



CONNAITRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET VIOLENCES SEXUELLES AU TRAVAIL AFIN DE LES PREVENIR

*Présentiel
2 JOURS (14h en continu)*

FINALITE

A la fin de la formation les apprenants seront en mesure de connaître et identifier les agissements sexistes et violences sexuelles au travail.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES OPERATIONNELS

Les stagiaires seront capables de :

- Opérer un recul réflexif sur les réalités historiques et sociologiques des violences sexuelles et sexistes
- Quelle prévention des agissements sexistes en entreprise ?
- Agir concrètement en cas d'agissements sexistes en entreprise
- Connaître le rôle des nouveaux référents « sexisme » au travail

PUBLIC VISE

Professionnels du secteur social et médico-social.

PRE REQUIS

Aucun.

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES

Moyens matériels :

- Power point
- Jeu « sexisme cent sans façon »

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques, législatifs et méthodologiques.
- Analyse de pratiques et études de cas.
- Autodiagnostic.
- Les moyens nécessaires aux référents en termes de temps, matériels, budget...

MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

Modalités de suivi : feuilles d'émargement, certificat de réalisation, attestation de fin de formation.

Modalité d'évaluation des stagiaires : questionnaire QCM « avant » « après » formation

Modalités d'évaluation du formateur et de la formation : fiches d'évaluation à chaud

CONTENU

JOUR 1 :

Opérer un recul réflexif sur les réalités historiques et sociologiques des violences sexuelles et sexistes

- Les idées reçues sur les agissements sexistes et violences sexuelles.
- Evaluer les éléments à prendre en compte : les textes en évolution (lois des 17 août 2015, 8 août 2016, la loi du 3 août 2018, la loi Santé au Travail du 2 août 2021)
- Le sexisme, le harcèlement et les agressions sexuelles à l'hôpital : banalisation de la culture « carabine » comme soupape face à la mort et la culture du secret.

Quelle prévention des agissements sexistes en entreprise ?

- Savoir cadrer les faits et définir la faute (fréquente) : soi-disant l'homme est naturellement ou par essence supérieur (et la femme moins ou même inférieure)
- Intégrer le poids de la culture dans les mots (un entraîneur, c'est bien ; mais une entraîneuse ?)
- Repérer les situations à risques, postes et facteurs de risques et savoir distinguer ce qui relève de relations professionnelles normales du champ de l'interdiction
 - Focus sur le harcèlement sexuel : les définitions et des recommandations
 - Focus sur les discriminations : définition et champ d'application sur les interdits (sexe, identité sexuelle, femmes enceintes ou allaitantes, situation familiale et orientation sexuelle)
 - Clarifier et déterminer les différentes formes d'agissements sexistes
- Les facteurs favorisant : faible mixité, statut précaire, rapports sociaux hiérarchisés, conditions de travail (nuit, isolement, rythme, relations publiques...).
- Evaluer les techniques dans les agissements sexistes
- Les fausses bienveillances : « Il faut toujours écouter les femmes, car ce sont des femmes... » ; à propos des qualités naturelles des femmes
- Les insinuations, l'infériorisation professionnelle, l'infantilisation ; les plaisanteries lourdes, mauvaises blagues appuyées, propos graveleux
- Visualiser les défenses de « l'agitateur sexiste » : « Si on ne peut plus blaguer, alors ? »

- Prendre connaissance de la nouvelle notion jurisprudentielle de harcèlement sexuel d'ambiance (harcèlement à connotation sexuelle ou sexiste)
- Assurer la prévention primaire, secondaire ou tertiaire des agissements sexistes selon les dispositions de la loi
- Les conséquences physiques, psychiques et sociales : peur/anxiété/angoisse, stress aigu et post-traumatique/suicide, sanction/licenciement/démission, culpabilité/honte/dévalorisation.

JOUR 2 :

Agir concrètement en cas d'agissements sexistes en entreprise

- Quel dispositif de recueil des plaintes et des signalements ainsi quel circuit permettant de les traiter ? Le Référent CSE et celui, éventuel, de la direction pour l'entreprise
- Mener un entretien avec la victime. Conduire un entretien avec « l'agitateur sexiste »
- Planifier des entretiens avec les témoins
- Quelles alliés-ressources ? La DRH, la hiérarchie, l'inspection ou la médecine du travail, le Défenseur des Droits. Lancer une médiation : principes et techniques
- Accompagner les victimes, les témoins, les équipes. Sanctionner les auteur-e-s. Conseils en méthodes et pratiques d'entretien et de plans d'action
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits
 - Les préconisations de l'ANACT et du Ministère du Travail (guide pratique et juridique).

Connaître le rôle des nouveaux référents « sexisme » au travail

- Le nouvel acteur : référent « sexisme » au travail, contre les discriminations liées au sexe, genre... vers de nouveaux droits ?
- Le rôle des référents « sexisme » (binôme employeur et CSE) au travail :
 - L'écoute de la souffrance et l'accompagnement des victimes dans leurs démarches : médicopsychologiques et/ou juridiques,
 - L'enquête RH et l'évaluation de la situation : déroulé, témoins, niveau d'information, confidentialité, anonymat,
 - L'orientation : médecin, inspecteur du travail, défenseur des droits,
 - Le questionnement sur l'écosystème (culture) de l'institution,
 - La mise en œuvre de mesures de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) sur le terrain.



Programme

MODALITES

Dates : nous contacter

Durée : 2 jours de formation soit 14 heures

Lieu : en intra ou à Fontenilles

Nombre de stagiaires : 14 participants maximum

INTERVENANT

Psychologue du travail et Ergonome

CONTACT

PRO.LEARNING

Nathalie CHAVE - Chargée de mission formation

☎ 05.34.41.38.87 Mail : formation@pro-learning.fr