Prévenir et gérer les situations de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Présentiel - Synchrone

Public Visé

Membres de la Direction de l'entreprise / Managers, encadrants, chefs d'équipe / Membres des services RH, juridique, QVCT / Référents HSAS, membres du CSE.

Pré Requis

Aucun

Objectifs professionnels

Prévenir et Gérer les situations de harcèlement moral, sexuel et agissements sexiste.

Objectifs opérationnels

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

Savoir définir les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissement sexiste, de violences sexuelles ; connaître les définitions légales.
Connaître les obligations de l'entreprise sur le sujet ainsi que les rôles, les responsabilités et les moyens d'actions des acteurs internes de l'entreprise sur le sujet.
Identifier, nommer correctement, comprendre le mécanisme des comportements inappropriés et leurs différents impacts.
S'approprier des outils et méthodes pour réagir en tant que victime ou témoin.
S'approprier des outils et méthodes pour agir en tant que manager ou référent.
Repérer comment bâtir une politique de prévention et un environnement protecteur.
Elaborer son propre plan d'actions pour faire évoluer ses pratiques professionnelles en intégrant une culture de la prévention des risques.

Contenu de formation

JOUR 1 : Comprendre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes

Séquence 1 – Introduction et brise-glace
Objectifs : Créer un climat bienveillant, recueillir les attentes, amorcer la réflexion collective.
Contenu :
Accueil, présentation du formateur et du programme des deux jours.
Rappel des règles de fonctionnement : confidentialité, bienveillance, droit à la parole.
Tour de table : présentation de chacun (fonction, lien avec le thème).
Recueil des attentes et représentations du sujet.
Méthodes pédagogiques :
Brainstorming collectif : « que vous évoquent les mots de harcèlement et sexisme ? ».
Photolangage : Chaque participant choisit une image symbolisant pour lui/elle, les effets du harcèlement.
Débriefing en groupe.

Séquence 2 – Le cadre légal : Définitions, droits et obligations
Objectifs : Appréhender les bases juridiques et les obligations de l'entreprise.
Contenu :
Evolutions du droits (repères chronologiques).
Définitions issues du Code du Travail et du Code pénal :
Harcèlement moral,
Harcèlement sexuel,
Agissement sexiste,
Violences sexuelles.
Sanctions prévues.
Obligations de l'employeur, des salariés, du CSE.
Méthodes pédagogiques :
Exposé participatif avec support visuel structurant.
Questions-réponses interactives pour clarifier les zones grises (exemple : blagues isolées).
Cas jurisprudentiels : exemples récents et commentés (source Cour de cassation).

Séquence 3 – Les rôles et missions des référents (CSE et entreprise)
Objectifs : Clarifier les rôles, les responsabilités et les moyens d'action de référents.
Contenu :

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -

Prévenir et gérer les situations de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Différences entre référent CSE et référent désigné par l'entreprise.
Missions prévues par la loi.
Modalités de désignation.
Moyens concrets pour agir (écoute, orientation, sensibilisation, …).
Acteurs complémentaires dans l'entreprise (RH, managers, élus, etc.).
Méthodes pédagogiques :
Tableau comparatif des rôles.
Cas pratique : identifier les champs d'action de chaque acteur face à une situation fictive.

Séquence 4 – Distinguer les différents types de comportements
Objectifs : identifier et nommer correctement les situations problématiques.
Contenu :
Critères distinctifs : répétition, intentionnalité, gravité, contexte.
Exemples de situations concrètes.
Méthodes pédagogiques :
Jeu de classification : tri de cartes en sous-groupes (« harcèlement moral », « sexuel », « agissement sexiste », « aucun »).
Jeu ANACT « Sexisme sans façon » : exploration des nuances du sexisme ordinaire.
Qui interactif pour ancrer les notions.

Séquence 5 – Identifier les comportements inappropriés et leurs mécanismes
Objectifs : Comprendre les dynamiques relationnelles et organisationnelles à l'origine du harcèlement.
Contenu :
Typologie des comportements : moqueries, rumeurs, mises à l'écart, gestes déplacés, …
Mécanismes d'installation progressive du harcèlement.
Racines du sexisme et des VSS (normes, représentations, pouvoir, silence …).
Méthodes pédagogiques :
Analyse collective de situations ambiguës et de cas vécus.
Apports structurés sur les biais et mécanismes sous-jacents.
Séquence 6 – Conséquences des comportements de harcèlement et sexisme
Objectifs : Prendre la mesure des impacts multidimensionnels.
Contenu :
Conséquences psychologiques (stress, anxiété, burn-out, TSPT …).
Répercussions sociales (isolement, conflits, climat de travail dégradé …).
Effets économiques et réputationnels pour l'entreprise.
Méthodes pédagogiques :
Etude de cas.
Partage d'expériences en binômes.

