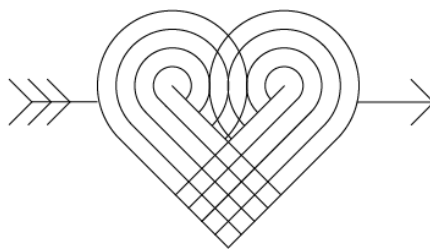


La Fabrique de Formation



Prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel au travail

Connaissances, outils et procédures

Les établissements du secteur culturel et les industries créatives, attentifs aux mutations sociales à l'œuvre et à la prise de conscience et la dénonciation des comportements et violences sexistes et sexuelles, souhaitent mettre en place des mesures efficaces pour lutter contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel et favoriser l'égalité et un environnement de travail sécurisant. Certaines dispositions concernent plus particulièrement le secteur culturel. Ainsi, les structures bénéficiaires d'aides du ministère de la Culture doivent depuis 2022 s'engager en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS). Cette conditionnalité des aides s'inscrit dans le cadre du plan de lutte contre les VHSS pour le secteur du spectacle vivant et des arts visuels.

Cette formation revêt donc plusieurs enjeux. Il s'agit tout d'abord de permettre aux professionnels d'identifier et de comprendre ce que recouvrent les violences et le harcèlement sexiste et sexuel, leur prévalence et leur fonctionnement. Ensuite, les professionnels ont besoin de percevoir le sens des dispositions légales, et de comprendre ce qu'elles impliquent pour leurs structures. Enfin, se pose la question de la manière de concevoir les procédures et les dispositifs internes, en les rendant opérationnels et en mobilisant les différents acteurs et actrices concernés.

L'ADRIC

L'ADRIC – Agence de développement des relations interculturelles pour la citoyenneté – est une association loi 1901. Créée en 2003, elle a pour but de mieux faire connaître, de développer et de promouvoir la citoyenneté, l'égalité, la liberté et la laïcité en prenant en compte la dimension interculturelle de la société. Elle contribue à lutter contre les violences, le racisme et les discriminations par l'accompagnement formatif des acteurs locaux afin d'optimiser leur capacité d'observation et par des interventions auprès des publics.

L'ADRIC met en place une ingénierie adaptée aux besoins et décline ainsi ces actions sous différents formats. Elle réalise chaque année environ 200 journées d'interventions, bénéficiant à 2 600 personnes. L'association anime de nombreuses formations sur les thématiques de l'égalité femmes-hommes, des discriminations et des violences faites aux femmes, et des violences sexistes et sexuelles notamment au travail.



Audrey LANDON

Titulaire d'un master en communication, elle a été directrice générale de plusieurs associations du secteur de l'ESS (Le Mouvement, association de mobilisation citoyenne ; ARSLA, association luttant contre la maladie de Charcot ; Règles Élémentaires, association luttant contre la précarité menstruelle). Elle s'est également formée à l'égalité et à la lutte contre les violences faites aux femmes, et aux techniques d'animation de l'éducation populaire.

Mathilde GROAZIL-CABO

Diplômée d'un Master d'études de genre, formatrice et consultante, elle intervient pour l'ADRIC depuis 2017 dans le cadre de formations et de sensibilisations sur les questions suivantes : représentations, médias et socialisation des jeunes, violences sexistes et sexuelles dont les violences en ligne.

OBJECTIFS DE FORMATION

- Connaître et savoir identifier l'ensemble des violences et du harcèlement sexiste et sexuel
- Comprendre les obligations légales en termes de lutte contre les VHSS et les implications en fonction des structures
- Produire des procédures de lutte contre les VHSS et travailler sur l'ensemble des actions à déployer
- Définir un plan d'action adapté à sa structure à développer à la suite de la formation

2,5 jours (17h) - formation mixte en présentiel et à distance

9, 10 décembre 2024 et 16 janvier 2025

CONDITIONS DE PARTICIPATION OU PRÉREQUIS

Cette formation s'adresse aux professionnels susceptibles d'être impliqués dans le développement et la mise en œuvre des procédures pour prévenir et lutter contre les VHSS (directions, managers, ressources humaines, référents harcèlement, membres des cellules de recueil et de traitement des signalements, représentants du personnel...)

