

Harcèlement – Discrimination – violences

Sensibilisation par le théâtre

Contexte :

Aujourd'hui, le contexte évolue dans les entreprises et dans la société en général : la communication sur le harcèlement, les violences notamment sexistes sont de plus en plus relayées par les médias, le nombre de cas dénoncés se multiplie,... Globalement nous entrons dans une ère de la transparence et de l'action sur le sujet. Ainsi, la prévention et la sensibilisation au harcèlement devient une priorité pour éviter que des situations à risque puissent s'accroître sans que l'on puisse agir dessus.

Les entreprises et établissements sont amenés à mettre en place des dispositifs internes d'alerte et de prise en charge, ainsi que des actions de sensibilisation préventives. Ce document présente notre approche pour une première étape de sensibilisation. Cette ouverture sur le sujet constitue un signal fort d'une direction dans la prise en compte et la prévention des situations vécues par les personnels.

Distinguer sexisme, discrimination, harcèlement,... pas si simple !

Aujourd'hui nous mettons un dispositif en place pour **étayer un débat autour des notions aussi complexes que la discrimination, le sexisme ordinaire, le harcèlement et la violence.**

- Le **sexisme** est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- La **discrimination** est le fait de traiter inégalement des groupes ou des personnes en fonction de leur origine, leur âge, leur sexe, leur caractéristiques physiques, leur état de santé, leur religion, leur orientation sexuelle... La discrimination, qu'elle soit directe (clairement affichée) ou indirecte est interdite.
- Le **harcèlement** est le fruit d'agissements répétés (remarques désobligeantes, intimidations, insultes) qui entraînent une dégradation des conditions de travail.
- Les **violences** sont le passage à l'acte physique de discrimination ou de harcèlement.
- Les **cyber-violences** peuvent prendre des formes diverses : injure, diffamation, harcèlement, chantage, menace, atteinte volontaire à la vie privée, atteinte au droit à l'image, etc.

Une “conférence – débat” théâtrale

Cohérences a fait le choix de l'improvisation théâtrale comme **support au débat**, support du déplacement des regards, d'appropriation et de compréhension des mécanismes.

Cette intervention, d'une durée de trois heures, est co-animée par un consultant expert et deux consultants – comédiens et s'adresse idéalement à des assemblées d'environ 40 à 60 personnes.

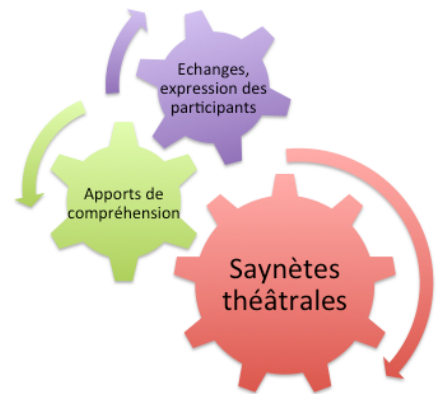
L'originalité de notre dispositif est basée sur l'articulation entre des temps d'échanges avec la salle permettant d'ouvrir la compréhension à l'aide **d'un outil de vote digital** et le **théâtre d'improvisation**. Il s'agit, en alternant ces modalités d'animation, de stimuler également chez les participants deux niveaux d'ancrage :

- **Rationnel** : au travers de temps d'apports de connaissances, de réflexion, d'expression collective sur les sujets de fond.
- **Emotionnel** : au travers des temps d'improvisation impliquant parfois les participants qui présentent et font vivre (également par empathie) les situations de harcèlement, de discrimination, voire de violence au travail. Il s'agit de dépasser l'indicible en intégrant une dose d'humour, dans un équilibre subtil évitant deux écueils : la dérision et la transformation de la réalité.

Le théâtre favorise la transformation des ressentis en pensées : la prise de conscience. L'improvisation développe l'écoute, l'empathie, la sérendipité et le lâcher-prise. Elle permet de faire bouger les gens dans leurs certitudes et leurs représentations. C'est également une dynamique qui suscite une énergie pour donner l'envie spontanée d'aller vers les autres. (La bienveillance est la règle de base qui est posée explicitement par les consultants-comédiens).

Les temps d'improvisation mettent en lumière les notions de harcèlement, discrimination, violence,... et surtout **mettent en exergue le caractère subjectif de ces notions**. Elle vise à favoriser la compréhension du risque et invite à l'éviter, à le prévenir, à agir en tant que témoin. Ces temps de “jeu” sont ensuite l'objet d'analyses et ponctués par les enseignements qu'il convient d'en tirer pour se préserver et / ou agir.

Nous choisissons résolument une approche positive de ces temps d'improvisation. Pour cela, nous orientons les échanges dans le sens de l'amélioration de la qualité de vie au travail en favorisant les messages redonnant du « pouvoir d'agir », propices à dépasser les appréhensions et à redonner confiance.



