INDICATEUR 7 Document 7.2 · Mixité et prévention du harcèlement sexuel

CHR Talent

KIT DE SENSIBILISATION

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Séquence de 1 h 30 adaptable aux formateurs, maîtres d'apprentissage et apprentis

Indicateur / document	IND 7 – Doc. 7.2	**Base légale**	Art. L. 6231-2 C. trav.
Mission réglementaire	Mission 7 – Mixité, égalité femmes-hommes et prévention du harcèlement sexuel (L. 6231-2, 7°) – utilisable pour la mission 8	**Diffusion**	Animateur : responsable pédagogique ou formateur formé
Rédaction	Margaux Bozburun, responsable pédagogique	**Validation**	Arash Mortazavi, directeur

1. OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les stéréotypes de sexe qui orientent le choix des métiers du commerce, de la vente et des ressources humaines.
- Distinguer agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle ; connaître les sanctions.
- Savoir réagir comme victime, témoin, formateur ou maître d'apprentissage.
- Connaître les interlocuteurs et la procédure Doc. 7.1.

2. DÉROULÉ DE LA SÉQUENCE

Temps	Séquence	Méthode	Support
10 min	Ouverture : « Qui fait quoi ? » – classer 10 métiers (vendeur, RH, manager, négociateur…) par sexe supposé, puis débat	Brise-glace interactif (sondage en classe virtuelle)	Liste de métiers ci-dessous
20 min	Mixité des métiers : pourquoi les stéréotypes persistent, ce que la mixité apporte aux équipes et aux clients	Apport et échanges	Fiche Doc. 8.2
25 min	Sexisme et harcèlement sexuel : définitions, exemples, sanctions, droits des victimes et des témoins	Étude de 4 situations (ci-dessous)	Procédure Doc. 7.1
20 min	Réagir : rôle de chacun (apprenti, témoin, formateur, maître d'apprentissage), canaux de signalement	Jeu de rôle ou analyse en sous-groupes	Coordonnées CHR Talent

Temps	Séquence	Méthode	Support
15 min	Quiz final et évaluation de la séance	Quiz individuel	Questionnaire Doc. 8.3

3. ÉTUDES DE SITUATION

Situation 1 – En magasin

Une apprentie conseillère de vente entend régulièrement son responsable commenter sa tenue devant les clients et lui demander de « sourire davantage pour vendre ». Questions : de quoi s'agit-il ? Que peut-elle faire ? Que doit faire son maître d'apprentissage ?

Éléments de réponse : agissement sexiste, voire harcèlement sexuel si les propos à connotation sexuelle sont répétés ; l'apprentie peut en parler au CFA, au référent de l'entreprise, à l'inspection du travail ; l'employeur a une obligation de prévention et doit faire cesser les faits.

Situation 2 – En classe virtuelle

Dans le groupe d'échange de la promotion, des messages et images à caractère sexuel visant une apprentie circulent. Questions : quelles règles s'appliquent ? Que fait le formateur ?

Éléments de réponse : règlement intérieur (article A4) et charte informatique ; signalement, conservation des preuves, modération immédiate, procédure Doc. 7.1, sanctions disciplinaires possibles.

Situation 3 – Le recrutement

Une entreprise partenaire demande au CFA « plutôt un garçon » pour un poste de négociateur technico-commercial. Que répond CHR Talent ?

Éléments de réponse : discrimination à l'embauche interdite ; CHR Talent rappelle la règle, propose les candidatures sans distinction de sexe et trace l'échange.

Situation 4 – Le témoin

Un apprenti assiste à des remarques insistantes d'un client envers une collègue. Que peut-il faire sans se mettre en danger ?

Éléments de réponse : soutenir la collègue, alerter le responsable ou le maître d'apprentissage, témoigner ; le témoin de bonne foi est protégé.

4. MESSAGES CLÉS À TRANSMETTRE

> Les métiers du commerce et des RH sont ouverts à toutes et à tous : les compétences n'ont pas de sexe.
>
> Le sexisme « ordinaire » n'est pas anodin : il est défini et interdit par le Code du travail.
>
> Le harcèlement sexuel peut résulter d'un seul acte de pression grave.
>
> Victime ou témoin : vous pouvez parler au CFA en toute confidentialité ; vous êtes protégé·e contre les représailles.

5. ADAPTATIONS PAR PUBLIC

Public	Accent mis sur	Moment
Formateurs	Posture, langage, gestion d'un incident en classe virtuelle, procédure de signalement	Réunion pédagogique de rentrée

Public	Accent mis sur	Moment
Maîtres d'apprentissage	Obligations de prévention de l'employeur, recrutement non discriminatoire, accueil de l'apprenti	Réunion annuelle des MA (Doc. 3.1)
Apprentis	Droits, réflexes, stéréotypes et choix de métier	Premier trimestre de formation

6. MÉMO À ENVOYER AUX PARTICIPANTS APRÈS LA SÉANCE

Objet : Égalité femmes-hommes et prévention du harcèlement – l'essentiel à retenir

Bonjour,

Merci pour votre participation à la séance « Égalité femmes-hommes et prévention du harcèlement sexuel » organisée par CHR Talent. Voici l'essentiel à retenir :

- **Les métiers n'ont pas de sexe** : vente, négociation, management et ressources humaines sont ouverts à toutes et à tous.
- **Agissement sexiste** : tout agissement lié au sexe d'une personne qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement hostile (art. L. 1142-2-1 du Code du travail).
- **Harcèlement sexuel** : propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, ou pression grave même unique (art. L. 1153-1). C'est interdit et sanctionné.
- **Discriminations** : aucune décision ne peut être fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la grossesse ou le lieu de résidence (art. L. 1132-1).
- **Victime ou témoin** : vous êtes protégé·e contre toute mesure de représailles lorsque vous signalez de bonne foi.

À qui vous adresser ?

- Margaux Bozburun, responsable pédagogique et référente harcèlement – 06 71 44 04 37
- Arash Mortazavi, directeur – 06 95 68 68 99
- admissions@chrtalent.fr (objet « Confidentiel – signalement »)
- Défenseur des droits : 09 69 39 00 00 – 3919 (violences faites aux femmes, gratuit et anonyme)

Vous trouverez également sur la plateforme le règlement intérieur, la fiche « Égalité professionnelle : vos droits » et le module « Égalité, mixité, harcèlement et discriminations ».

Merci de compléter le court questionnaire d'évaluation joint (2 minutes).

L'équipe pédagogique CHR Talent