ABP PSYCHO-ERGONOMIE

ABP V02 – 18/05/2026

PROGRAMME SÉQUENCE ET DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE

« Référent harcèlement : repérer, réagir et prévenir »

Public visé :
- Membres des CSE/CSSCT en particulier ceux désignés comme référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes »
- Référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » ; « Violences sexuelles et sexistes au travail » ; « Harcèlements » désignés par les RH
- Tout salarié amené à recueillir/traiter des alertes relevant de ce registre dans le cadre de ses fonctions

Durée : 2 jours à 14 heures
Dates : **17 et 18 décembre 2026**
Lieu : **En distanciel (Zoom)**
Prérequis : Aucun
Nombre de participants : 2 à 12 personnes par session
Profils des formateurs :
Formation animée par un ou deux consultants-formateurs spécialistes en santé, sécurité au travail et spécifiquement en prévention des risques psychosociaux (Psychologue du travail, consultant QVCT, juriste)



Nous mettons tout en œuvre pour rendre nos formations accessibles aux personnes en situation de handicap. Afin d'établir les modalités d'adaptation nécessaires, merci de nous contacter en amont de toute inscription

▪ PLANNING PRÉVISIONNEL ET MODALITÉS PRATIQUES

- ✓ Modalités d'accès : Nous contacter
- ✓ Formation mise en œuvre sous un mois après signature de la convention.
- ✓ Jours de formation consécutifs ou non consécutifs à déterminer avant formalisation de la convention.
- ✓ Horaires : 9h – 17h comprenant deux pauses d'un quart d'heure (une le matin, une l'après-midi) et une pause déjeuner d'une heure.
- ✓ Intra-Entreprise en présentiel ou en visioconférence.
- ✓ Lieu : dans une salle mise à disposition par le client dans ses locaux ou à l'extérieur (pour toutes questions de planning et autres modalités nous contacter)

▪ OBJECTIFS GÉNÉRAUX

1. Prévenir et faire face aux situations de violence au travail (harcèlements, discriminations, etc.)
2. Disposer de connaissances et d'outils pour mener à bien sa mission de référent harcèlement

▪ OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

1. Savoir identifier/distinguer des situations de violence au travail (harcèlements, discriminations, etc.)
2. Participer à la mise en place d'une politique de prévention contre les violences au travail
3. Savoir préparer, conduire un entretien et rédiger un compte rendu

4. Se situer soi-même par rapport aux notions abordées

▪ DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE

Tour de table : présentation du formateur et des objectifs du stage, présentation des participants et recueil de leurs attentes.
La durée des modules est donnée à titre indicatif elle pourra s'ajuster selon le niveau de connaissance des stagiaires, des points complémentaires en lien avec le thème principal pourront être abordés pour répondre à leurs attentes formulées en début de session.
L'ordre des modules et le type d'activités sont donnés à titre indicatif et peuvent-être révisés au regard de l'évolution du contenu tout en restant fidèle au programme

Module 1 : Maîtriser les définitions pour pouvoir détecter des situations

- Risques psychosociaux (stress, violences internes et externes)
- Harcèlement moral
- Agissements sexistes
- Harcèlement sexuel
- Agressions sexuelles et Viol
- Discriminations

Activités : Votre avis à partir de quelques situations, Quizz : ''Savez-vous ce qui relève de quoi ?''

Module 2 : Prendre conscience de la gravité et de ses responsabilités face à ces agissements

- La corrélation entre sexisme et harcèlement sexuel : représentations sociales en question
- Les mécanismes du harcèlement et les conséquences sur les victimes
- Les sanctions civiles, pénales et disciplinaires
- La jurisprudence

Activité : ''Mesurer mon seuil de tolérance au sexisme ordinaire'', Focus sur la notion de non-consentement, Jeux de rôle : participer à une enquête suite à une alerte pour harcèlement moral

Module 3 : Prévenir les risques de violence au travail (harcèlements, discriminations, etc.)

- Evaluer le risque dans sa structure pour le prévenir dans le cadre d'un plan d'action ciblé
- Sensibiliser et lutter contre les violences au travail (harcèlements, discriminations, etc.)
- Identifier les personnes et services ressources
- Identifier les responsabilités de chacun

Activité : Etat des lieux de la prévention de ces risques dans son entreprise – réflexion sur les actions concrètes à mener, Analyse de cas pratique à partir d'un court-métrage

Module 4 : **Réagir face à une situation de violence sexiste ou sexuelle au travail**

- Recueillir un signalement avec bienveillance et impartialité
- L'enquête interne suite à un signalement : identifier son rôle dans le processus global
- Recueillir des éléments de preuve
- Agir en qualité de victime
- Accompagner la victime
- Participer à un entretien suite à une alerte

Activité : Jeux de rôles : participer à une enquête suite à une alerte pour sexuel

▪ MÉTHODES ET MOYENS PÉDAGOGIQUES

Méthodes pédagogiques

- Expositive
- Participative – Active
- Interrogative

Moyens pédagogiques

- Apports théoriques
- Etudes de cas, mises en situation, simulations, jeux de rôles, quizz
- Une approche interactive basée sur la réflexion et l'échange d'expériences entre participants
- Partage d'expérience - Questionnements - feed-back réguliers

Outils et ressources – supports – Matériels

- Sous forme d'exposé : Power Point de présentation
  Des brochures, liens et documentations sur les thématiques abordées sont transmis au cours de la formation et complétés selon la demande et les besoins des stagiaires.
- Dans le cadre de la mise en pratique des connaissances acquises mise en perspective par les stagiaires avec leurs documents internes et formalisation par chacun de pistes de travail.
  Mise en pratique lors de visites – études de postes sur site lorsque possible
- Tableau blanc, paperboard : passage des stagiaires à tour de rôle
  Rétroprojecteur : projection de vidéos
  Salle dématérialisée via zoom pour les sessions en visioconférence

Un dossier dématérialisé de la documentation source des thématiques abordées est transmis par mail ou sur clé USB en séance à l'ensemble des participants à l'issue de la formation.

Organisation du groupe

Constitution par le formateur de groupes de niveaux hétérogènes pour effectuer les études de cas sur la base des informations recueillies lors du tour de table.

▪ MODALITÉS D'ÉVALUATION

Sur les acquis de la formation :

- ✓ Questionnement sur les apports théoriques tout au long de la formation.
- ✓ Mise en application tout au long de la formation avec participation des participants à tour de rôle individuellement et /ou en groupe.
- ✓ Des quizz et mises en situation au travers de cas pratiques (vidéo, audio) pour pousser à la réflexion et valider l'acquisition des connaissances.
- ✓ Questionnaire d'évaluation à chaud.

Une attestation individuelle de fin de formation est transmise en fin de session.

Sur le déroulement de la formation :

- ✓ Questionnaire d'évaluation à chaud (satisfaction sur le déroulement de la formation : les locaux, la durée, les modalités, etc.)

- **MODALITÉS DE SUIVI**

Feuille d'émargement / Etat de présence à signer chaque demi-journée par chaque participant.

- **TARIF**

400 € par jour et par participant
*Net de taxe, TVA non applicable art-261.4.4a du CGI.

- **INDICATEURS**

100 % des stagiaires qui ont réalisé cette formation en 2025 sont satisfaits, voire très satisfaits de la formation.
100 % d'entre eux ont indiqué être prêts à recommander la formation à leurs connaissances.