

Cette formation s'adresse à l'ensemble des salariés qui souhaitent prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail et agir concrètement en mobilisant les bons outils sur ces sujets sensibles.

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Définir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel selon le cadre juridique et mieux distinguer les comportements inadéquats
- Identifier les rôles et responsabilités des différents acteurs dans la prévention et la gestion de ces situations en milieu professionnel
- Ecouter activement un(e) salarié(e) sans jugement et utiliser les outils adaptés pour traiter le signalement par étapes de manière efficace et respectueuse.
- Identifier les bonnes pratiques pour favoriser l'ancrage d'une culture de respect en milieu professionnel en s'appuyant sur les différents leviers de prévention collective

DÉTAILS DE LA FORMATION



Public

- Tout salarié souhaitant mieux appréhender ce que sont les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et savoir comment agir
- Les salarié(e)s occupant des fonctions managériales
- Les salarié(e)s intéressé(e)s par le rôle de référent(e) harcèlement et les référent(e)s harcèlement qui prennent leur fonction (désignée(e)s par l'employeur ou le CSE).



Durée

7 heures, 1 journée



Modalité

Présentielle



Evaluation

Diagnostic des attentes
Auto-positionnements Amont / Aval
Evaluation continue



Pré-requis

Aucun



Accessibilité

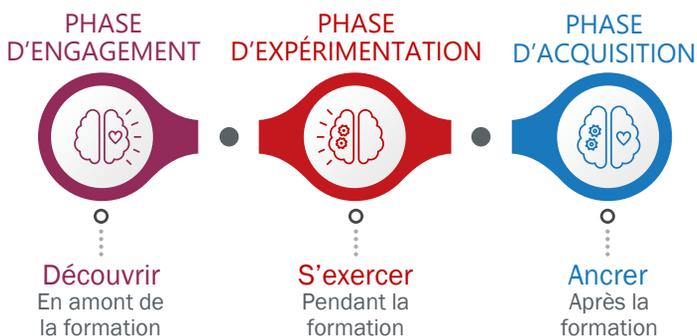
Inclusion de différents types de handicaps. Consulter notre référent handicap



Formation augmentée

Accès à la plateforme numérique "Digital Camp EVOLUTEAM" durant 3 mois
Ressources complémentaires téléchargeables et forum communautaire

NOTRE DEMARCHE ET NOS MÉTHODES PÉDAGOGIQUES



Démarche pédagogique en trois phases avec l'alternance d'activités **structurantes**, **participatives**, **démonstratives** et de **découverte**, pour maintenir une dynamique individuelle et collective engageante, et favoriser la mise en action opérationnelle dès le retour en milieu professionnel.

LE PROGRAMME

-  **PHASE D'ENGAGEMENT** - Se préparer à l'expérimentation en amont de la session formative
- Accès libre aux ressources préparatoires via la plateforme numérique "Digital Camp EVOLUTEAM"
- Guide Syntec : Lutter contre le sexisme, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral
 - Vidéo série « éclairage » : le harcèlement moral / le harcèlement sexuel
 - Accès direct à l'autodiagnostic Syntec sur le harcèlement sexuel en entreprise
 - Réflexion : En étant attentif à mon environnement, distingue-je des comportements et agissements qui me paraissent sexistes ? (réfléchir à 1 ou 2 exemples)
 - Questionnaire : Mes attentes vis-à-vis de cette formation

-  **PHASE D'EXPÉRIMENTATION** – S'exercer aux outils et méthodes lors de la session formative

INTRODUCTION

Présentation croisée des participants (binôme ou petit groupe) et auto-positionnement amont

Questionnaire : Évaluer mes connaissances sur « le harcèlement sexuel et agissement sexistes »

MODULE 1 | IDENTIFIER ET COMPRENDRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT SEXUEL**Définitions juridiques (code du travail et jurisprudence)**

- Expliquer les concepts d'un point de vue juridique

Quiz juridique : Vrai/Faux sur les violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

Clarifier les termes et leurs implications (pourquoi les mots comptent)

- Agissement sexiste
- Les injures sexistes
- Harcèlement sexuel
- Agression sexuelle
- Viol

Brainstorming « Quels comportements ai-je déjà vus ou entendus ? » : Rédiger une situation qui semble problématique et glissez-là dans une enveloppe de manière anonyme. (cf. exercice de réflexion en phase d'engagement)

Distinguer les comportements inappropriés : maladresse, blague et agissement répréhensible

- Reconnaître la notion de consentement, la répétition, la gravité et l'intentionnalité (seuil de tolérance) derrière l'action
- Lutter contre le mécanisme de banalisation et identifier les impacts sur la victime, l'équipe et l'entreprise

Analyse d'un cas en vidéo : Proposer aux participants d'échanger en petit groupe sur le cas présenté (cf. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail – INTEFP).

Identifier les comportements problématiques et réfléchir aux impacts pour la victime / l'équipe / l'entreprise.

