

PREVENTION DU SEXISME DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

TARIF 2026

En Intra et sur devis
uniquement.

DUREE
2 jours
(9 h -17 h)

OBJECTIFS - COMPETENCES VISEES



- Identifier les notions et concepts en jeux : préjugés, stéréotypes, représentations sociales, discrimination, égalité, équité, ...
- Connaitre le cadre législatif.
- Repérer et analyser les situations à risque dans le champ professionnel et leurs conséquences
- Elaborer, mettre en œuvre et évaluer les actions pertinentes et efficientes

METHODOLOGIE

Apports théoriques, tests, travaux en sous-groupe et échanges entre l'intervenant et les participants

Les stagiaires repartent avec une « boite à outils » des bonnes pratiques de gestion

Remise d'un support de formation en version papier et/ou accessible via l'espace-client



PUBLIC CONCERNE

- Managers hospitaliers.
- Personnel médical et non médical.

PREREQUIS

- Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer à la formation.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

-  12 personnes maximum

PROGRAMME

LES NOTIONS ET CONCEPTS EN JEU

- Les préjugés
- Les stéréotypes
- Les représentations sociales
- Les discriminations
- L'égalité, l'équité
- Identifier les formes possibles et les mécanismes pour mieux les dépasser et les combattre.

LE CADRE LEGISLATIF

- La loi anti-discrimination, Code Pénal, CGFP
- Outrage et agissement sexistes, agression sexuelle, viol
- Harcèlement moral ou sexuel
- Plan d'actions égalité H/F et dispositif de signalement
- Acquérir une culture juridique dans ce domaine pour mieux qualifier les situations rencontrées

LES SITUATIONS A RISQUE DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL

- Le recrutement
- L'encadrement d'équipe
- L'accompagnement au parcours de formation et professionnel
- L'équilibre vie privée/vie professionnelle
- Les métiers genrés (échanges de pratiques/témoignages)

LES RESSOURCES INTERNES ET EXTERNES DISPONIBLES

- Les ressources internes : le référent égalité H/F, les personnes ressources de l'établissement (RH, supérieur hiérarchique, ...)
- La procédure interne de signalement et de traitement des actes de sexe (délais, étapes, confidentialité)
- Les ressources externes : le ministère chargé de l'égalité H/F et les outils qu'il propose (guides pratiques, dispositifs, ...)
- Les ressources externes spécialisées : le défenseur des droits, les numéros utiles (3919, ...), les plateformes d'écoute, ...
- Connaitre l'ensemble des ressources internes et externes disponibles dans la lutte contre les inégalités

ELABORATION, MISE EN ŒUVRE ET EVALUATION D'ACTIONS PERTINENTES ET EFFICIENTES

- Le panel d'actions facilitant l'équité (formation, sensibilisation)
- La lutte contre les discriminations
- Le « travail ensemble »
- La mise en place de sanctions dissuasives
- L'accompagnement des victimes

LES FREINS ET LES FACTEURS DE REUSSITE

- La prise de conscience de l'importance de l'environnement
- L'engagement fort de la direction,
- Une communication efficace



SUIVI ET EVALUATION DE LA FORMATION

- Test de pré positionnement en début de formation pour évaluer le niveau du stagiaire
- Test de post positionnement en fin de formation pour évaluer l'évolution des compétences
- Fiche d'évaluation globale de la formation
- Remise d'une attestation de formation