Prévenir et dépasser le sexisme et les violences sexistes et sexuelles en entreprise

LE CONSTAT

Selon le rapport du haut comité à l'égalité « Etat des lieux du sexisme en France » paru en janvier 2025, le sexisme dans le monde professionnel est un point d'attention important.
Il s'agit toujours du principal domaine où l'on considère qu'il y a des inégalités.
Aussi, les stéréotypes de genre ont de forts impacts sur les conditions de travail et la reconnaissance des compétences des femmes et des hommes
Les chiffres démontrent la nécessité de renforcer les actions de sensibilisation et de formation auprès des managers, qui ont un rôle clé à jouer dans la prévention et le traitement de ces problématiques.

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable :

- Citer les différentes formes de sexisme et de harcèlement sexuel au travail
- Décrire le cadre légal et les responsabilités de l'employeur liées à ces problématiques
- Comprendre le rôle clé des managers dans la prévention et la gestion de ces situations
- Identifier les comportements et situations à risque à partir d'exemples et d'études de cas
- Appliquer les procédures de signalement et de traitement en vigueur dans l'entreprise

Afin de devenir un(e) manager capable d'utiliser les outils pour lutter contre les violences sexistes et sexuels et ainsi promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux et sur.

LE PROGRAMME :

A – Définir les violences sexistes et sexuelles et leurs différentes formes

- Définition du sexisme et des violences sexuelles
- Présentation des chiffres
- Présentation des différents types de problématiques rencontrées
- Échanges et partage d'expériences des participants

B – Comprendre les impacts des violences sexistes et sexuelles

- Présentation des causes possibles du sexisme et des VSST
- Présentation des risques professionnels liés au sexisme et aux VSST
- Réflexion collective sur les conséquences du sexisme

E – Identifier les comportements et situations pour appliquer les procédures et mesures appropriées

- Exercices pratiques d'identification de situations sexistes
- Analyse de cas concrets et mises en situation
- Partage d'expériences et de bonnes pratiques
- Réflexion sur les biais cognitifs et les stéréotypes inconscients

E – Adopter des pratiques managériales inclusives

- Mise en avant du cadre légal
- Présentation des principes d'un management inclusif et non discriminant (outils de gestion de conflit et technique d'entretien avec questionnaire systématique et méthode d'écoute active)
- Présentation de moyen de prévention pour gérer les situations de sexisme
- Echange sut le rôle et responsabilités des managers dans la lutte contre le sexisme

LES METHODES PEDAGOGIQUES

Méthode active :

- Support-vidéo
- Mises en situation de chaque participant à partir d'un jeu de plateau

Méthode affirmative :

- Apports théoriques du formateur pour développer les connaissances des apprenants.

Méthode interrogative :

- Le formateur par de l'expérience des apprenants.

LES PLUS DE LA FORMATION

Une approche concrète et efficiente : pour un cadre de travail respectueux et inclusif

LE PUBLIC ET PRE REQUIS

Managers, responsable rh

LES MODALITES ET DELAI D'ACCES

Dates à convenir selon accord contractuel à négocier

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION DES ACQUIS

Quiz en début et en fin de formation afin de mesurer les acquis des participants
Questionnaire d'évaluation de la formation renseigné par le stagiaire + compte rendu du formateur.

L'ORGANISATION DE LA FORMATION

Cette formation est réalisée entièrement en présentiel

LA DURÉE

7h

LE TARIF

Forfaitaire selon accord contractuel négocié.

ACCESSIBILITÉ AU PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Nos formations sont accessibles aux personnes à mobilité réduites dans les locaux des clients ou des salles de formation loués.
Pour tout autre type de handicaps, nous contacter au préalable pour étude.

Copyright © février 2025