

Féminisation des métiers : STOP aux agissements sexistes (acculturation)

Code H011



OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux et les atouts stratégiques de la mixité et de l'égalité hommes-femmes,
- Comprendre et dépasser les stéréotypes en matière de genre,
- Connaître les leviers d'actions pour promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

PUBLIC

L'ensemble de personnes d'une équipe, hommes ou femmes, sans responsabilité hiérarchique.

PRE-REQUIS

Connaître la politique de discrimination de l'entreprise.

DUREE

0,5 jour.

ACCESSIBLE EN PARCOURS BLENDED

PROGRAMME

Nous proposons un atelier de formation-action où participants et participantes partagent leurs perceptions, difficultés face aux discriminations vécues et identifient des modes de fonctionnement plus satisfaisants.

- Identifier, caractériser les difficultés,
- Focuser sur l'état des lieux et sur l'égalité professionnelle,
- Identifier le cadre juridique en matière d'égalité hommes-femmes,
- Connaître l'influence de nos stéréotypes sur notre propre perception et comportement,
- Agir : Connaître les actions d'ouverture à travers le recrutement, l'accès à la formation, la promotion professionnelle, la qualification, le partage des rôles au sein de l'équipe, la rémunération, les conditions de travail, la conciliation de la vie professionnelle et vie privée,
- Identifier la méthode pour partager cette culture aux collègues.

METHODES

Exposé, quiz, travaux en sous-groupes.

EVALUATION

Avec l'accord du commanditaire, nous proposons une double évaluation :

- Une évaluation à chaud de la satisfaction à l'issue du stage.
- Un bilan sur l'impact de la formation à 3 mois auprès des participants.

Féminisation des métiers : STOP aux agissements sexistes (managers)

Code H010



OBJECTIFS

À l'issue du stage, les participants sont en capacité de :

- Partager le constat sur les agissements sexistes identifiés au sein de l'entreprise,
- Prendre conscience de l'impact des stéréotypes en jeu à l'égard des femmes dans les métiers d'hommes pour mieux comprendre l'origine des comportements sexistes,
- Mieux se situer dans sa pratique managériale Identifier les attitudes à risque et les attitudes protectrices (conscience de son impact envers l'équipe, observation des signaux faibles ...),
- Discerner les risques encourus par les auteurs d'agissements sexistes et par l'employeur s'il ne fait rien,
- Connaître les relais existants,
- Définir un plan d'actions.

PUBLIC

stage « spécifique managers » composé de managers femmes et hommes.

PRE-REQUIS

- Avoir suivi une réunion d'acculturation (cf. le jeu ANACT «sexisme sans façon»),
- Envoi aux participants . de la fiche programme et du questionnaire auto-positionnement,
- Brief du manager sur le dispositif,
- Avoir renvoyé le questionnaire d'auto-positionnement renseigné à Manager Formation.

DUREE

1 jour.

ACCESSIBLE EN PARCOURS BLENDED



Teaser de lancement

E-learning

Présentiel ou classes virtuelles

Suivi - tutorat

Ancrage

PROGRAMME

Introduction : Partager ses perceptions sur la féminisation des métiers : lister ce qui est facile, difficile ou différent dans votre pratique managériale (mur de post-it).

Comprendre le lien entre stéréotypes et sexisme. Expérience du regard inversé.

Connaître

- Identifier les problématiques rencontrées par les femmes dans le cadre de la féminisation des métiers. Prise de connaissance individuelle - échange en binôme - échange en grand-groupe,
- Définir un cadre de fonctionnement pour réduire ce risque. Partage des recommandations.

Se positionner : Atelier de co-développement flash. A partir d'une ou deux situations managériales délicates des managers, comprendre les situations et identifier des pistes d'action

Agir : approfondissement sur trois cas

1. Intervenir lorsque je suis témoin d'agissements sexistes dans l'équipe. Rappeler les relais locaux (prévention secondaire),
2. Accompagner une collaboratrice victime de sexisme (prévention tertiaire),
3. Partager son éventuelle prise de conscience de sexisme ordinaire et sa détermination à mettre en place des comportements respectueux.

Promouvoir les bonnes pratiques

- Répertorier des idées concrètes d'actions pour promouvoir des agissements non discriminants et respectueux au niveau individuel, de l'équipe et de l'organisation. (prévention primaire),
- Questionner sur l'intérêt de constituer une communauté de pratique pour échanger entre pairs.

Plan d'actions individuel et évaluation.

METHODES

- Échange en binôme ou en sous-groupes, apport de l'intervenant en fonction des situations, mise en situation, étude de cas ,théâtre-forum, flash co-développement.
- Utilisation de ressource existante vidéo.

EVALUATION

Un quiz sur les acquis à l'issue du stage.

Féminisation des métiers : STOP aux agissements sexistes (spécial femme)

Code H012



OBJECTIFS

- Échanger sur les difficultés rencontrées,
- Connaître le cadre légal pour prévenir et gérer les agissements sexistes,
- Comprendre le lien entre stéréotypes et discrimination,
- Identifier son rôle dans la non-discrimination,
- Identifier les attitudes protectrices.

PUBLIC

Stage « spécifique féminin » composé de salariées à l'aise et salariées volontaires ayant parfois des difficultés.

PRE-REQUIS

Connaître la politique de discrimination de l'entreprise.

DUREE

0,5 jour à 1 jour.

ACCESSIBLE EN PARCOURS BLENDÉD



Teaser de lancement

E-learning

Présentiel ou classes virtuelles

Suivi - tutorat

Ancrage

PROGRAMME

Nous proposons un atelier de formation-action où les participantes qui sont à l'aise partagent leurs « trucs et astuces » face à certaines incivilités, violences ou agressions et les personnes moins à l'aise partagent leurs difficultés et expérimentent de nouvelles pratiques.

- Recenser et caractériser des situations difficiles,
- Identifier et apprécier l'impact de différentes pratiques pour prévenir ou stopper les comportements maladroits, sexistes ou discriminants,
- Partager le cadre légal,
- Débattre autour de quelques stéréotypes,
- Identifier des outils et des « trucs »,
- Identifier les zones de risques dans la communication (subir une vulnérabilité/provoquer/toucher une vulnérabilité),
- Organiser des ateliers de co-développement – flash,
- Recenser les bonnes pratiques.

METHODES

Nos modalités d'animations alternent les techniques d'exposés, d'échanges, de découverte et les exercices.

Notre approche est essentiellement participative et le stage se construit autour des expériences (pratiques et difficultés rencontrées) et des représentations des participantes.

Le rôle de l'animateur est d'apporter des éclairages conceptuels et méthodologiques, de questionner les représentations (techniques d'explicitation), de valoriser les bonnes pratiques, de favoriser l'appropriation d'un ensemble de concepts et d'outils replacés dans un contexte spécifique.

Le groupe et l'animateur réfléchissent ensemble à l'appropriation de ces repères parmi lesquels chacun pourra puiser selon son contexte spécifique, ses ressources personnelles.

EVALUATION

Avec l'accord du commanditaire, nous proposons une double évaluation :

- Une évaluation à chaud de la satisfaction à l'issue du stage.
- Un bilan sur l'impact de la formation à 3 mois auprès des participants.