Programme de l'intervention

FORMATION : des référents de la cellule harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

Direction, personnels d'encadrement, équipes RH, référents prévention

Objectifs pédagogiques

À la fin de la formation, les participants seront capables de :

- Distinguer juridiquement le harcèlement moral, sexuel, les agissements sexistes et les agressions.
- Maîtriser le cadre légal, les responsabilités et les sanctions encourues.
- Adopter la posture de neutralité et de bienveillance nécessaire à l'écoute des victimes et des témoins.
- Conduire des entretiens d'enquête structurés avec rigueur et impartialité.
- Déployer des actions de sensibilisation et des outils de prévention au sein de leur établissement.

Description

Cette formation est conçue pour définir le cadre légal du harcèlement et des agissements sexistes, adopter la posture de neutralité indispensable au rôle de référent et maîtriser la méthodologie d'enquête et de signalement grâce à des apports juridiques, des quiz de qualification et des simulations d'entretiens pour conduire la prévention et réagir efficacement sur le terrain.

JOURNEE : Être référent de la cellule harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

- **Tour de table (08h30 - 09h00) :** Présentations, recueil des attentes et partage des expériences.
- **Adaptation du programme :** Ajustement du contenu selon le profil (référent désigné par l'établissement ou élu par le CSE).

Matinée : Repères théoriques et Posture du référent (09h00 - 12h30)

Notions, compétences et/ou activités abordées :

- **Définitions et qualifications :** Distinguer le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, l'agissement sexiste et l'agression sexuelle.
- **Cadre légal :** Bases légales et réglementaires, responsabilité de l'entreprise et sanctions encourues.
- **Mission du référent :** Moyens, obligations et limites de la mission.
- **Développement du savoir-être :** Travailler la posture du référent (neutralité, écoute active et bienveillance).
- **Atelier :** Quiz de différenciation sur les situations juridiques complexes.

12h30 - 13h30 : Pause déjeuner

Après-midi : Gérer une situation et piloter la prévention (13h30 - 17h00)

Notions, compétences et/ou activités abordées :

- **Retour de pause :** Tour de table de consolidation des notions juridiques vues le matin.
- **Conduite de l'enquête :** * Mener l'entretien avec la présumée victime (méthodologie et points à aborder).
  - Conduire l'entretien avec le présumé harceleur (questionnaire et posture).
  - Recueillir les témoignages et identifier les points de vigilance.
- **Orientations et préconisations :** Savoir quand et comment alerter la hiérarchie, le DRH ou le médecin du travail.
- **Outils de prévention et sensibilisation :** Actions de sensibilisation à mener, affichage et information des salariés.
- **Mise en pratique :** Études de cas concrets et jeux de rôle sur les entretiens.

Clôture de la journée

- **Ce que je retiens :** Synthèse des points clés.
- **Ce que j'ai préféré :** Échange sur les outils les plus utiles.
- **Mes prochains petits pas :** Formulation d'un engagement personnel concret (ex: mise à jour des affichages).
- **Retour sur les attentes :** Validation de l'atteinte des objectifs de la formation.
- **Évaluation de la formation :** Questionnaire de satisfaction et remise des attestations.
- **Mot de la fin.**

Prérequis

Aucun prérecquis

Modalités pédagogiques

Nous privilégions une approche pédagogique dynamique et participative, favorisant l'échange de pratiques et l'ancrage mémoriel.

Nos sessions alternent apports théoriques, études de cas concrets et mises en situation adaptées aux réalités du terrain.

Format d'animation : Présentiel

Cette modalité nous permet d'assurer un suivi personnalisé de chaque apprenant et de garantir une montée en compétences efficace et opérationnelle dès le retour en poste.

Moyens et supports pédagogiques

Durant la session, les concepts et outils sont diffusés via vidéo projection et illustrés par des supports variés (vidéos, quiz, fiches techniques) pour dynamiser l'apprentissage (ex. : quiz de différenciation juridique des situations complexes, trames d'entretien d'enquête interne et guides de questionnement neutre, grilles d'évaluation des faits signalés, modèles de comptes-rendus et trames d'affichage obligatoire pour l'établissement).

Pour prolonger la formation et faciliter la mise en application des acquis, un **support pédagogique** peut être remis à chaque participant à l'issue de la session.

Modalités d'évaluation et de suivi

Positionnement et évaluation des acquis

- **Auto-positionnement pré-formation :** Un recueil des attentes et des besoins est proposé en amont afin de permettre à l'intervenant de personnaliser le programme pour chaque apprenant.
- **Évaluation des acquis** : Sous le contrôle de l'intervenant, la montée en compétences est mesurée tout au long du parcours via des cas pratiques et des mises en situation.
- **Auto-positionnement post-formation :** En fin de parcours, le participant évalue lui-même sa progression et l'acquisition de ses nouvelles compétences par rapport aux objectifs de départ.

Suivi de la satisfaction et de l'exécution

- **Mesure de la satisfaction :** Un questionnaire est remis aux participants et au formateur à l'issue de la session (à chaud) pour mesurer la qualité des apports pédagogiques, puis quelques mois après la formation pour évaluer la satisfaction à froid.
- **Justificatifs :** Une feuille d'émargement électronique par demi-journée et une attestation de fin de formation / certificat de réalisation sont délivrés, sous réserve d'assiduité complète.