Séquence 7 – Repérer les signes et les situations à risque
Objectifs : Développer une vigilance active face aux signaux faibles.
Contenu :
Signaux individuels (absentéisme, isolement, fatigue …).
Signaux collectifs (turn-over, ambiance dégradée …).
Facteurs de risques organisationnels : surcharge, conflits de valeurs, management toxique …
Références : INRS, enquête SUMER.
Méthodes pédagogiques :
Etude de cas guidé : « Le cas de Julie » (employée isolée, dénigrée par son manager).

JOUR 2 : Réagir et Agir face au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes

Séquence 1 – Réagir en tant que victime ou témoin : outils, postures et recours
Objectifs :
Connaître les droits d'une victime présumée.
Identifier les comportements attendus d'un témoin.
Découvrir la méthode des 5D (HOLLABACK).
Connaître les recours internes et externes (RH, référents, inspection du travail, médecine du travail …).
Contenu :
Fiche-type de signalement.
Droits et protection des victimes.
Méthodes 5D en action.
Démarches internes (alerte, entretien RH …).
Recours externes (saisine inspection du travail, prud'hommes …).
Méthodes pédagogiques :
Jeu de rôle en petits groupes : triangle de Karpman.

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -

Prévenir et gérer les situations de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Débriefing collectif : points forts et maladresses dans la posture.
Apport formatif : bonnes pratiques pour témoins et victimes.

Séquence 2 – Agir en tant que manager ou référent : traitement des signalements
Objectifs :
Connaître les responsabilités des managers et référents.
Maîtriser les étapes d'une enquête interne.
Identifier les bonnes pratiques en gestion de crise.
Contenu :
Rôle du manager de proximité 'écoute, neutralité, alerte).
Rôle du référent harcèlement (CSE ou entreprise).
Limites du rôle (exemple absence d'expertise judiciaire).
Procédure de traitement d'un signalement :
Accueil de la parole,
Constitution d'un comité d'enquête,
Entretien, collecte des faits,
Sanctions éventuelles et accompagnement.
Méthodes pédagogiques :
Etude de cas complexe : « Des rumeurs circulent sur un chef d'équipe, sans plaintes officielles. »
Synthèse : protocole type d'enquête interne, principes de non-ingérence, de confidentialité, de traçabilité.
Vidéo courte (5mn) : « Le droit du travail en 2 minutes » (Ministère du travail / INRS).
Fiche-outil distribuée : « Check-list du manager en cas de suspicion ».

Séquence 3 – Construire une politique de prévention et un environnement protecteur
Objectifs :
Elaborer un cadre organisationnel qui limites les risques.
Intégrer la prévention dans la culture de l'entreprise.
Coordonner les acteurs internes pour une réponse cohérente.
Contenu :
Engagement de la direction et communication visible.
Sensibilisation continue (formation, campagnes …).
Procédures de signalement claires et accessibles.
Dispositifs de suivi (indicateurs, reporting).
Dimensions spécifiques :
Harcèlement moral : lien avec les dysfonctionnements systémiques (flou des rôles, surcharge, culture du silence …).
Violences sexuelles : comprendre les effets d'emprise, les freins de signalement, les réactions dissociées.
Rôles clés : RH, CSE, référent VSS, médecine du travail.
Environnement protecteur :
Cartographie des risques (lieux, horaires, services).
Outils disponibles (charte, règlement, affichage, serious games …).
Méthodes pédagogiques :
Atelier de co-construction en sous-groupes : Chaque groupe travaille sur un cas d'entreprise fictive (environ 200 salariés) avec un contexte problématique (turn-over, remarques sexistes …).
Objectif, bâtir un mini-plan de prévention :
Partage des bonnes pratiques issues d'autres structures : adresse mail dédiée, Kit « sexisme pas notre genre » (source : Gouvernement). Outils INRS (« Faire le point RPS »).
Remise d'une boîte à outils : ressources pratiques et documentaires, outils d'auto-diagnostic, coordonnées utiles.

Séquence 4 – Mon plan d'actions personnel
Objectifs :
Favoriser l'appropriation des apprentissages.
Ancre la formation dans la réalité professionnelle des participants.
Activité :
Travail individuel à partir d'une trame :
Ce que je peux faire,
Ce que je veux faire,
Ce que je dois faire.
Mise en commun : échanges en binômes ou en grand groupe.
Séquence 5 – Conclusion, évaluation et clôture de la formation
Objectifs :
Consolider les acquis,
Evaluer la satisfaction des stagiaires et les apprentissages.
Clore la formation de manière structurante et engageante.
Moyens :
Quiz final (QCM ou Kahoot) avec correction en collectif.

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -

Prévenir et gérer les situations de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Tour de table de feedback : un mot clé ou un engagement.
Sélection de ressources pour aller plus loin.

