

## PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1 CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

### FORMATION : REFERENT HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

#### I – Objectifs du module

A la fin de la formation, les participants sont capables de :

- Maîtriser la législation en vigueur
- Maîtriser les différentes facettes du sexisme, du harcèlement et des violences sexuelles
- Identifier les composantes favorisant le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles
- Maîtriser le cadre légal
- Identifier des situations de harcèlement de violences sexuelles et sexistes
- Connaître les acteurs de votre structure et les moyens mis en place
- Intégrer les enjeux humains et juridiques de la santé au travail
- Identifier les agissements à risque
- Mettre en place des outils pour réajuster les comportements et accompagner les collaborateurs

#### II – Public et pré requis

- **Taille des groupes** : 15 participants maximum
- **Type de public** : Référent harcèlement sexuel et sexiste, Référent harcèlement moral et sexuel, Élu CSE, Manager, Responsable diversité et inclusion
- **Connaissances requises** : Aucune

#### III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Supports et matériels utilisés** : Supports de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques** :
  - Théories et exercices
  - Photo langage
  - Quiz
  - Analyses, réflexions
  - Débrief, corrections et apports du formateur

#### IV – Modalités de suivi, d'évaluation et de sanction

- **Modalités de suivi** : Feuilles de présence émargées par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- **Modalités d'évaluation** : Photo langage, quiz, réflexion, cas pratiques
- **Modalités de sanction** : Attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

## **V – Modalité de déroulement**

- **Dates et lieux** : A définir
- **Durée** : 1 journée soit 7 heures
- **Horaires** : A définir

## **VI – Contenu détaillé et séquencé de l'action**

# Programme

## Référent harcèlement moral et sexuel

### Objectifs pédagogiques

20'  
Introduction

30'  
Définir les  
grandes  
notions  
réglementaires

60'  
Maîtriser le  
cadre légal

**15'**

### Contenu et approche

Rappel synthétique de l'objectif de la formation  
Présentation du programme de la journée  
Présentation des participants et de leurs attentes

Quiz sur les chiffres clés  
Identification des 26 critères de discriminations  
Définitions à travers des textes à trou  
Retour sur le principe de construction des stéréotypes

Présentation du cadre légal en matière de harcèlement moral  
et par injonction – harcèlement discriminatoire et harcèlement  
sexuel

Connaître les obligations de l'employeur  
Présentation de jurisprudence

**Pause**

### Modalités pédagogiques

Tour de table.  
Photo  
langage  
Évaluation  
diagnostique

Quiz et  
exposé oral  
Textes à  
trous  
Jeu des  
critères de  
discriminatio  
ns  
Battle de  
stéréotypes

Exposé  
interactif  
Questions  
sur des  
définitions  
Évaluation  
continue

30'  
Prévenir le harcèlement sous toutes ses formes dans ma structure

60'  
Identifier un cas de harcèlement

45'  
La procédure pour signaler un harcèlement

80'  
Réception du signalement

15'

45' Mettre en place des mesures de prévention

20' Conclusion

Grille d'analyse : évaluer les risques de harcèlement dans votre structure pour définir vos actions de prévention en faisant le lien avec vos outils en interne (règlement intérieur, charte, etc)

Repérer les signaux d'alerte

10 000 bornes harcèlement : analyse collective de situations au travail. Sont-elles autorisées, lourdes ou carrément interdites ? L'objectif est de savoir reconnaître les comportements acceptables, les comportements à risques et les comportements interdits. Les cas abordés traiteront autant du harcèlement moral, sexuel et discriminatoire

### Pause déjeuner

Présentation de votre procédure de signalement

Le rôle de chacun, à travers quelques cas du 10 000 bornes

Les risques de contentieux pour l'employeur

Création des conditions d'un dialogue ouvert et avoir les bons réflexes : réception du signalement et première analyse de la situation

Construction commune d'une fiche pratique sur la mise en œuvre d'un entretien

### Pause

Prendre sa place dans les process de prévention

Travail sur sa fiche mission, les premières actions à mettre en œuvre au sein de ma structure

Fiches ressources contacts internes/externes

Conclusion de la journée

Échange collectif  
Grille d'analyse

Analyser les accords  
Repérer les signaux d'alerte  
Jeux de cartes

Restitution collective  
Jeux de cartes  
Travaille sur sa procédure de signalement

Mise en situation et cas pratiques

Échange collectif  
Textes à trous

Tour de table  
Évaluation