PRÉREQUIS TECHNIQUES

Être équipé d'un ordinateur connecté à internet, équipé d'une caméra, d'un micro et de sorties audio.

CONTENU

JOUR 1 : LES FONDAMENTAUX SUR LES VIOLENCES ET LE HARCELEMENT SEXISTES ET SEXUELS

Si l'objectif de la formation est de pouvoir créer et appliquer des procédures pour lutter contre les violences et le harcèlement sexiste et sexuel, il est indispensable pour cela que les personnes en charge de ce travail, disposent d'un socle solide de connaissances leur permettant de déployer des actions cohérentes et efficaces.

- **La pyramide des violences**
 - o Définitions juridiques et caractérisation de ces violences (code pénal, code de la fonction publique, code du travail, jurisprudence) : agissements sexistes, harcèlement sexiste et sexuel, agressions sexuelles, viols.
 - o Focus sur le harcèlement discriminatoire
 - o La prévalence des VHSS : les chiffres-clés
- **La notion de consentement, la différence entre la drague et le harcèlement sexuel**
- **Les conséquences de ces violences** : physiques et psychologiques pour la victime et pour les équipes de travail
- **Les procédures et les sanctions disciplinaires, civiles et pénales** : comprendre l'indépendance de chaque procédure, qui doit les déclencher, auprès de qui ?
- **Les obligations de l'employeur** : assurer la sécurité, faire cesser, sanctionner, obligation d'enquête
- **Comment agir concrètement** : prévenir, détecter, réagir et accueillir la parole
- **Les compétences incontournables pour prévenir et traiter les VHSS** : identifier la nature des faits, identifier les mécanismes des violences et les stratégies de l'agresseur
- **Comment mener une enquête interne ?**
 - o Obligations de l'employeur
 - o Étapes de l'enquête, personnes impliquées, les mesures conservatoires
 - o Comment mener un entretien d'enquête ?
 - o Rédaction du rapport enquête,
 - o Comment se préserver soi en tant que dirigeant, encadrant?

JOUR 2 : ATELIERS DE TRAVAIL SUR LES PROCEDURES

- **Retours sur les fondamentaux** abordés la première journée
- Point sur les attentes et les objectifs de chaque participant
- **En fonction de ces attentes et objectifs, travail en ateliers :**

Dans cette partie de la formation, il s'agira pour les professionnels de produire concrètement des procédures. Une procédure est un document de référence qui explique les différentes situations en précisant les catégories juridiques et les sanctions, et les démarches et ressources si on est témoin ou victime. Autour de cette procédure peuvent se déployer des actions de communication, de formation et de sensibilisation, et de mise en place d'une celle de recueil et/ou de traitement des situations. Ce temps de travail sera adapté en fonction de la composition du groupe, et des objectifs que les stagiaires se seront fixés.

Exemples d'ateliers qui pourront être proposés :

- o Que faire quand on est témoin ? Que faire quand on est victime ?



- o Production d'une procédure d'enquête
- o Communiquer sur les VHSS auprès des publics : chartes, affichages...
- o Développer un argumentaire pour convaincre sa direction de mettre en place certaines actions (formation, cellule de recueil...)

Pendant ces temps de travail, les formatrices partageront des modèles de documents existants, proposant ainsi des exemples de procédures et de communications développées sur ce sujet, afin de donner des idées aux stagiaires.

JOUR 3 : BILAN ET ACTIONS MISES EN PLACE

En visioconférence, temps collectif pour revenir 1 mois après sur le bilan, les objectifs et les actions mis en place, les réussites et les échecs.