Méthodes et outils pédagogiques

Formation en Présentiel, en groupes de 10 participants maximum pour faciliter les échanges et mises en pratiques.
Pédagogie progressive : au démarrage prendre conscience et mieux comprendre en s'enrichissant grâce à des apports illustrés, puis s'approprier grâce à des exercices pratiques en sous-groupes, acquérir des fiches-outils à transposer dans son activité professionnelle, et enfin bâtir son plan d'actions personnel.
Pédagogie participative, interactive : les participants sont invités à réfléchir, partager, expérimenter et s'exercer afin de s'engager activement dans la formation et s'engager à faire évoluer leurs pratiques, après la formation.
La pédagogie s'appuie sur des sources et ressources fiables et reconnues : Textes de loi, jurisprudence de la Cour de cassation, outils de l'ANACT, de l'INRS, du Ministère du travail, …

Modalités d'évaluation

Questionnaire individuel de satisfaction et d'auto-positionnement sur l'atteinte des objectifs en fin de formation
Moyens mobilisés pour mesurer les acquis du bénéficiaire en cours et/ou en fin de la formation :

Tour de table, en début et en fin de formation. En début de formation : faire connaissance, présenter les objectifs et le déroulement de la formation, recueillir les attentes individuelles. En fin de formation : faire le bilan, repérer si les réponses apportées ont bien répondu aux attentes exprimées.
Grille de compétences : le stagiaire s'auto-positionne en début puis en fin de formation ; il mesure sa progression. La grille complétée récupérée en fin de formation nous permet de repérer comment le stagiaire se voit évoluer.
Exercices pratiques en cours de formation : permettent de s'entraîner tout en identifiant les acquis, la progression, les axes de progrès ; des feedbacks adaptés sont apportés par l'intervenante.
Un Quiz de fin de formation corrigé en collectif permet de se situer.
Un questionnaire de satisfaction permet à chaque participant d'exprimer son appréciation sur l'atteinte des objectifs, la pédagogie et l'accompagnement mis en œuvre par l'intervenante, l'organisation matérielle de la formation et de préciser sa satisfaction globale.

Qualification Intervenant·e·s

Formateur spécialiste du domaine.

Sanction formation

Remise d'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action.

Dates et lieux

Des dates sont programmées rapidement selon les besoins des participants. La session est ouverte dès 2 inscriptions.

Durée

14.00 Heures **2** Jours

Effectif

De 6 à 10 Personnes

Modalités d'entrée en formation

Contactez votre Centre ASFO Adour pour valider votre inscription après analyse de votre besoin et, le cas échéant, vérification des prérequis et du positionnement (niveau débutant, expérimenté, recyclage…).
Délais d'accès à la formation : Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -

Prévenir et gérer les situations de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Modalités d'accès aux personnes en situation de handicap

L'ASFO Adour peut proposer des aménagements (techniques, organisationnels et/ou pédagogiques) pour répondre aux besoins particuliers de personnes en situation de handicap.
Un référent Handicap est à votre disposition.
Le registre d'accessibilité aux Personnes en Situation de Handicap est téléchargeable sur notre site Internet grâce au lien suivant :https://www.asfo-adour.org/nos-documents

Informations complementaires

Chiffres clés Qualité: Nombre de stagiaires et moyenne de satisfaction¡¡sur https://www.asfo-adour.org/certifications-et-qualite
Formation certifiante : Taux d'obtention de la certification : sur https://www.asfo-adour.org/certifications-et-qualite
Equivalences, passerelles, suite de parcours et débouchés : www.certificationprofessionnelle.fr / Recherche libre par certification
Possibilités de financement : Informations générales et contacts dédiés selon votre statut en contactant votre Centre ASFO Adour et sur https://www.asfo-adour.org/information-formation
Règlement intérieur téléchargeable sur https://www.asfo-adour.org/nos-documents . L'entrée en formation vaut acceptation de celui-ci par le stagiaire.
Coordonnées et plan d'accès des Centres ASFO Adour disponibles sur https://www.asfo-adour.org/nous-contacter
Déclaration d'Activité ASFO Adour enregistrée sous le numéro **72 40 00003 40**. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

Contactez-nous !

Sylvie BEAUVAIS
Conseiller en Formation
Tél. : 0558911900
Mail : sylvie.beauvais@asfo-adour.org

ASFO ADOUR - Agence Ustaritz - 116 Impasse de Guadelupea - 64480 USTARITZ
Tél. : 05 59 46 14 41 - Site internet : www.asfo-adour.org - E-mail : asfo.bayonne@asfo-adour.org - N° Siret : 78209967500046 - N° TVA Intra. : FR84782099675 - Code NAF : 8559A
- Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 72400000340 auprès du Préfet de la Région Nouvelle Aquitaine -
- Certification QUALIOPI N° 2401_CN_04160 – V.1 -