

Repérer et faire cesser la discrimination ordinaire dans l'équipe

Module adaptatif

~20 min

Ce n'est pas la discrimination spectaculaire qui abîme le plus les équipes, c'est l'ordinaire : un prénom écorché, une idée moquée, une réunion calée là où elle exclut — presque invisible pour qui ne la subit pas. Ce module donne deux outils nommés : la roue des privilèges de Sylvia Duckworth, pour se situer sans culpabiliser, et les 5 D, qui offrent au témoin cinq façons d'agir, de la plus discrète à la plus directe.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Reconnaître la discrimination ordinaire et indirecte, presque invisible pour ceux qui ne la subissent pas.
- 02 Se situer sur la roue des privilèges pour voir qui, autour de soi, rencontre des obstacles qu'on ne voit pas.
- 03 Intervenir en témoin avec les 5 D : distraire, déléguer, documenter, différer, dire.
- 04 Tenir son rôle selon sa place — personne visée qui nomme, manager qui corrige les pratiques excluantes.

— PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne qui veut le même respect pour chacun dans son équipe, et savoir intervenir face à une discrimination, même discrète.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Dans le centre d'appels où vous travaillez, le prénom d'Adaeze est écorché par tout le monde depuis son arrivée. Ce matin, quand elle a proposé une idée, un collègue a imité son accent et quelques-uns ont ri. Elle s'est tue. Vous n'avez pas réagi. Que pouvez-vous faire maintenant ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Méthode des 5 D (Distraire, Déléguer, Documenter, Différer, Dire) — Hollaback! (organisation américaine de lutte contre le harcèlement)
- Roue des privilèges — Sylvia Duckworth (enseignante canadienne)
- Discrimination ordinaire / discrimination indirecte — méthode Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Sylvia Duckworth (enseignante canadienne) — créatrice de la « roue des privilèges », reprise notamment par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Hollaback! (organisation américaine de lutte contre le harcèlement) — méthode des « 5 D » pour l'intervention des témoins, documentée notamment par VAWnet
- OIT, Convention C111 (1958) — égalité des chances et non-discrimination dans l'emploi
- Shore et al. (2011) — inclusion, appartenance et singularité au sein des équipes