

“Les Cartes Egaé” : Formations sur la prévention des violences sexistes et sexuelles



Proposition
du groupe Egaé

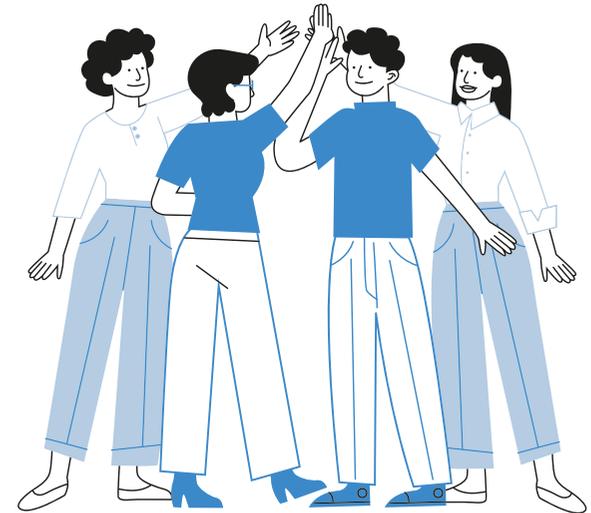
Qui sommes-nous ?

La présentation du groupe Egaé



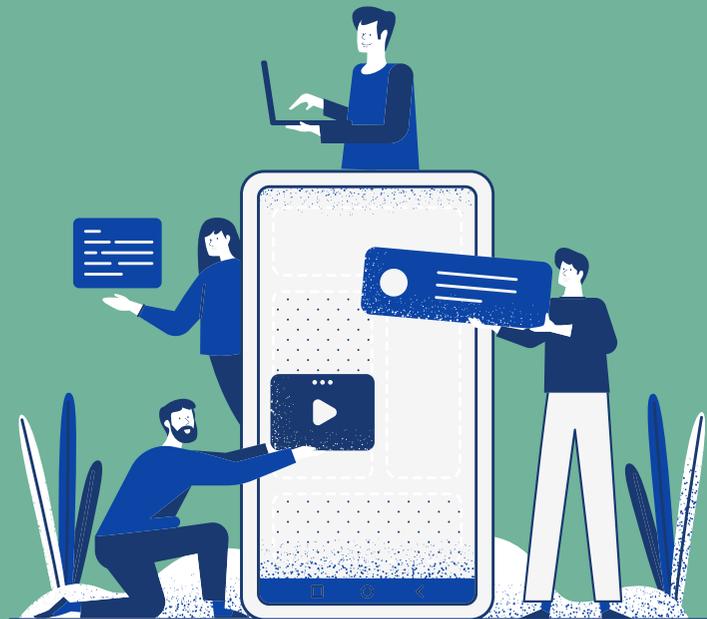
Qui est le groupe Egaé ?

- Le groupe Egaé est une agence de conseil et formation experte de la prévention des violences sexistes, sexuelles, discriminatoires et morales au travail.
- Le groupe Egaé intervient principalement au travers d'accompagnements-conseil personnalisés et de formations innovantes. A tous les échelons, un accompagnement sur-mesure est proposé pour que tous et toutes s'engagent dans une démarche d'égalité, créatrice de lien social et vectrice de progrès.
- L'équipe, constituée de 30 consultant·es-formateur·rices et d'une équipe administrative et financière, met à disposition des compétences et expériences variées et complémentaires.

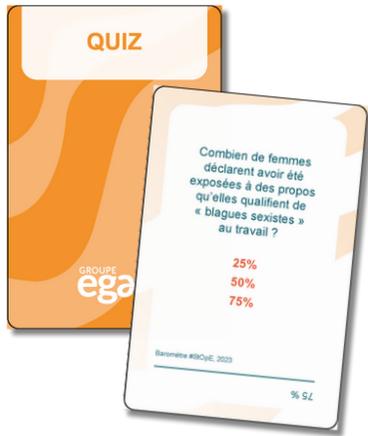


Notre proposition

Des formations
interactives sous
forme de jeu de cartes



Les “Cartes Egaé”



Un jeu cartes sur la prévention des violences sexistes et sexuelles séquencé et animé par un·e expert·e du groupe Egaé.

Une formation de 2h en présentiel avec 6 à 18 personnes divisé en 2 ou 3 groupes.

Des interactions permanentes avec les participant·es avec des apports de connaissances continus.

Une fiche récapitulative envoyée par mail à chaque participant·es à l'issue de la formation.



Quel programme ?



5 mn - Introduction et présentation du cadre de la formation

L'intervenant·e introduit la formation, présente le cadre et les règles de fonctionnement.