Objectifs

Notre « *conférence-atelier théâtrale* » permet de **sensibiliser au harcèlement, discrimination, violence au travail**, de partager des éléments de compréhension, de langage, permettant de dialoguer positivement en interne sur le sujet, de chasser les idées fausses. Elle ouvre aussi des perspectives pour que chacun se sente acteur de son intégrité physique et morale, et de son “mieux être au travail”. Les objectifs pédagogiques se déclinent ainsi :

1. Identifier ce qui relève du harcèlement moral ou sexuel, des propos discriminatoires ou déplacés, jusqu'aux violences,
2. Définir ensemble les comportements qui peuvent être considérés comme discriminants de ceux qui relèvent du harcèlement ou de la violence
3. Comprendre les mécanismes humains en œuvre dans ce type de situation,
4. Agir pour soi-même et pour les autres – dans le cadre de l'institution : réfléchir aux outils à disposition pour lutter contre ces formes de violences morales et physiques

Déroulement prévisionnel – sur une durée de 3 heures

Séquences	Durées	Objectifs	Modalités / contenus
Séquence 1 : Introduction	5 min.	Susciter l'intérêt, capter et détendre.	Introduction par un happening humoristique réalisé par les comédiens.
Séquence 2 : Pourquoi sommes-nous là ?	20 min.	Donner les objectifs, le déroulement et les modalités de travail. Partager les enjeux	Intervention institutionnelle Présentation : programme et 1 ^{ère} compréhension : de quoi parle-t-on ? Sondage interactif : vos représentations des enjeux + éléments de contexte
Séquence 3 : Clarifier les notions	50 min.	Bousculer les idées pré-conçues pour redéfinir les termes "harcèlement moral" "harcèlement sexuel" "cyber harcèlement" "violences" "discriminations"	QUIZZ des représentations : Questions / réponses sur des situations type "main aux fesses". Identification et définition de l'acte commis et subi et leur cadre juridique Apports : distinguer les différentes notions et le cadre juridique actuel en France.
Séquence 4 : Prendre conscience de la dimension subjective et culturelle	10 min.	Questionner la part de ressenti personnel lors d'un échange. Mettre en lumière l'importance de prendre en compte de l'Autre	Jeu interactif : les phrases de l'intention : une phrase scandée par un individu peut être interprétée et ressentie de façon extrêmement différente Apports : Les canaux de communication, les facteurs culturels, la notion de statuts, et les outils pour faire face aux discriminations
Séquence 5 : AGIR : Etre acteur de la prévention du harcèlement,	1 heure	Savoir décrypter plus efficacement les situations problématiques, mettre en lumière les différences (en termes de ressenti, de communication) entre la théorie et la pratique. Mettre les participants en réflexion sur leurs responsabilités et leur pouvoir d'agir	Préparation des saynètes : à partir d'une modalité donnée (exemple harcèlement de type geste déplacé répété) chaque groupe imagine une situation mettant en scène des protagonistes (harceleurs/harcelés) Réalisation des saynètes : sur scène par les comédiens + les membres volontaires de chaque groupe. Analyse de la saynète avec l'assemblée et apports : A la fin de chaque scène le public est questionné sur le cadre de la situation à laquelle ils ont assisté, en essayant de faire correspondre la théorie juridique (acte commis, définition, peine applicable) à la situation pratique et d'identifier les recours et les actions possibles
Séquence 6 La politique et les instruments de prévention internes	20 min.	Faire connaître les possibilités actuelles de recours offertes par l'établissement	Apports par les services de l'établissement (acteurs, procédures...)
Séquence 7 Conclusion	15 min.	Récapituler et consolider les messages	Reprise en synthèse des séquences précédentes, renforcement des messages forts. Remerciements

Un dispositif ajusté à l'établissement

Interventions institutionnelles

Notre intervention vise une sensibilisation et une prise de conscience sur les notions de harcèlement, les enjeux, ... en soutien des actions internes sur le sujet (communication...)

Aussi, nous préconisons :

- Une intervention en ouverture d'une personne de la Direction afin d'inscrire cette conférence dans le cadre de la politique de l'établissement – voire plus largement de l'enseignement supérieur afin de référer au cadre ministériel sur le sujet et pour clarifier les objectifs.
- Une intervention du •de la juriste de l'établissement qui apporte les éléments de traitement juridique des situations au sein de l'établissement et son éclairage sur le sujet :
 - A la fin de la séquence 3 : clarifier les notions
 - Au cours de la séquence 5 : AGIR : en co-animation avec les consultants dans le décryptage et le débriefing des saynètes ;
- En séquence 4 : un temps de présentation des actions et recours institutionnels par la personne en charge de la prévention.
- En conclusion, une intervention politique est également souhaitable, afin d'insister sur les messages forts de la conférence et l'importance d'en tenir compte au quotidien.

Préparation

Notre intervention nécessite un temps de préparation afin d'appréhender les spécificités de l'établissement, identifier les situations vécues au sein de l'établissement et les écueils, comprendre les dispositifs de prévention interne et la politique institutionnelle sur le sujet.

- Echange avec le/la responsable prévention, appropriation de la documentation interne.
- Ajustement des outils et consignes.
- Identification de situation de harcèlement / discrimination que vous souhaiteriez aborder. Pour cela, nous vous soumettrons une liste d'exemples de modalités et vous demanderons de prioriser celles que vous souhaitez que soient abordées au cours de la conférence.

Calendrier et logistique

- **Communication amont** auprès de l'ensemble des publics cibles : J - 1 mois
- **Recueil des inscriptions** (pour connaître approximativement le nombre de participants et permettre d'ajuster l'animation) J -1 semaine
- **Animation** (nécessite une salle de type petit amphi ou de plein pied avec tables disposées en mode cabaret) Jour J
9h30 - 12h30
Ou 14h30 - 17h30