

# Programme de formation annexe 1 convention de formation professionnelle

## Formation : Harcèlement, agissements sexistes, écouter, orienter et accompagner

---

### I – Objectifs du module

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

- Maîtriser les spécificités de l'égalité femmes/hommes
- Maîtriser les différents types d'harcèlement
- Maîtriser les missions du référent
- Maîtriser la procédure pour signaler un harcèlement
- Adopter la bonne attitude pour recevoir un signalement
- Réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement

### II – Public et pré requis

- **Taille des groupes** : 15 participants maximum
- **Type de public** : Référent harcèlement et agissements sexistes
- **Connaissances requises** : Aucune

### III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Supports et matériels utilisés** : Supports de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques** :
  - o Photo langage
  - o Battle
  - o Jeu collectif
  - o Quiz
  - o Analyses, réflexions, exposés
  - o Débat mouvant
  - o Travail de groupe
  - o Jeu des post-it
  - o Jeux de rôles
  - o Fiche de poste du référent sexisme
  - o 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, battle, quiz, cas pratiques, jeux de rôle, jeu des post-it
- **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 ou 2 journées soit 7 heures ou 14 heures
- **Horaires** : A définir

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

# Programme

## Harcèlement, agissements sexistes, écouter, orienter et accompagner

---

### Objectifs pédagogiques

20' - Introduction

55' - Ice breaker

75' –  
L'égalité  
femmes  
hommes, cadre  
spécifique

**10'**

### Contenu et approche

- Rappel synthétique de l'objectif de la formation
- Présentation du programme de la journée
- Échanges sur les points à détailler, les besoins spécifiques, les attentes de la formation

#### Un sujet légal et culturel

Bien comprendre pour bien accompagner

- Retour sur le principe de construction des stéréotypes : mieux comprendre pour mieux déconstruire
- Partage d'expérience sous forme d'une battle :  
Pour chacun des 10 thèmes présentés sous forme d'a priori l'un devra trouver des arguments POUR et l'autre CONTRE. Chaque argument est symbolisé par une carte posée au milieu de la table. Le but est d'avoir le dernier mot. Puis, on échange les rôles.

Le contexte actuel :

- Différence d'éducation entre les hommes et les femmes.
- Différence entre les femmes et hommes en emploi
- Les chiffres clés et les leviers d'actions

Comprendre le cadre légal :

- Les différentes lois sur l'égalité professionnelle
- Les contraintes légales

**Pause**

### Modalités pédagogiques

Photolan-  
gage

Battle  
Évaluation  
diagnosti-  
que

Quiz  
Exposé  
interactif  
Évaluation  
continue

60' - Focus harcèlement sexuel

45'-  
Dessinez la lettre de mission du référent

45'-  
La procédure pour signaler un harcèlement

40'-  
Réception du signalement

**10'**

70'- Enquête en cas de suspicion

10'- Clôture

Distinguer les différents types d'harcèlement et bien le distinguer de l'agissement sexiste et d'autres infractions

### **Pause déjeuner**

#### **Le rôle du référent sexisme**

Séparés en 2 groupes, indiquez sur des post-it un maximum de « SAVOIR-ÊTRE » et « SAVOIR-FAIRE » utiles à votre mission de référents  
Puis mise en commun pour créer la fiche de poste

Le contenu idéal du signalement.  
Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de fait de harcèlement

Créer les conditions d'un dialogue ouvert :  
Réception du signalement et première analyse de la situation

### **Pause**

La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel  
En world café chaque groupe va travailler sur le cadre des entretiens :

- En général
- Victime
- Témoin
- La personne mise en cause

Mise en commun

Conclusion et évaluation

Débat mouvant

Fiche de poste du référent sexisme

Jeu des post-it  
Évaluation continue

Jeu de rôle  
Évaluation continue

Travail de groupe

Tour de table  
Fiche d'évaluation