PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LES DISCRIMINATIONS EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ

OBJECTIFS

- ✓ Maîtriser le cadre légal et les définitions du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et des discriminations, et les articuler avec les obligations propres au secteur sanitaire
- ✓ Identifier les obligations de l'employeur et de l'encadrement de santé, ainsi que le rôle du référent harcèlement et des instances (CSE, CVS, comité bientraitance).
- ✓ Repérer les signaux faibles et forts au sein des équipes comme dans la relation de soin et d'accompagnement, y compris auprès de personnes vulnérables
- ✓ Reconnaître et déconstruire ses biais implicites et explicites liés au genre, à l'âge, au handicap et à l'origine, dans les pratiques professionnelles et de soin
- ✓ Être en conformité avec les attendus du critère impératif 3.2-12 du référentiel de certification HAS (mis à jour en juillet 2026)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Support pédagogique
- Apports théoriques illustrés avec supports visuels projetés (présentation commentée)
- Vidéos de sensibilisation et analyses de scènes professionnelles contextualisées au secteur du soin
- Auto-diagnostic individuel sur les biais implicites (outil anonyme et non évaluatif)
- Études de cas hospitaliers, cliniques et en EHPAD : qualification collective (signal faible / signal fort / hors périmètre / maltraitance)
- Jeux de rôle en sous-groupes : posture de témoin actif dans des situations réalistes de service

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation des acquis : quiz d'entrée et de sortie (mesure de progression), participation aux études de cas et mises en situation
- Évaluation de la satisfaction : questionnaire à chaud remis en fin de session
- Évaluation à froid (optionnelle) : questionnaire à 2–3 mois pour mesurer la mise en œuvre des engagements

FORMATEUR



Stéphane SANFILIPPO
Coach
Formateur

PRÉ-REQUIS

Aucun

PUBLIC CONCERNÉ

Tout professionnel :

- Soignants (IDE, AS, ASH)
- Médecin
- Gouvernance
- Encadrement (cadres de santé, administratifs, techniques, référents

INSCRIPTIONS

Remplissez le bulletin d'inscription joint ou téléchargez-le depuis notre site.

ACCESSIBILITÉ

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Contactez la référente handicap

FORMAT
1 journée (7h), en présentiel sur toute la France ou en classe virtuelle
Uniquement en intra

Effectif maximum : 10 participants

TARIFS

Merci de nous contacter pour recevoir un devis personnalisé

Contact administratif et pédagogique / Référent Handicap
Mélanie DOLLINGER – 07 45 14 13 69 - contact@federis-sante.com

CONTENU

- **Cadre légal, définitions et spécificités du secteur**

• Panorama réglementaire : Code du travail, loi du 3 août 2018, loi Santé au travail du 2 août 2021, Code de la santé publique et Code de l'action sociale et des familles (droits et dignité des personnes)
• Définitions : harcèlement sexuel, agissements sexistes, discrimination, outrage sexiste — ce que dit la loi, ce que cela recouvre en établissement
• Sanctions encourues (civil, pénal, disciplinaire) et articulation avec la lutte contre la maltraitance (HAS)
• Quiz d'ouverture pour évaluer les représentations initiales du groupe

- **Obligations de l'employeur & rôle de l'encadrement de santé**

• Obligation générale de sécurité et de prévention (art. L.4121-1) ; responsabilité de l'établissement et de la direction
• Rôle spécifique du cadre de santé / de l'encadrement : garant du climat d'équipe, exemplarité, non-tolérance, remontée d'information et continuité des soins
• Le référent harcèlement sexuel (CSE / employeur), la cellule de bientraitance, le CVS, la médecine du travail : qui fait quoi
• Ce que l'encadrement peut, doit et ne doit pas faire face à un signalement. Cas pratiques en établissement de santé

- **Lire les signaux faibles : équipe & relation de soin**

• Pourquoi les comportements problématiques restent longtemps invisibles dans des organisations sous tension (horaires décalés, nuit, sous-effectif)
• Signaux faibles (blagues récurrentes, remarques banalisées, mises à l'écart) et signaux forts (propos, gestes, chantage) entre professionnels
• Spécificité soignante : situations impliquant patients, résidents et familles — protéger les personnes vulnérables ET les professionnels

- **Biais implicites et explicites : nos angles morts**

• Biais cognitif : implicite (inconscient) vs explicite (assumé). Stéréotypes de genre, d'âge, de handicap et d'origine dans le soin
• Comment ces biais alimentent agissements sexistes et discriminations : recrutement, planning, répartition des tâches, relation au patient
• Auto-diagnostic individuel anonyme et réflexion collective sur ses propres schémas
• Leviers pour neutraliser l'effet des biais dans les décisions et les pratiques de soin

- **Culture de bientraitance & posture de témoin actif**

• Le silence organisationnel : pourquoi les témoins n'interviennent-ils pas ? Effet spécifique de la hiérarchie soignante
• Posture du témoin actif : réagir en tant que témoin sans aggraver la situation ni rompre la cohésion d'équipe
• Accueillir une personne (professionnel, patient, résident) qui exprime un mal-être — premiers réflexes, sans endosser le rôle de référent
• Circuits de signalement internes (cellule maltraitance, événement indésirable) et externes (Défenseur des droits, ARS, 3919, médecine du travail)
• Mise en situation : jeu de rôle en sous-groupes ancré dans le quotidien de l'établissement

- **Engagements individuels, plan d'action & clôture**

• Synthèse des apprentissages et lien avec la démarche qualité / certification de l'établissement
• Chaque participant formalise 2 à 3 engagements concrets (ce que je ferai différemment dès demain dans mon service)

Contact administratif et pédagogique / Référent Handicap
Mélanie DOLLINGER – 07 45 14 13 69 - contact@federis-sante.com