

# Référent(e)s harcèlement sexuel : réussir sa démarche de prévention

## Description de la formation

Conçue sous forme d'atelier, cette formation permet aux stagiaires d'échanger autour de situations réelles, de confronter leurs pratiques et d'adapter leurs outils de prévention. En s'appuyant sur des cas concrets, les évolutions réglementaires récentes et diverses ressources, ils renforcent leur posture, affinent leur stratégie d'action et repartent avec un plan concret à déployer dans leur entreprise.

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable d'identifier les actions de prévention pouvant être mises en œuvre et le cas échéant, d'adapter sa posture et son discours pour *in fine* faire évoluer son rôle et renforcer ses actions.

## Objectifs pédagogiques

- › Rester en veille des évolutions réglementaires et jurisprudentielles.
- › Evaluer la maturité de son organisation sur le sujet.
- › Apprendre à détecter les signaux de harcèlement.
- › Etablir une démarche de prévention et échanger sur les démarches déjà mises en place.
- › Remettre en question et faire évoluer sa démarche.
- › Adapter les outils et sa campagne de prévention.
- › Sensibiliser et transmettre auprès des salarié(e)s.

## Prérequis

- › Avoir déjà exercé son rôle de référent(e) harcèlement.

## Modalités pédagogiques

- › **Modalité :** Formation réalisée en présentiel ou en distanciel selon la formule retenue.
- › **Méthode :** La formation se déroule entre 40% de théorie et 60% de pratique. Le formateur partage des points théoriques et des cas concrets, lance des discussions et échanges entre les stagiaires et propose des jeux / outils en relation avec le contenu et des mises en pratique.
- › **Support de formation :** Le support de formation utilisé par le formateur est remis au stagiaire à l'issue de la formation, ainsi qu'un kit prévention à adapter (affiches, trames d'atelier, fiche alerte), une liste des évolutions réglementaires clés et un plan de veille personnalisable.

## Modalités techniques

- › En format présentiel, le formateur dispose d'une présentation (support de formation), d'un vidéoprojecteur (ou TV), de tableaux blancs et de jeux / d'outils pédagogiques.
- › En format présentiel, le stagiaire n'a besoin d'aucun support particulier pour suivre la formation.
- › En format distanciel, le formateur dispose d'une présentation (support de formation), d'une plateforme de visioconférence et d'outils collaboratifs numériques.
- › En format distanciel, le stagiaire a besoin d'avoir une bonne connexion internet et d'un ordinateur équipé d'une webcam et d'un micro.

## Code

HAR020

## Durée

1 jour (7 heures)

## Nombre de participants

Entre 4 (minimum) et 12 (maximum) participants.

## Profil des stagiaires

Référent(e)s harcèlement sexuel (désignés par l'employeur ou le CSE).

## Sanction de la formation

Attestation de fin de formation.

## Accessibilité

Accessible pour les personnes en situation de handicap et aménagement possible en fonction du type de handicap (prévenir avant le début de la formation).

## Modalités et délais d'accès

10 jours minimum avant la formation pour une demande de prise en charge.

## Modalités de suivi et d'évaluation

- › Evaluation préalable.
- › Evaluation de fin de formation sous forme de test (QCM) afin de valider l'acquisition des compétences et des connaissances.
- › Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation.
- › Feuille d'émargement signée par le(s) stagiaire(s) et le formateur, par demi-journée de formation.
- › Attestation de fin de formation.
- › Evaluation de suivi à froid (+ 1 mois).

## Intervenant

Spécialistes de la prévention des risques liés au harcèlement, nos formateurs et formatrices disposent d'une expertise solide du sujet. Ils maîtrisent les enjeux juridiques, psychosociaux et organisationnels, et animent des ateliers dynamiques et bienveillants favorisant les échanges entre pairs, la montée en compétences et le passage à l'action.

## Tarifs

- › Interentreprises : 500,00 € HT
- › Intra-entreprise : sur demande

## Contenu de la formation

### JOUR 01

#### ACCUEIL & INTRODUCTION

- › Présentation des participant·es et de leur rôle
- › Rappel du cadre éthique et confidentiel
- › Présentation des objectifs de la journée
- › Recueil des attentes individuelles
- ›  **Atelier** : Atelier d'inclusion

#### RAPPEL CADRE LEGAL & OBLIGATIONS

- ›  **Activité pédagogique** : Quiz concernant les infractions à caractère sexuel
- › Rappel des rôles et obligations de l'employeur et des salariés
- › Rôle des référents.e.s harcèlement sexuel : obligation et marge d'action, différence entre référent entreprise et référent CSE
- › Panorama des évolutions réglementaires et jurisprudentielles récentes
- › Typologie des situations à risque et identifier les signaux faibles
- ›  **Étude de cas guidée** : « Un cas d'entreprise, que feriez-vous ? »

#### ÉVALUER LA MATURITÉ DE SON ORGANISATION

- › Grille d'auto-positionnement (individuel puis collectif)
- › Les différents niveaux de maturité (absence – amorce – structuration – déploiement)
- › Etablir un plan d'action : réfléchir à des pistes d'action concrètes pour son entreprise
- › Exemples de dispositifs efficaces dans d'autres entreprises
- ›  **Atelier en sous-groupe** : cartographie des dispositifs existants ou réflexion par sous-groupes sur les axes de prévention à mettre en place dans son entreprise

#### MENER UNE ENQUETE INTERNE

- › Comprendre les différentes étapes d'une enquête interne et les rôles des différents acteurs
- › Acquérir les connaissances concernant le cadre légal lié à l'enquête interne
- › Méthode PEACE : mener une audition
- › Identifier les outils nécessaires à l'enquête interne

#### ADAPTER SA POSTURE, SES OUTILS ET SES ACTIONS

- › Posture du référent : entre écoute, neutralité et action
- › Communication efficace : sensibiliser sans culpabiliser
- › Outils de prévention adaptés : supports, formats, tonalité
- ›  **Atelier** : Jeu de rôle en binôme : accueil d'un signalement fictif

### S'ENGAGER POUR LA SUITE

- › Récapitulatif des ressources disponibles (branche Syntec, guides, réseau)
- › Auto-évaluation des acquis
- › Plan d'engagement personnel (actions dans les 3 mois)
- ›  **Clôture participative** : "Je repars avec..."

### CONCLUSION