

## Accompagnement à la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel au travail

Le groupe Egaé propose d'accompagner votre entreprise dans un dispositif global de prévention du sexisme et des violences sexuelles au travail. **Le dispositif proposé par le groupe Egaé comprend plusieurs outils :**



**Sondage interne**



**Ouverture d'une boîte mail**



**Sensibilisation et formations**



**Elaboration d'une procédure RH**



**Accompagnement des équipes en cas de crise**



**Baromètre annuel**

**Le groupe Egaé accompagne ou a accompagné plusieurs entreprises ou structures publiques sur cette thématique :** groupe Le Monde, TV5Monde, Médiapart, Fondation Santé des Etudiants de France, Villa Arson, services du Premier ministre, ministère de la Culture et de la communication, université Nanterre, ...

## Sondage interne

Le groupe Egaé propose de concevoir, de mettre en ligne et de traiter un sondage interne à l'entreprise sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Ce sondage, anonyme, est réalisé avec le logiciel Typeform. Les réponses sont ensuite analysées et transmises à la direction de l'entreprise et – en fonction du format choisi - aux représentant.e.s du personnel sous forme d'une note synthétique (4 à 5 pages).

Exemple de questions pouvant être posées dans le sondage (voir un exemple de sondage ici : <https://formdivers.typeform.com/to/wmddwD>)

5 → **Avez-vous déjà été témoin ou victime de remarques ou comportements à connotation sexuelle dans le cadre de votre activité professionnelle au sein de notre structure ? \***

- A Témoin
- B Victime
- C Les deux
- D Non

8 → **A qui vous adresseriez-vous pour signaler des situations de sexisme ou de harcèlement sexuel ? \***

Choisissez-en autant que vous voulez

- A Des collègues
- B Ma ou mon manager
- C Les ressources humaines
- D Les syndicats
- E Je ne sais pas
- F Autre

L'accompagnement prévoit également la rédaction du message d'information des salarié.e.s à propos du sondage et la réalisation d'un document de communication autour de la synthèse des résultats.

Le groupe Egaé peut également animer, à la demande, des réunions de restitution des résultats en direction des salarié.e.s. A cette occasion, un power point de présentation des résultats est réalisé

et peut être mis à disposition sur l'intranet de l'entreprise. Ces réunions permettent d'annoncer le dispositif de prévention mis en place par l'entreprise.

## Ouverture d'une boîte mail de signalement

Le groupe Egaé ouvre et gère une boîte mail à disposition des salarié.e.s de l'entreprise.

Le service comprend :

- Suivi et la gestion de la boîte mail de type **ecoutenomdelaredaction@groupe-egae.fr**
- Organisation des rencontres ou des RDV téléphoniques avec les salarié.e.s le demandant
- Compte-rendu des rencontres par mail à la direction de l'entreprise (la DRH par exemple ou la référente harcèlement) en respectant la confidentialité des personnes.
- Propositions d'actions pour traiter les cas remontés.

Chaque mois, le groupe Egaé envoie un relevé du nombre de mails reçus et du temps consacré à l'accueil des personnes ayant écrit sur la boîte mail et au traitement des données récoltées. Un RDV avec une personne ayant écrit sur la boîte mail dure 45 minutes.

## Sensibilisations et formations

Le groupe Egaé propose un dispositif de formation et de sensibilisation de l'ensemble des équipes de l'entreprise. L'objectif est de créer une culture commune de l'égalité dans l'entreprise et d'homogénéiser le niveau de connaissance sur la thématique.

---

1. Sensibilisation du CODIR (1h30)

---

2. Formation des RH et élu.e.s CSE (1 jour)

---

3. Formation des managers (3h)

---

4. Sensibilisation des salarié.e.s (1h30)

Ces interventions permettent à chacune et chacun de connaître la définition des différents faits existant dans le monde du travail (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle) et les sanctions encourues. Les formations permettant aux responsables RH, représentant.e.s du personnel et managers d'identifier leur rôle et leur responsabilité. Des mises en situation permettent de leur donner des clés pour réagir et signaler les faits de violences sexistes ou sexuelles.

