

Référentes et référents agissements sexistes et harcèlement sexuel

Une journée pour tenir un rôle qui ne s'improvise pas : connaître le cadre, accueillir une parole, et rendre compte.

Public	Référentes et référents harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés par le comité social et économique ou nommés par l'employeur, responsables ressources humaines, managers — jusqu'à 12 participants.
Prérequis	Aucun.
Durée et modalités	1 jour (7 heures), présentiel — jusqu'à 12 participants. Option : forfait global de 2 heures d'assistance après la formation.
Intervenant	Coach-formateur ou formatrice spécialisé-e dans la sensibilisation aux harcèlements.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Comprendre les points importants de la législation ;
- Différencier et identifier le sexisme et le harcèlement sexuel ;
- Acquérir les clés pour lutter contre les harcèlements sexuels et les agissements sexistes ;
- Adopter un comportement adapté et empathique aux côtés des victimes ;
- Savoir orienter les salariés vers les bons interlocuteurs et rédiger des comptes rendus efficaces.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Tour de table et quiz de positionnement ; jeu de rôle sur différents comportements ;
- Définir le sexisme et le harcèlement sexuel : ce que dit le droit, ce que dit l'usage ;
- Lecture commentée d'un courrier de licenciement pour faits de harcèlement ;
- Présentation de la réglementation applicable et des obligations de l'employeur ;
- Les procédures internes de votre organisation : signalement, enquête, mesures conservatoires — séquence construite avec vous en amont ;
- Le rôle des différents interlocuteurs : référent employeur, référent CSE, ressources humaines, médecine du travail, inspection du travail ;
- Empathie et gestion des émotions ; l'écoute active au service des victimes ; distinguer faits, émotions et opinions ;
- Les bons comportements et les attitudes à éviter ; prévention et signaux faibles ;
- Jeu de rôle « accueillir une victime » ; rédiger un compte rendu ; quiz d'évaluation.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Mises en situation et jeux de rôle, communication empathique et gestion des émotions, analyses de situations, outils et méthodes de prévention, apports théoriques. La séquence consacrée aux procédures est systématiquement contextualisée à vos propres procédures internes lors du cadrage. Option : coanimation avec un comédien ou une comédienne pour jouer les scènes et illustrer les situations. Plan d'action individuel.

ÉVALUATION

En amont : recueil des attentes et transmission des procédures internes par le commanditaire (J-8). À chaud : quiz d'évaluation des acquis et questionnaire de satisfaction. À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session. Attestation individuelle de formation.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.