

## FORMATION-ACTION :

# PREVENIR LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (EN “PRESENTIEL”)



### *Cadre pédagogique et administratif de la formation*

---

#### Objectifs généraux de la formation

- Connaître la définition du Harcèlement sexuel et des Agissements sexistes.
- Comprendre les missions des référents Harcèlement sexuel & agissements sexistes (HS-AS).
- Savoir comment agir concrètement, suite à des suspicions ou des remontées d’agissements.
- Participer à la prévention et aux actions contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

#### Publics visés

- Référents désignés par le CSE ;
- Elus de CSE ou de Commission SSCT ;
- Délégués ou responsables syndicaux.

#### Cadre administratif

Formule “**inter-entreprises**”, réunissant des stagiaires de plusieurs CSE.

#### Animateurs

Consultants-formateurs et experts auprès des CSE et des CSSCT.

#### Durée

Une journée, soit 7 heures.

#### Méthodes pédagogiques

Notre approche permet à chacun d’intervenir dans des échanges régulés de type réflexions-échanges, des études de cas collectives ou individuelles et lors d’exercices de mises en situations pratiques (à partir de vidéos d’illustration).

#### Validation des acquis

Questions et réponses, quiz, évaluation à chaud.

### *Déroulé de formation - action*

---

#### Module n°1 : Introduction

##### Présentations mutuelles et fixation des règles de la formation :

- Tour de table

- Présentation du déroulement de la session
- Fonctionnement de groupe : règles de conduite communes.

#### Mise en jambes, démarrage :

- Visionnage d'une vidéo pour introduire le sujet
- Le harcèlement sexuel : quelques chiffres
- Le rôle et les missions des deux référents HS-AS :



Exercice de réflexion collective : les missions du/ de la Référent(e) HS-AS ?



- Quiz initial

## Module n°2 : Quelques notions utiles

Séquence 1 – Un cadre législatif toujours en construction

Séquence 2 – Les deux définitions du harcèlement sexuel

Exercice de synthèse



Séquence 3 – Frontière entre séduction et harcèlement sexuel

Séquence 4 – Les agressions sexuelles, les sanctions prévues

Séquence 5 – Les agissements sexistes : définitions, illustrations

Séquence 6 – Harcèlement moral et sexuel : différences et similarités

Exercice de réflexion individuelle



Exercice de réflexion final : comment réagir face à un agissement sexiste ? (vidéo)



## Module n°3 : Etude de cas – premières actions envisagées

Séquence 1 – Exercice de réflexion en groupes, en trois étapes :

- Présentation de la situation et du contexte
- Réflexions, qualification des faits, actions à mener
- Restitution et présentation des travaux des groupes.



Séquence 2 – “Debriefing” collectif et premières conclusions.

## Module n°4 : Le traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes : la phase d'enquête ou d'investigation

Séquence 1 – Organiser une enquête paritaire : schéma général

Séquence 2 – Exercice de réflexion en groupes :

- Organiser concrètement une enquête : apports méthodologiques
- Comment lancer concrètement une enquête paritaire ou une investigation du CSE ?



- Restitution et présentation des réflexions de chaque groupe
- “Debriefing” collectif.

### **Séquence 3 – Focus sur le droit d’alerte pour atteinte aux droits des personnes**

#### **Séquence 4 – Déroulement d’une enquête, étape par étape :**

- Accuser réception du signalement
- Saisir l’employeur via la procédure du droit d’alerte
- Réalisation de l’enquête
- Communiquer le rapport d’enquête.

## **Module n°5 : La prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel**

### **Séquence 1 – Les axes de la prévention**

### **Séquence 2 – Comment évaluer les risques de harcèlement sexuel ?**

Exercice de réflexion individuelle



### **Séquence 3 – Zoom sur les actions de sensibilisation et de formation.**

## **Module n°6 : Conclusion et évaluation de la journée**

- **Corrigé du quiz initial**
- **Questions-réponses.**
- **Evaluation à chaud : tour de table.**

### **Annexes :**

1° Liste des ressources vidéo utilisables

2° Cadre des entretiens avec la victime présumée

3° Cadre des entretiens avec la personne mise en cause

4° Cadre des entretiens avec un témoin

5° La poursuite des relations de travail au cours de l’enquête

6° Les suites de l’enquête conjointe

7° Les autres intervenants en santé au travail à mobiliser par le/la référent(e) HS-AS

8° A quel moment faire appel à une expertise ?

9° Boîte à outils : exemples de courriers à télécharger.