

FORMAVICTOIRE
Organisme de Formation

Prévenir et gérer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise

Dans le cadre de leurs obligations légales, les entreprises doivent s'engager activement dans la lutte contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel. Ces pratiques, encore trop présentes, affectent gravement la dignité et la santé des victimes, tout en exposant les organisations à des risques juridiques et réputationnels. Cette formation s'adresse à tous les acteurs clés de l'entreprise impliqués dans la prévention et la gestion de ces situations. En fournissant des outils concrets et un cadre clair, elle vise à sensibiliser, prévenir et agir efficacement face à ces enjeux majeurs.

Formation en présentiel ou à distance, en inter-entreprise ou en intra-entreprise

Informations pratiques

- **Public** : DRH, RRH, Managers, Membres du CSE ou de la CSSCT, Médecins du travail, Référents sexisme et harcèlement sexuel (formation obligatoire).
- **Prérequis** : aucun
- **Durée** : 1 jour (7h)
- **Personnes en situation de handicap** : notre page dédiée vous donnera toutes les informations concernant l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap
<https://www.formavictoire.com/handicap/>
- **Tarif formation intra-entreprise** : 1 490€ HT par jour (groupes de 2 à 10 personnes)
- **Tarif formation inter-entreprise** : 390 € HT par jour et par apprenant
- **Tarif accompagnement individuel** : 150 € HT par heure
- **Délai d'accès** : 3 semaines entre la demande et l'animation de la formation (réunion de préparation, choix du formateur, planification de la session, information des participants)

Evaluations

- **Modalité d'adaptation** : Le contenu des modules de formation peut être adaptés aux besoins spécifiques des stagiaires.
- **Suivi de l'assiduité** : Feuilles de présence signées pour demi-journée, ou rapport de connexion et signature d'une feuille d'émargement en distanciel.
- **Evaluation début de formation** : Questionnaire de positionnement
- **Evaluations en cours de formation** : QCM, exercices, quiz, compte rendu pédagogique en fin de chaque session
- **Evaluations en fin de formation** : Evaluation des acquis
- **Evaluation de la satisfaction** : Compte rendu pédagogique du formateur, évaluation de satisfaction du client, évaluation de satisfaction des apprenants en fin de formation.
- **Evaluations après la formation** : Evaluation à froid des apprenants 4 à 6 mois après la formation (Transfert des compétences)
- **Attestation de suivi de formation** : Prévenir et gérer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise.

Extensions Possibles

- Proposer des ateliers spécifiques pour approfondir la gestion des situations complexes ou les bonnes pratiques de prévention.
- Organiser des sessions de coaching pour accompagner les référents harcèlement dans leur mission.
- Digitaliser les supports de formation pour faciliter l'accès à des ressources pédagogiques actualisées.
- Concevoir un programme collectif pour favoriser les échanges entre référents et partager les retours d'expérience.

Méthodes pédagogiques

- 80% pratique et 20% théorique
- Mises en situation
- Études de cas
- Serious games
- Jeux de rôles, pratiques interactives.
- Débriefings
- Apports théoriques en lien avec la pratique

Objectifs

Objectif global de la formation :

Maîtriser les concepts et les outils nécessaires pour prévenir et gérer les comportements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise.

Objectifs de chaque module :

- Identifier et comprendre le sexisme et le harcèlement sexuel
- Mettre en place des mesures de prévention
- Réagir face à un cas de harcèlement sexuel
- Connaître les recours et sanctions possibles



PROGRAMME

MODULE 1 – IDENTIFIER ET COMPRENDRE LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Définir le sexisme ordinaire et les différentes formes de harcèlement sexuel.
- S'approprier le cadre juridique applicable et comprendre les obligations des employeurs.
- Différencier séduction, comportements inappropriés, harcèlement sexuel et agressions sexuelles.
- Repérer les comportements à risque : attitudes du manager, collaborateurs, ou liées aux différences culturelles.
- Identifier les conséquences psychosomatiques des agissements : impacts physiques, psychiques et troubles du comportement.
- **Cas pratique** : Analyser un scénario basé sur une situation réelle pour identifier les agissements sexistes et leur impact sur les victimes.

MODULE 2 – METTRE EN PLACE DES MESURES DE PRÉVENTION

- Appliquer les mesures réglementaires : règlement intérieur, conventions collectives, responsabilités de l'employeur et des référents.
- Concevoir des outils de communication : chartes, codes de conduite, procédures de plainte, rôle du management.
- Développer des mesures organisationnelles : aménagement des espaces de travail, changements d'équipes, gestion des déplacements professionnels.
- Adopter des comportements adéquats : choix vestimentaire, propos, gestes, et représentation en extérieur.
- **Exercice pratique** : Élaborer une charte de comportement adaptée à une entreprise fictive et proposer des outils de sensibilisation.

MODULE 3 – RÉAGIR FACE À UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Écouter avec bienveillance et neutralité les témoignages.
- Recueillir les faits, les preuves et les témoignages écrits de manière objective et rigoureuse.
- Identifier les comportements appropriés à adopter et les erreurs courantes à éviter.
- Anticiper un éventuel contentieux et préparer une réponse organisationnelle cohérente.
- **Mise en situation** : Conduire un entretien avec une victime présumée pour recueillir les faits tout en maintenant une posture impartiale.

MODULE 4 – CONNAÎTRE LES RECOURS ET SANCTIONS POSSIBLES

- Identifier les acteurs mobilisables : médecin du travail, représentants du personnel, organisations syndicales, inspections du travail.
- Comprendre les sanctions disciplinaires applicables : mutations, suspensions temporaires, licenciements.
- Identifier les conséquences pénales des comportements répréhensibles et leurs implications juridiques.
- **Simulation** : Évaluer une situation fictive pour proposer les recours et sanctions adaptés, tout en tenant compte des impacts organisationnels et humains.