Le temps d'intersession sera l'occasion pour les stagiaires d'observer leur environnement professionnel avec un nouveau regard sur cette problématique, et de commencer à mettre en place les actions réfléchies lors des ateliers. Lors de la demi-journée de retour d'expérience, il s'agira d'identifier ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné, ce qui a été facile ou difficile à mettre en place :

- Partage des observations et point sur les mesures concrètes mises en place
- La mobilisation des équipes
- Les leviers et les difficultés identifiés
- Temps de partage et d'accompagnement
- Approfondissement éventuel de notions évoquées lors des deux premières journées suite aux questionnements des stagiaires

POSITIONNEMENT / SUIVI DE L'EXECUTION

- Entretien téléphonique préalable.
- Questionnaire pédagogique de positionnement : besoins, attentes, acquis existants recueillis en amont de la formation, situations de VHSS déjà rencontrées dans le cadre du travail
- Feuilles de présences signées par les stagiaires et les formateurs par demi-journée.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Classe présentiel et en distanciel avec visio avec Zoom (distanciel synchrone).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Programme de formation créé en 2024,
- Formation animée en français.
- Méthodes pédagogiques actives et participatives qui alternent apports théoriques, exercices pratiques, études de cas individuelles ou en petits groupes, mises en situation. La formation laisse une large place aux échanges et aux partages d'expériences pour faciliter la mise en perspective avec la pratique professionnelle des participants.
- Exposés et illustrations avec diaporamas et/ou supports pédagogiques individuels.
- Possibilité de travailler sur ses propres fichiers/projets.
- Mises en situation (rédaction, jeux de rôle, utilisation des documents du stagiaire et de supports professionnels).
- Exercices individuels d'application et corrigés.
- Transmission d'une e-valise de ressources pédagogiques
- Alternance de théorie (60%) et de mise en application (40%).
- 2 formatrices pour 8 à 10 stagiaires.
- La responsable de formation est disponible en amont, tout au long et après la formation pour suivre le déroulement administratif et pédagogique, collectif et individuel.

ÉVALUATION

- En cours de formation : évaluations formatives pendant les mises en situation débriefées, réalisation d'exercices pratiques, questions orales de compréhension, mises en application.
- A l'issue de la formation : bilan oral à chaud, questionnaire d'évaluation des acquis et de la satisfaction (Forms)



VALIDATION

- Remise d'une attestation de fin de stage et/ou certificat de réalisation.
- Formation non diplômante.

INFORMATIONS PRATIQUES

PUBLIC

Cette formation s'adresse aux professionnels susceptibles d'être impliqués dans le développement et la mise en œuvre des procédures pour prévenir et lutter contre les VHSS (directions, managers, ressources humaines, référents harcèlement, membres des cellules de recueil et de traitement des signalements, représentants du personnel...)

EFFECTIFS

- 10 maximum.

TARIFS ET INSCRIPTION

- 680 euros par participant (selon votre situation, les tarifs peuvent varier, n'hésitez pas à nous contacter).
 - Arsud n'est pas assujetti à la TVA pour son activité de formation.
 - Formation non éligible au CPF.
 - Inscriptions jusqu'à 5 jours avant le démarrage en fonction des places disponibles.
 - Comment s'inscrire : par téléphone, par mail ou par le site.
- Inscription validée à réception d'une fiche d'inscription complétée et d'une convention de formation signée.

HORAIRES ET DURÉE

- Classes en présentiel jours 1 et 2 : de 9h30-12h30 et 13h30-17h30 (2 x 7h).
- Classes en distanciel jour 3 : de 9h30 à 12h30 (1 x 3h).
- Durée totale : 17h.

ACCESSIBILITÉ

Pour les personnes en situation de handicap, merci de nous contacter pour étudier la faisabilité et l'adaptation nécessaire : fabriqueformation@arsud-regionsud.com

CONTACT

04 42 94 92 00 / fabriqueformation@arsud-regionsud.com / <https://fabrique-formation.com>

Linda Tali – responsable du conseil et de l'administration des parcours :

06 76 35 40 50 – l.tali@arsud-regionsud.com

Margaux Ellis – responsable ingénierie & développement de la formation :

06 25 32 82 58 - m.ellis@arsud-regionsud.com

LIEU DE FORMATION

Arsud, Bouc-Bel-Air (13320) + à distance (Zoom)