



Programme de formation

« Prévenir du harcèlement sexuel et
des agissements sexistes au travail »

Arnaud PISSOT

Déroulé séquencé de la formation

		Objectifs de la séquence
Séquence introductory		Introduction <ul style="list-style-type: none">• Présentation du contexte et introduction par une personne de l'entreprise• Prise de conscience de la réalité• Différencier les opinions des faits irrévocables
Séquence 1 « De quoi parlons nous ? »		Définition des concepts de discrimination, diffamation, harcèlement <ul style="list-style-type: none">• Les différentes formes de discrimination et de harcèlement au travail• Le harcèlement de groupe et la diffamation ordinaire, nos pratiques inconscientes• Etre dans son bon droit – « tout n'est pas harcèlement »• Le consentement et le défaut de consentement
Séquence 2 « c'était juste pour rire » « nous étions juste entre nous » « je ne vois pas où est le problème »		Les situations ordinaires de harcèlement au travail <ul style="list-style-type: none">• La confusion des sphères amicales et professionnelles au travail• Différencier l'humour et la séduction du harcèlement moral ou sexuel• L'humour en entreprise : facteur de performance et d'exclusion• Les étapes émotionnelles du harcèlement

Déroulé séquencé de la formation

Objectifs de la séquence

Séquence 3

« Mon corps, mon sexe –
mon intégrité et la loi »

Repérer les agissements sexistes et les comportements de harcèlement sexuel

- Le harcèlement sexuel – définition et conséquences humaines
- L'outrage sexiste ou le harcèlement de rue – subir les injures
- L'agression sexuelle et le viol – « ne me touche pas »

Séquence 4

« Que dit la loi ?
Les nouvelles obligations »

Le contexte juridique et les risques encourus pour l'entreprise et l'individu

- Le dispositif politico-juridique anti-discrimination, harcèlement et diffamation
- Les obligations légales et les risques encourus
- Les nouvelles jurisprudences
- Le harcèlement ne s'arrête pas uniquement à la porte du lieu de travail

Séquence 5

« Dire – pas dire, Faire – pas faire »
« Ce n'était pas une mauvaise intention »

Nos pratiques inconscientes en matière de harcèlement sexuel au travail

- Les comportements non verbaux en matière de harcèlement sexuel
- Les propos et les comportements sexistes en lien avec l'apparence physique
- L'humour sexiste et la discrimination bienveillante
- Les « petits mots » du quotidien créent les « grands maux » au travail

Déroulé séquencé de la formation

		Objectifs de la séquence
Séquence 6		Les relais internes et externes en entreprise contre le harcèlement sexuel
« A qui en parler ? »		<ul style="list-style-type: none">• Rompre la loi du silence• Comment en parler sans me sentir coupable ou jugé.e ?• A qui en parler dans mon entreprise et à l'extérieur ?
« Comment en parler »		
Conclusion		Conclusion et les messages clés
« Retenir et Agir»		<ul style="list-style-type: none">• « Le harcèlement en parler c'est l'arrêter »• De l'écoute à l'action - éviter le déni• Conserver sa différence et le relief de sa personnalité tout en respectant le droit

Options de séquences supplémentaires

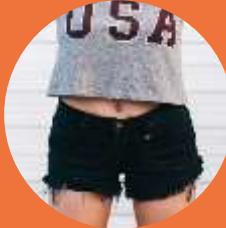
		Objectifs de la séquence
Séquence « Comment réagir ? »		Les moyens pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel <ul style="list-style-type: none">• Ne rien faire c'est cautionner – nous sommes tous concernés sur ce sujet• La méthode des 5D – comment l'appliquer• Ne pas se sentir coupable pour se sentir responsable
Séquence « Stéréotypes et préjugés bloquent la performance humaine »		Prise de conscience, de ses préjugés et de ses stéréotypes qui portent atteinte à sa pratique professionnelle – les biais cognitifs <ul style="list-style-type: none">• L'impact de nos stéréotypes sur notre management et nos actions au quotidien en matière d'équité, de respect, de diversité et de harcèlement• Les petites humiliations sociales et le harcèlement discriminatoire bienveillant• Prendre de la hauteur sur nos pratiques inconscientes excluantes
Séquence « pourquoi le faire ? Les opportunités »		Enjeux d'une politique diversité et de respect humain en entreprise <ul style="list-style-type: none">• L'intérêt d'une politique de diversité inclusive pour l'entreprise• Les enjeux éthiques, d'images, économiques et de performance• Éviter les phénomènes de bashing et de lynchéage digitaux• Savoir aller plus loin que la loi pour respecter les individus et atteindre les objectifs de l'entreprise

Les compétences acquises

À la fin de la formation, les participant.e.s sont capables de



Définir les concepts liés à la non-discrimination, au harcèlement discriminatoire et sexuel, à la diffamation et aux agissements sexistes en entreprise.



Identifier les situations à risque et/ou illégales et repérer tout acte ou propos répréhensible.



Savoir utiliser l'humour comme vecteur d'inclusion et de respect pour améliorer la performance.



Répondre à ses collègues sur les questions légales sur le harcèlement sexuel et des agissements sexistes



Prendre en compte ses propres représentations et stéréotypes pour ne pas altérer sa pratique quotidienne professionnelle.



Cerner les enjeux humains, économiques et éthiques de la diversité pour l'entreprise.



Travailler avec respect tout en valorisant sa propre singularité.



ABDIVERSITÉ

PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS & DU HARCÈLEMENT

Arnaud PISSOT
arnaud.pissot.abd@gmail.com

