repérer et prévenir les situations à risque (propos discriminatoires, stigmatisation, sujets polémiques en contexte informel).
5. Identifier les voies de signalement et le rôle du référent interne neutralité, non-discrimination, laïcité.

Indicateurs de réussite :

- *Citer les principaux critères de discrimination prohibés et distinguer directe / indirecte.*
- *Énoncer la différence de régime de neutralité entre droit commun et mission de service public.*
- *Identifier, dans une saynète, les manquements aux trois principes et proposer une reformulation conforme.*

RCH 95
SIRET : 40192600100025 / NAF : 8810C
1, Avenue des Béguines – CS58384 – 95805 Cergy-Pontoise Cedex
Tél : 01.30.17.70.30
formation@rch95.org

- *Repérer une situation à risque (propos, stigmatisation, sujet polémique) et la traiter correctement.*
- *Identifier la voie de signalement adaptée et le rôle du référent interne.*

3. Approche & principes pédagogiques

- **Sécurité psychologique** : règles d'échange, droit à l'erreur, débrief structuré — indispensable sur des sujets sensibles (convictions, origine, handicap).
- **Apprentissage par l'expérience** : alternance d'apports courts et de mises en situation jouées, pour ancrer les réflexes.
- **Verbalisation des biais** : rendre visibles stéréotypes et stigmatisations (y compris involontaires) pour en réduire l'impact.
- **Charge cognitive maîtrisée** : séquences courtes, supports clairs, allers-retours théorie / pratique.

4. Méthodes & moyens pédagogiques

- **Méthodes** : exposés interactifs illustrés (jurisprudence, statistiques), saynètes et jeux de rôle, analyse collective, débrief guidé.
- **Moyens** : support PowerPoint, livret participant, scripts de saynètes, grille d'observation, fiche réflexe signalement.
- **Modalités techniques** : salle adaptable, vidéoprojecteur, paperboard, accès numérique aux supports.

5. Déroulé pédagogique

Durée totale : 3 heures (180 minutes).

Horaire	Thématique	Contenu pédagogique	Objectif
Séance de 3 h	**Comprendre, expérimenter, agir**		
15 min	**Introduction**	• Accueil, objectifs, règles d'échange et cadre de bienveillance. • Restitution de l'enquête interne. → Test de positionnement amont (Likert, 10 items).	Mesurer le niveau initial ; poser le cadre
60 min	**1. Apports théoriques**	• Discrimination : critères prohibés, directe / indirecte. • Neutralité & laïcité : droit commun vs mission de service public ; jurisprudence.	Objectifs 1, 2 et 5

Rédaction : 15/04/2026 - EA
MAJ : 01/07/2026
Version : 001

Horaire	Thématique	Contenu pédagogique	Objectif
		• Obligations de l'employeur et entre collègues ; pause déjeuner ; voies de signalement.	
10 min	**Pause**	—	—
60 min	**2. Mises en situation**	• Saynètes : origine, handicap, silhouette ; stigmatisation entre collègues ; sujets polémiques en pause. • Jouées non conformes, analysées collectivement, puis rejouées corrigées. ➔ Débrief : ressenti, principe en jeu, règle de droit, leviers.	Objectifs 3 et 4
20 min	**3. Le référent interne**	• Rôle, missions et positionnement du référent neutralité, non-discrimination, laïcité. • Articulation et limites ; modalités de saisine.	Objectif 5
15 min	**Conclusion & évaluation**	• Synthèse, tour de table, annonce de la nomination du référent. ➔ Test de positionnement aval + questionnaire de satisfaction.	Mesurer la progression ; se projeter

6. Évaluations & indicateurs

- **Diagnostic d'entrée** : auto-positionnement sur échelle de Likert (1–5, 10 items).
- **Formative** : questionnement oral, observation des saynètes via grille, feedback collectif.
- **Sommative** : test de positionnement aval (mêmes items) mesurant la progression.
- **Satisfaction** : questionnaire à chaud (contenus, animation, utilité, conditions), verbatims.

7. Accessibilité & adaptation

- Adaptation du rythme, pauses, supports accessibles (police lisible, contraste, version numérique).
- Prise en compte des besoins spécifiques déclarés en amont (formulaire d'accueil) ; référent handicap mobilisable.

8. Suivi & traçabilité

- Feuille d'émargement, attestation de fin de formation individuelle.

- Conservation des évaluations amont / aval, grilles d'observation et résultats.
- Référent qualité & traitement des réclamations.

9. Profil formateur & ancrages terrain

- **Formateur·rice(s) :** Profil(s) RH / droit social, juriste
- **Ancrage concret** : situations vécues anonymisées, jurisprudence récente, ressources documentaires.

Contacts

Contact : Marina PARMAGNANI / formation@rch95.org / Tél : 07.61.73.62.99

Référente pédagogique / Référente handicap : Elisabeth ASDRUBAL / formation@rch95.org