

# RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

## Contexte

- Pour prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige à désigner un à deux référents par structure suite à la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE). Ils auront pour mission de réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel. Cette formation s'adresse aux membres du CSE référent sur ces questions.

## Objectifs

- **Maîtriser le cadre juridique, s'outiller et connaître les moyens d'action du de la référent.e**
- **Développer ses capacités à comprendre et à repérer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel**
- **Comprendre les mécanismes liés aux agissements sexistes et identifier les enjeux pour les victimes, pour les auteurs d'agissements sexistes et de harcèlement, et pour les référent.es**
- **Connaître les missions du. de la référent.e**
- **Travailler à un positionnement adéquat en tant que référent, acquérir les techniques d'écoute et d'entretien**
- **Participer à la mise en place d'une politique de prévention**

## Programme

- **Développer ses connaissances et ses capacités à comprendre et à repérer les agissements sexistes et le harcèlement sexuel**
  - Quiz sur le sexisme et le harcèlement
  - Etat des lieux, chiffres clés, clés de compréhension du contexte juridique
  - Analyser et dépasser les idées reçues sur les inégalités entre les femmes et les hommes, sur le sexisme et sur le harcèlement
  - Définir les notions de sexisme et de harcèlement, différencier dragage-sédution-harcèlement
  - Echanger à partir d'illustrations vidéo pour développer ses capacités à repérer les agissements sexistes et le harcèlement
- **Maîtriser le cadre juridique, s'outiller et connaître les moyens d'action, spécifiques aux référent.es**
  - Connaître et comprendre le cadre juridique en matière d'égalité femmes-hommes et de harcèlement
  - Connaître les missions, rôles, fonctions et obligations des référent.es (connaître la procédure du droit d'alerte / signaler les événements à son employeur / réaliser une enquête et mener des entretiens / rester dans son rôle)
  - Préciser l'articulation entre les missions et fonction des RH et des référent.es
  - Echanger à partir de cas pratiques

### Date(s)

Inter : date à fixer en fonction des sollicitations  
Intra : date(s) à fixer avec l'adhérent

### Lieu

Inter : URIOPSS - Marseille  
Intra : dans vos locaux ou dans les locaux de l'URIOPSS

### Durée

Inter : 2 jours - 14 heures  
Intra : selon vos besoins

### Tarif

Inter : 560 €  
Intra : 1 100 € pour 7h00 de formation  
Nous consulter pour plus de précisions

### Public / Pré-requis

- Membres élus du CSE, les professionnel (le)s des services des ressources humaines
- Pas de connaissances initiales nécessaires
- Minimum 6 personnes / maximum 12 personnes

### Méthodes pédagogiques

- Apports règlementaires, théoriques et méthodologiques
- Analyses de situations proposées par les professionnel.les et la formatrice
- Transmission de supports écrits (rapports, articles et power point)

### Méthodes et modalités d'évaluation

- En amont de la formation : un test d'auto-positionnement et évaluation des attentes spécifiques est transmis au stagiaire
- En cours de formation : une évaluation des acquis est réalisée par l'intervenant.e en cours et en fin de formation par des cas pratiques, jeux de rôles, exercices, tour de table etc...
- En fin de formation seront transmis au stagiaire :
  - un questionnaire final qui permettra d'évaluer les connaissances acquises
  - un questionnaire de satisfaction à chaud qui permettra d'évaluer la satisfaction
  - un questionnaire de satisfaction à froid à 6 mois pour apprécier l'impact de la formation sur le poste de travail

### Intervenante

Daniela LEVY,  
Consultante formatrice, spécialiste des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations



## Programme (suite)

---

### ■ Travailler à un positionnement adéquat en tant que référent.e, techniques d'écoute et d'entretien

- Connaître les recommandations de bonnes pratiques professionnelles : comment prévenir et réagir, que mettre en place pour la victime et par rapport à l'auteur d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel
- Apprendre à se positionner face à un témoignage. Techniques d'écoute et d'entretien
- Savoir interroger la demande des victimes et évaluer l'urgence d'une situation et se positionner quant à l'auteur présumé
- Connaître les indicateurs spécifiques pour repérer les situations non verbalisées
- Echanger à partir de cas pratiques et jeux de rôle

### ■ Comprendre les mécanismes liés aux agissements sexistes ; identifier les enjeux pour les victimes et pour les auteurs d'agissements sexistes et de harcèlement

- Comprendre les difficultés et ambivalences des victimes (silence et parole, honte-peur-culpabilité)
- Identifier les éléments de contextes qui permettent les passages à l'acte pour les agissements sexistes et le harcèlement
- Identifier les mécanismes de défense qui empêchent d'entendre le témoignage des victimes (inversion des responsabilités, culpabilisation des victimes...)
- Echanges à partir d'illustrations en vidéo, d'étude de cas et de jeux de rôle

### ■ Construire une politique de prévention des risques des agissements sexistes et du harcèlement sexuel

- Promouvoir l'engagement de l'établissement
- Evaluer les risques
- Informer et sensibiliser le personnel (affichage, règlement intérieur...)
- Identifier les structures ressources et les relais sur les territoires
- Participer à l'élaboration d'une procédure interne

---

## PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les stagiaires en situation de handicap sont invités à contacter l'URIOPSS ([formation@uriopss-pacac.fr](mailto:formation@uriopss-pacac.fr)) afin d'organiser leur accueil et, dans la mesure du possible, leur prise en charge pédagogique. Le cas échéant, l'URIOPSS s'appuie sur un réseau de partenaires pour répondre aux besoins exprimés, ou orienter si nécessaire vers les dispositifs ou acteurs spécialisés.

