

Agir contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise

Description de la formation

Cette formation permet aux stagiaires d'identifier les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, d'agir en cas de signalement et de mettre en place des actions de prévention efficaces. À travers des cas concrets, des outils pratiques et des ressources, les stagiaires s'outillent pour faire évoluer les comportements et contribuer à un environnement de travail respectueux. A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de mettre en œuvre les actions appropriées pour, d'une part, prévenir et éviter les agissements sexistes et le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel ; et d'autre part, faire cesser efficacement ces situations, tout en protégeant les victimes.

Objectifs pédagogiques

- › Identifier les différents agissements sexistes, appréhender la notion de harcèlement sexuel et accueillir un signalement.
- › Prendre conscience de son rôle, par rapport à la loi, à la Branche et à l'entreprise.
- › Maîtriser les actions pouvant être mises en œuvre afin d'accompagner le/la/les salarié(e)(s) victimes et faire cesser les agissements individuels et collectifs.
- › Mettre en place les outils de prévention adaptés et permettant de gérer les différents cas de figure.
- › S'approprier les bonnes pratiques pour orienter, informer et accompagner le collectif.

Prérequis

- › Aucun.

Modalités pédagogiques

- › **Modalité** : Formation réalisée en présentiel ou en distanciel selon la formule retenue.
- › **Méthode** : La formation se déroule entre 40% de théorie et 60% de pratique. Le formateur partage des points théoriques et des cas concrets, lance des discussions et échanges entre les stagiaires et propose des jeux / outils en relation avec le contenu et des mises en pratique.
- › **Support de formation** : Le support de formation utilisé par le formateur est remis au stagiaire à l'issue de la formation, ainsi que des fiches outils (accueil d'un signalement, fiche prévention, une fiche mémo (définitions, obligations, numéros utiles), des liens vers des ressources institutionnelles et vidéos pédagogiques et le guide Syntec.

Modalités techniques

- › En format présentiel, le formateur dispose d'une présentation (support de formation), d'un vidéoprojecteur (ou TV), de tableaux blancs et de jeux / d'outils pédagogiques.
- › En format présentiel, le stagiaire n'a besoin d'aucun support particulier pour suivre la formation.
- › En format distanciel, le formateur dispose d'une présentation (support de formation), d'une plateforme de visioconférence et d'outils collaboratifs numériques.
- › En format distanciel, le stagiaire a besoin d'avoir une bonne connexion internet et d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'un micro.

Code

HAR010

Durée

1 jour (7 heures)

Nombre de participants

Entre 4 (minimum) et 12 (maximum) participants.

Profil des stagiaires

- › Tout salarié souhaitant mieux appréhender ce que sont les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et savoir comment agir.
- › Les salarié(e)s occupant des fonctions managériales.
- › Les salarié(e)s intéressé(e)s par le rôle de référent(e) harcèlement et les référent(e)s harcèlement qui prennent leur fonction (désigné(e)s par l'employeur ou le CSE).

Sanction de la formation

Attestation de fin de formation.

Accessibilité

Accessible pour les personnes en situation de handicap et aménagement possible en fonction du type de handicap (prévenir avant le début de la formation).

Modalités et délais d'accès

10 jours minimum avant la formation pour une demande de prise en charge.

Modalités de suivi et d'évaluation

- › Evaluation préalable.
- › Evaluation de fin de formation sous forme de test (QCM) afin de valider l'acquisition des compétences et des connaissances.
- › Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation.
- › Feuille d'émargement signée par le(s) stagiaire(s) et le formateur, par demi-journée de formation.
- › Attestation de fin de formation.
- › Evaluation de suivi à froid (+ 1 mois).

Intervenant

Nos intervenants sont experts du sujet. Ils maîtrisent les aspects juridiques, psychologiques et organisationnels, et savent créer un cadre bienveillant favorisant l'expression, la réflexion et l'action. Leur pédagogie active et adaptée permet un réel engagement tout au long de la formation.

Tarifs

- › Interentreprises : 400,00 € HT
- › Intra-entreprise : sur demande

Contenu de la formation

JOUR 01

ACCUEIL ET INTRODUCTION

- › Présentation du cadre de la formation, des objectifs, du formateur·trice
- › Règles de confidentialité et de sécurité émotionnelle
- › Tour de table ou "icebreaker conscient" : *Pourquoi ce sujet m'interpelle-t-il ?*

COMPRENDRE LES NOTIONS CLES ET LE CADRE JURIDIQUE

- › Définitions : sexisme ordinaire, agissements sexistes, harcèlement sexuel
- › Illustrations concrètes : études de cas, vidéos courtes, verbatims
- › Comprendre les causes du sexisme et des violences sexistes et sexuelles
- › Cadre légal : Code du travail, Code pénal, rôle de l'entreprise et du CSE
- › Obligations des employeurs et référent·es
- › Cadre conventionnel de la Branche (accord 2024, guide Syntec)
- › 🦋 *Activité pédagogique* : Quiz interactif / QCM "Mythes & réalités" ou Etude de documents
- › Où placer les limites de l'humour, de la séduction ?

DETECTER, ACCUEILLIR ET TRAITER UN SIGNALEMENT

- › Comment se manifestent les situations (signaux faibles, signaux forts)
- › La stratégie de l'agresseur (emprise, abus de pouvoir)
- › Les conséquences de violences en tant que victime
- › Les facteurs pouvant entraver un signalement
- › Les signaux d'alerte
- › Posture d'écoute : empathie, non-jugement, confidentialité
- › Processus de recueil d'un signalement (formel/informel)
- › Que dire/que faire en tant que collègue, manager, référent·e
- › 🦋 *Activité pédagogique* : Jeu de rôle en binôme : *accueil d'un signalement fictif*

AGIR ET PROTEGER – MESURES CORRECTIVES ET ACCOMPAGNEMENT

- › Qui mobiliser en interne ? (Hiérarchie, RH, référent·e...)
- › Les différentes voies de signalement (interne, judiciaire, prud'homal)
- › Se positionner face aux VHSS
- › Protéger une victime sans l'isoler
- › Faire cesser les comportements : du rappel à l'ordre aux sanctions
- › Agir en collectif (notion de "témoins actifs")
- › Risques en cas d'inaction (juridiques, humains, réputation)
- › 🦋 *Étude de cas guidée* : scénario inspiré du terrain, analyse collective + plan d'actions

PREVENIR LES RISQUES : CREER UNE CULTURE COMMUNE DE LA VIGILANCE

- › Comportements du quotidien : micro-messages et ambiance de travail
- › Agir en collectif (notion de « témoins actifs »)
- › Outils de prévention disponibles (affichages, procédures, charte, sensibilisations)
- › Campagnes internes, ateliers, formations : que mettre en place ?
- › Ressources mises à disposition par la Branche (guide Syntec, hotline, fiches)

S'APPROPRIER SON ROLE ET ANCRER LES APPRENTISSAGES

- › Retour sur les rôles de chacun·e (manager, salarié·e, référent·e)
- › Mes engagements concrets en tant que professionnel·le
- › 🦋 *Activité pédagogique* : Piste de réflexion concrète par rapport à sa structure
- › Quelles sont mes ressources ? À qui puis-je m'adresser ?
- › Auto-évaluation des acquis (quiz de validation)
- › 🦋 *Activité de clôture* : "Je repars avec..." – plan d'engagement personnel

CONCLUSION