

## PREVENIR LES DISCRIMINATIONS ET LES SITUATIONS DE HARCELEMENT EN HCR

<b>Durée</b>	4 heures, soit 0,5 jour	<b>Tarif</b>	INTER : 210 € HT /pers INTRA : 900 €HT /groupe
<b>Public visé</b>	Toute personne amenée à travailler en équipe au sein d'un établissement HCR	<b>Pré-requis</b>	Maîtrise de la langue française Il est conseillé d'avoir suivi la formation « Lutter contre les comportements inappropriés » ou équivalent
<b>Lieu Modalité</b>	<input type="checkbox"/> ASFOREST <input type="checkbox"/> en entreprise <input type="checkbox"/> présentiel <input type="checkbox"/> distanciel	<b>Dates</b>	Voir catalogue

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, vous serez apte à comprendre le cadre légal de la responsabilité sociale et les obligations de prévention des comportements discriminants, sexistes et de harcèlement et identifier votre rôle individuel dans la prévention et le signalement des situations inappropriées.

Vous serez capable de distinguer discrimination, harcèlement et agissements sexistes au travail, réagir de manière appropriée face à une situation problématique, contribuer à un environnement professionnel respectueux et inclusif et mobiliser les dispositifs internes et externes d'alerte et d'accompagnement.

### CONTENU DU PROGRAMME

**Test de positionnement** : évaluation des connaissances et compétences en amont de la formation.

#### 1- Comprendre le cadre légal et les comportements à risque (2h – 2 séquences)

- Définir les notions de discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Identifier les droits et devoirs de chacun dans la prévention et le respect mutuel
- Reconnaître les comportements à risque et les situations nécessitant une réaction
- Comprendre l'impact humain et collectif de ces dérives sur le climat de travail

#### 2- Prévenir et agir face aux situations inappropriées (2h – 2 séquences)

- Adopter les bons réflexes pour réagir face à une situation de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste
- Soutenir un collègue victime ou témoin et alerter selon la procédure adaptée
- Promouvoir des attitudes professionnelles respectueuses et inclusives au quotidien
- Identifier les interlocuteurs et dispositifs de recours internes ou externes

**Evaluation finale** : évaluation de l'acquisition de l'ensemble des connaissances et compétences du parcours.

### SEQUENÇAGE

- **Séquence 1 (1h) Identifier les dérives et comprendre leurs causes** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence débute sur une immersion dans le programme, avec le formateur qui revient sur le test de positionnement et expose les enjeux de la responsabilité sociale dans le secteur HCR et les attentes légales en matière de prévention. Les participants partagent leurs représentations initiales sur la discrimination, le harcèlement et les agissements sexistes. Le formateur explicite les définitions officielles (Code du travail, Code pénal) et distingue les différents niveaux de gravité : maladresse, manquement, infraction. Des exemples concrets issus d'établissements HCR illustrent les conséquences sur la santé, la cohésion d'équipe et la réputation de l'entreprise. Les participants identifient les comportements à risque et formulent collectivement les valeurs d'un climat respectueux. Le formateur évalue l'acquisition des connaissances par un questionnaire direct.

TOURISME / HOTELS / RESTAURANTS / CAFES / TRAITEURS / RETAIL

- **Séquence 2 (1h) Prévenir et réguler avant la crise** [présentiel ou distanciel] : Le formateur revient sur les échanges précédents et précise les responsabilités de chacun : employeur, manager, salarié, collègue témoin. Individuellement ou en sous-groupes, les participants analysent des situations courantes (plaisanterie déplacée, mise à l'écart, commentaire sur l'apparence, inégalité de traitement) et déterminent la conduite à tenir. L'accent est mis sur la vigilance collective, le respect du règlement intérieur et la culture d'alerte bienveillante. Une restitution collective et un questionnement interactif permettent d'évaluer l'acquisition des compétences.
- **Séquence 3 (1h) Réagir face à un comportement inapproprié** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'ouvre sur la reprise des éléments du précédent module et une séance de questions/réponses. Le formateur propose une revue des signaux faibles (changement d'attitude, isolement, refus de consigne, stress visible) et présente les réflexes à adopter : écoute active, neutralité, reformulation, alerte au bon interlocuteur. Des mises en situation permettent d'expérimenter la réaction adaptée selon le rôle de chacun : victime, témoin, collègue. Les participants identifient les erreurs à éviter (minimisation, jugement, diffusion d'informations) et rédigent un plan d'action immédiat à partir d'un scénario guidé. Un débrief collectif permet au formateur d'évaluer l'acquisition des compétences.
- **Séquence 4 (1h) Cadre disciplinaire et reconstruction collective** [présentiel ou distanciel] : Le formateur anime un atelier collaboratif autour des comportements positifs à promouvoir : respect, politesse, entraide, feedback constructif, reconnaissance. Les participants co-construisent une charte de respect professionnel adaptée à leur établissement, intégrant les valeurs partagées et les modes de signalement. Un focus est fait sur les relais internes et externes : référent harcèlement, direction, inspection du travail, défenseur des droits. La séquence se conclut par un engagement collectif et un plan d'action individuel de transposition des acquis au poste de travail. Une évaluation finale permet d'évaluer les éléments de la séquence et l'acquisition des compétences du parcours.