Situer les rôles et responsabilités des différents acteurs au sein de l'entreprise

- Obligations légales de l'employeur (Code du travail)
- Responsabilités spécifiques du manager, du référent harcèlement
- Rôle du CSE / CST, de la hiérarchie (Direction), des Ressources Humaines (RH)
- Les acteurs externes :
 - Le service de santé au travail
 - L'inspecteur(trice) du travail
 - Les organisations syndicales
 - Les associations de luttes contre les violences sexistes et sexuelles

Atelier « Création d'une carte mentale – Procédure interne : qui fait quoi ? » : Prendre connaissance d'une situation (contexte), identifier les actions à mener et les personnes à contacter (en interne) et analyser les manquements si besoin.

MODULE 2 | ACCUEILLIR UN SIGNALEMENT AVEC JUSTESSE ET ADOPTER UNE POSTURE ADAPTEE

Adopter une posture d'écoute, d'empathie et de non-jugement (sans minimiser ni dramatiser)

- Importance de l'écoute et de l'empathie (écoute active, non-jugement, confidentialité)
- Les erreurs classiques à éviter (minimisation, conseils déplacés, doute...)
- Orienter la victime vers les dispositifs internes et/ou externe si besoin

Jeu de rôle « je reçois une parole » : Mise en situation sous forme de cartes à piocher où les participants doivent interpréter soit la victime, soit le témoin d'une situation de harcèlement. Partage des ressentis et des souhaits de réaction de leurs collègues ou leur manager.

Réflexion et analyse « cette réaction est-elle adéquate » : A partir de scripts donnés, analyser les comportements de ces acteurs qui luttent contre le harcèlement au travail.

Utiliser les outils et procédures internes pour faire cesser les agissements

- La méthode des 5D
 - Distraire (« casser » la situation de harcèlement)
 - Déléguer (s'adresser à une personne référente)
 - Documenter (prendre notes des faits)
 - Diriger (intervenir pour stopper la situation)
 - Donner du soutien (à la victime)
- Rôle du manager dans la détection, la prévention et l'intervention
 - Focus : Gestion du groupe et des conflits
 - Savoir dire « stop » et poser un cadre
- Les procédures de signalement, le droit de retrait et le suivi et accompagnement post-signalement

Jeu de rôle : « je recadre une blague sexiste »

Réflexion « Comment faire cesser la situation ? » : Lever les freins et les peurs qui bloquent la mise en place d'action pour agir dessus.

MODULE 3 | CONTRIBUER A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE PREVENTION DURABLE POUR UNE CULTURE
D'ENTREPRISE RESPECTUEUSE**Encourager la mobilisation du collective pour agir en faveur d'un climat de travail sain, respectueux et inclusif**

- Dispositifs internes de prévention : charte, affichage, procédure, formations etc...
- Intégrer la prévention dans les pratiques managériales : feed-back, cadrage, culture d'entreprise
- Les leviers d'implications du collectif de travail
- Articulation avec la politique QVCT, RSE ou égalité professionnelle

Atelier d'intelligence collective : Quels sont les leviers de prévention dans votre structure ?

Le mur des bonnes pratiques : construction collective

CONCLUSION

Clôture de la session

- Evaluer sa progression : auto-positionnement aval
- Se challenger au moyen d'objectifs à réaliser sous 3 mois
- Questionnaire de satisfaction à chaud

**PHASE D'ACQUISITION – Ancrer les outils et méthodes de retour en milieu professionnel**

Accéder à la médiathèque depuis la plateforme "Digital Camp EVOLUTEAM" pour approfondir des thématiques vues en formation, télécharger les supports de cours et échanger avec les participants et la formatrice via le forum communautaire.

- Vidéo de synthèse « Violences sexuelles et comportements sexistes au travail »
- Vidéo « Dire stop : Violences sexistes et sexuelles au travail, de quoi parle-t-on ? »
- Podcast « Précis du sexisme au travail »
- Fiche outil : Comment réagir si je suis témoin ou si on me parle ?
- Kit pédagogique « Une femme comme moi »

Suivre et enrichir son Plan d'Actions Individuel.

Corréler la mise en pratique des actions individuelles avec les objectifs pédagogiques : questionnaire sur l'évaluation des compétences à froid, 3 mois après la dernière journée de formation.

Cette formation vous intéresse ?

Contactez- nous : info@evoluteam.fr | 01 47 39 02 02

Consulter sur notre site,
notre catalogue de formations



PRIX PUBLIC

FORMATION SUR-MESURE

Vous avez un projet sur-mesure, vous souhaitez intégrer votre contexte et vos enjeux spécifiques à la formation, contactez notre Directrice Commerciale : laure.casta@evoluteam.fr

ASSISTANCE TECHNIQUE À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme digitale, notre équipe pédagogique répondra à vos questions de 9h30 à 17h30 au 01 47 39 02 02 ou sur l'adresse mail suivante : contact.digitalcamp@evoluteam.fr

ACCESSIBILITÉ

Inclusion de différents types de handicap. Vous êtes en situation de handicap, intéressé.e par le programme ? Contactez notre Référent Handicap pour préciser votre besoin : clemence.terrier@evoluteam.fr

FINANCEMENT OPCO

Formation éligible au dispositif Plan de formation de votre OPCO. Nos conseillères formation se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans l'optimisation financière de votre projet :
par téléphone : 01 47 39 02 02
par mail : info@evoluteam.fr

S'engager pour un monde plus éclairé, plus responsable, centré sur le développement durable des potentiels humains et sur une économie plus juste.