

## AGISSEMENTS SEXISTES, HARCÈLEMENT SEXUEL : AGIR EN PRÉVENTION

**Public :** RH, référents harcèlement sexuel, préventeurs, managers,

**Durée :** 1 jour (7 heures)

**Réf :** RPS014

**Présentiel ou distanciel**

**Prix intra :** sur devis

**Prérequis :** Aucun

### PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Cette formation permet d'identifier la différence entre comportements autorisés et non autorisés dans le cadre du travail. Elle vise également à transmettre les clefs essentielles pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, identifier les comportements en cause et intervenir en cas de situation potentielle ou d'émergence de ce phénomène.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Situer et distinguer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- Identifier les facteurs de risques et mesures de prévention
- Situer le cadre légal et les obligations de l'employeur
- Intervenir dans le cas d'un signalement

### PROGRAMME

#### Agissements sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle

- Définitions et typologie
- Les manifestations étendues des agissements sexistes

#### Agissements sexistes, harcèlement sexuel au travail et risques psychosociaux

- Situer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- Stress, violences au travail

#### Distinguer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel d'autres phénomènes

- Harcèlement moral
- Tensions et conflits
- Séduction

#### Les stratégies de réponse au sexisme ordinaire en entreprise

- La difficulté d'identifier la frontière de l'acceptable et de l'inacceptable (compliments, politesse, humour, etc.) ANACT
- Le déni
- La banalisation
- Le « faire face »

#### Impacts pour les victimes, l'équipe, la structure

- Impact sur la personne exposée
- Impact sur le collectif de travail
- Impacts pour la structure

#### Identifier les causes : Organisationnelles, managériales ?

- Culture et stéréotypes
- Les facteurs de risques psychosociaux (INRS)
- Contexte organisationnel et managérial
- Les différences d'exposition aux risques des femmes et des hommes
- Facteurs liés aux conditions d'emploi

#### Cadre légal

- Les obligations de l'employeur
- Agissements sexistes et harcèlement moral dans le code du travail et le code pénal

## Agir en prévention

- Les niveaux de prévention
- Les acteurs
- Les référents harcèlement sexuel
- L'évaluation des risques psychosociaux
- Dispositif de signalement et de traitement des situations
- Que faire si l'on est témoin ?

## En cas de signalement d'une situation

- Comment intervenir ?
- Accueillir, orienter, informer
- L'enquête interne

## Si les faits sont avérés...

- Les sanctions possibles
- Quelle responsabilité de l'employeur

## Prendre un plan d'action

## MODALITÉS

### Présentiel :

1 jour (7 heures) avec 12 participants maximum

### Distanciel :

7 heures avec 12 participants maximum.

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Pédagogie active
- Exercices variés : quizz, étude de cas, mises en situation, supports d'application
- Ateliers collectifs, travaux en sous-groupes

## POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Apports de jurisprudences
- Vidéos

## MODALITÉS D'ÉVALUATION DES ACQUIS

- Travaux pratiques en cours de formation
- Contrôle des connaissances à chaque étape
- Quizz en début et fin de formation

## RECONNAISSANCE DE LA FORMATION

- Remise d'un support de formation
- Remise d'un certificat de réalisation en fin de formation

## ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Évaluation à chaud en fin de formation

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

La formation peut être mise en place sous un délai de 2 semaines.

**En présentiel et distanciel**, pour des raisons pédagogiques, la formation ne sera mise en œuvre qu'avec un minimum de 6 participants et un maximum de 12 participants.

## ACCESSIBILITÉ

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter la Référente Handicap de l'organisme de formation [pascale.faujour\[@\]motiondesens.org](mailto:pascale.faujour[@]motiondesens.org). Un échange téléphonique vous sera proposé avec la Référente Handicap afin d'évoquer votre besoin.

## INTERVENANT

Consultante en Qualité de Vie et Conditions de Travail et IPRP en prévention des risques psychosociaux.