En présentiel et distanciel synchrone, des temps de pause réguliers sont aménagés entre les séquences et en fonction des activités pédagogiques. Ces temps de récupération favorisent l'assimilation des connaissances, le maintien de la concentration, la convivialité entre participants et la qualité globale des apprentissages.

## METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES MOBILISES

- **Méthodes pédagogiques variées** : alternance d'approches expositive, interrogative et active favorisant l'engagement, la créativité et la mémorisation. Les participants expérimentent des modalités adaptées à différents styles d'apprentissage : apports théoriques, travaux de groupe, études de cas, jeux de rôle, ateliers pratiques, discussions dirigées, apprentissage par projet, démonstrations, brainstorming, feedback et évaluations formatives. En distanciel, chaque séquence intègre au moins une activité pédagogique interactive (quiz, étude de cas, mise en situation, forum collaboratif) d'une durée moyenne d'environ 15 minutes, afin de garantir l'implication active des participants et la consolidation des acquis à distance.
- **Supports et ressources pédagogiques** : mise à disposition de ressources diversifiées pour créer un environnement d'apprentissage riche et stimulant : présentations, tableaux blancs, affiches, graphiques, fiches de travail, études de cas, supports imprimés et numériques, vidéos, quiz interactifs, sondages, applications web, plateformes d'apprentissage et équipements techniques adaptés (ordinateur, vidéoprojecteur, logiciels dédiés).
- **Accompagnement et assistance pédagogiques** : animation de l'ensemble des séquences par un formateur référent garantissant le suivi du groupe et l'adaptation aux besoins individuels. L'accompagnement comprend l'accueil et la mise en confiance, l'encadrement des activités, la gestion des dynamiques de groupe, les feedbacks réguliers et le suivi post-formation favorisant la transposition des acquis en situation de travail.

## MODALITES TECHNIQUES ET D'ACCES

- **Modalités d'accès et d'accompagnement** : Les participants peuvent s'inscrire auprès de nos équipes dans la limite des places disponibles, jusqu'à la veille de la session. L'employeur veille à respecter les éventuels délais imposés par un financeur tiers.  
L'assistance technique et administrative est assurée par nos équipes avant, pendant et après la formation : conventions, convocations, règlement intérieur, accueil, suivi administratif et financier, délivrance des attestations, traitement des réclamations... Nos équipes sont joignables du lundi au vendredi de 9h à 18h au 01 42 96 09 27 ou par mail [asforest@asforest.com](mailto:asforest@asforest.com). En cas d'indisponibilité, une réponse est apportée sous 48h ouvrés.
- **Lieux et moyens techniques mis à disposition** : Les espaces de formation ASFOREST, équipés d'écrans, tableaux, ordinateurs, accès Internet et outils numériques, offrent des conditions optimales d'apprentissage et d'échanges.
  - Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Dans le cadre de notre politique accessibilité, nous invitons tout participant à nous informer en amont de toute situation de handicap ou besoin d'adaptation afin de prévoir les aménagements nécessaires, en lien avec notre référent handicap.

- En cas de formation organisée hors du centre (en entreprise), ASFOREST s'assure en amont que les conditions matérielles et techniques sont adaptées au bon déroulement de la session. Cette vérification est réalisée en lien avec le lieu d'accueil, qui met à disposition les moyens nécessaires à la réalisation des activités prévues.
- **En distanciel, conditions techniques requises** : Chaque participant doit disposer d'un ordinateur connecté à Internet (connexion stable pour le visionnage de vidéos et l'accès à une plateforme en ligne), d'un micro et d'une caméra fonctionnels pour participer aux classes virtuelles, d'une adresse mail active, et d'une aisance suffisante dans l'utilisation des outils numériques de base (navigation web, visioconférence, téléchargement de documents).

## MODALITES D'EVALUATION ET SUIVI DE L'ACTION

**Evaluations pédagogiques** : Partie intégrante du parcours de formation, leurs coûts sont inclus dans le tarif global.

- **Positionnement** : évaluation initiale pour identifier le niveau de maîtrise du stagiaire, ses besoins et ses attentes afin d'adapter le parcours et, le cas échéant, de proposer un accompagnement individualisé.
- **Continue** : évaluations formatives pour vérifier la compréhension, l'assimilation et la mise en œuvre progressive des compétences. Ces temps d'échanges et de feedback favorisent l'ancrage des apprentissages.
- **Finale** : évaluation sommative pour mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques et valider les compétences acquises. Elle peut également servir à définir, le cas échéant, un plan de consolidation post-formation.

### Suivi post-formation :

- À l'issue du parcours, chaque stagiaire reçoit une attestation de fin de formation précisant la durée, les objectifs visés et leur niveau d'atteinte évalué en fin de formation. Un certificat de réalisation est transmis au financeur et à l'employeur, en justification de la réalisation effective de l'action. Un relevé de présence peut être remis sur demande, à titre d'information complémentaire sur l'assiduité des participants.
- Une enquête de satisfaction est réalisée auprès des participants (à chaud à la fin de la formation, puis à froid trois mois après) ainsi qu'auprès des employeurs. Ces retours permettent d'évaluer la satisfaction, la transférabilité des acquis en situation de travail et la contribution de la formation à la montée en compétences.

*mise à jour : 16/06/2026*