10 mn - Les types de violences

Chaque groupe reçoit une liste de types de violences et doit les classer en fonction de leur gravité et de leur fréquence. Une fois les cartes placées sur la table, le plateau de jeu est installé.

30 mn - Etudes de cas

Chaque groupe reçoit une série de cartes "Etudes de cas" et doit les associer à un type de violence. Les réponses sont mises en commun avec l'intervenant·e.



15 mn - Éléments de définitions

Chaque groupe place des éléments de définitions juridiques sur les types de violences. L'intervenant·e récapitule et distribue les cartes définitions.

Quel programme ?



15 mn - Les chiffres clés

Chaque groupe reçoit une série des questions sous forme de quiz sur les chiffres clés. Chaque groupe pose une question à l'autre groupe à tour de rôle.

10 mn - Les obligations et les procédures

L'intervenant·e présente les obligations de l'employeur en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles, ainsi que les procédures existantes.

30 mn - Comment agir

Chaque groupe pose sur la table les cartes "Comment agir" ? (Recadrage, signalement, autre). Il reprend les cartes "Etudes de cas" et les positionnent en fonction de la réaction qui lui semble la plus adaptée.



5 mn - Conclusion

L'intervenant·e fait un tour de table et conclut la formation.

Les ressources post-formation

À l'issue de la formation, le groupe Egaé met à disposition un dossier pédagogique envoyé par voie électronique.

- Un questionnaire de validation de connaissances
- Une fiche de synthèse permettant de récapituler les éléments clés de la formation, sous forme de « mémo ».

☞ La fiche de synthèse peut être adaptée avec les informations de votre organisation notamment sur la partie concernant les interlocuteurs clés.

SYNTHÈSE POST-FORMATION

Cette fiche vous permet de retrouver en un clin d'œil les principales informations contenues dans l'atelier que vous avez suivi.

Les notions clés

Les violences sexistes et sexuelles listées ci-dessous sont interdites, notamment sur le lieu de travail. L'employeur doit prévenir ces violences, les faire cesser si elles ont lieu et sanctionner les auteurs.

Agissement sexiste

"Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

Article L131-3 du Code général de la fonction publique.

Exemples :

"Encore une qui a ses règles...", "Elle n'a pas un physique à faire ce boulot", "Tiens, tu n'es pas en jupe aujourd'hui ?", "Non, mais toi tu es une femme, tu ne comprends rien", "Pour une nana c'est déjà super d'avoir eu ce poste", "Les femmes c'est la mort de la profession"

Harcèlement sexuel

"Aucun agent public ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers".

Article L133-1 du Code général de la fonction publique.

Exemples :

"Tu as mal au dos car tu as fait trop de galipettes ?", "Tu es bandante", "Au concert, tu as montré tes seins ?".

Harcèlement environnemental

Depuis 2017, le fait de tenir dans un espace de travail des propos à connotation sexuelle répétés qui créent une situation dégradante, même s'ils ne visent personne en particulier, peut être considéré comme du harcèlement sexuel. "Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables".

Décision de la cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017.

Les chiffres clés



82%

des femmes déclarent être régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail. (BVA, 2021)

1/3

C'est la proportion de femmes déclarant avoir déjà subi du harcèlement sexuel au travail. (Ifop, 2019)



70%

des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail en parlent à quelqu'un-e. (Défenseur des droits, 2014)

Notre approche

Interroger les violences sexistes et sexuelles manière non-culpabilisante

Travailler sur ces sujets c'est interroger des représentations et des convictions qui ne l'ont pas forcément été auparavant. Les formateur·rices du groupe Egaé développent une approche dynamique et non-culpabilisante. L'objectif est de déclencher l'envie d'agir.

Partir du cadre collectif du droit

En matière de prévention des violences sexistes et sexuelles, le groupe Egaé s'appuie systématiquement sur le droit. La connaissance de la loi et des jurisprudences récentes permet d'offrir un cadre partagé et collectif, indépendant des convictions de chacune et chacun.

La méthode par le jeu

L'accent est mis sur la participation des stagiaires dans une logique de pédagogie active. Nos intervenant·es alternent des temps de réflexion et d'échanges à partir d'un jeu de cartes spécialement conçu pour le groupe Egaé et l'apport de savoirs théoriques.

Partir du quotidien et répondre aux questions

Dans l'animation des modules, les intervenant·es veille à partir systématiquement de la réalité des stagiaires pour identifier des outils et pratiques adaptés à leur quotidien et répondre aux questions.