**Le groupe Egaé peut animer des sessions de formation et de sensibilisation sur les différents sites de l'entreprise.** Les formations sont ouvertes à l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise, journalistes ou non.

Nos interventions se déroulent toujours en trois temps : 1. Identifier / 2. Comprendre / 3. Agir.

## Identifier

- Identifier les agissements sexistes et le harcèlement sexuel
- Connaître les chiffres clés

## Comprendre

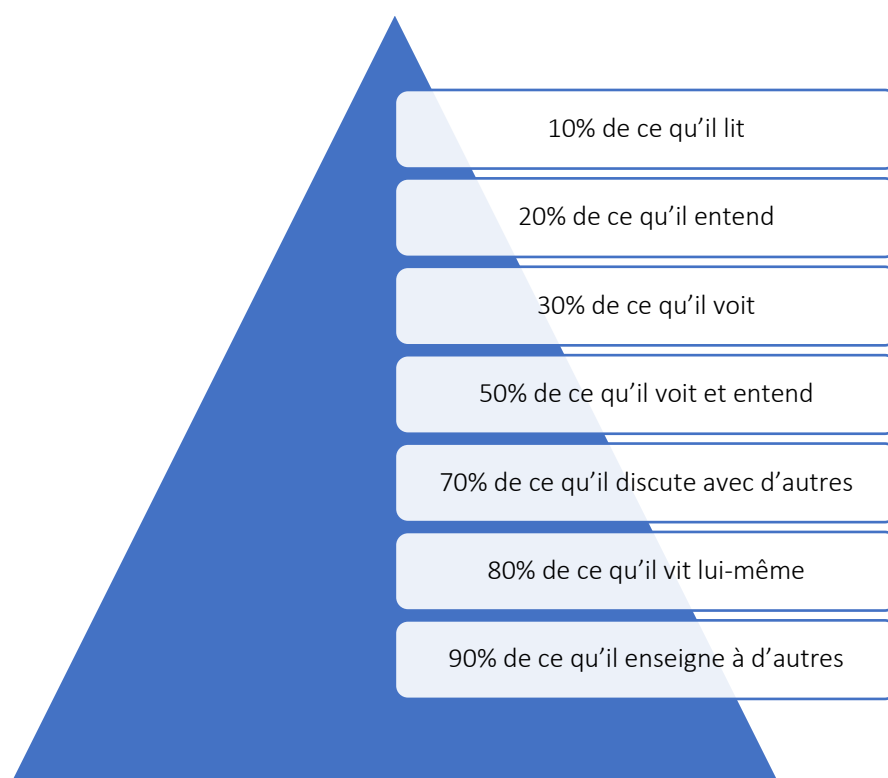
- Déconstruire les idées reçues sur le sujet
- Connaître les définitions légales

## Agir

- Prévenir les violences
- Détecter, accompagner et orienter les victimes
- Réagir en tant que témoin ou manager

Le groupe Egaé est très attaché à varier les supports de formation.

**Nous savons que l'être humain retient :**



**Le groupe Egaé veille à diversifier les méthodes d'apprentissage et les supports.** Nous favorisons systématiquement les supports pédagogiques permettant aux stagiaires de lire, voir et entendre. Dès que possible, nous mettons les stagiaires en petits groupes pour un échange et créons des mises en situation.

Au cours d'une formation, la formatrice ou le formateur va s'appuyer sur le paper-board, sur des outils pédagogiques (post-it, gommettes), sur des supports individuels (quiz, fiches action, travaux

sur des documents écrits...) et sur le Power point. Ce dernier est pensé comme un moyen d'illustrer les propos de la formatrice ou de faire participer les stagiaires plus que comme un moyen d'apporter des connaissances. Celles-ci sont à la fois données à l'oral par la formatrice et co-construites avec les stagiaires.

**Repenser le rapport au Power Point est un élément clé de nos formations. Nos formatrices sont formées à distinguer 3 éléments :**



Ce que l'on affiche à l'écran (image, chiffre, question...)



Ce que l'on dit à l'oral (données, commentaires, explications...)



Ce que l'on distribue ou envoie aux stagiaires (notes de synthèse, chiffres clés...)

## ➔ **Élaboration d'une procédure RH**

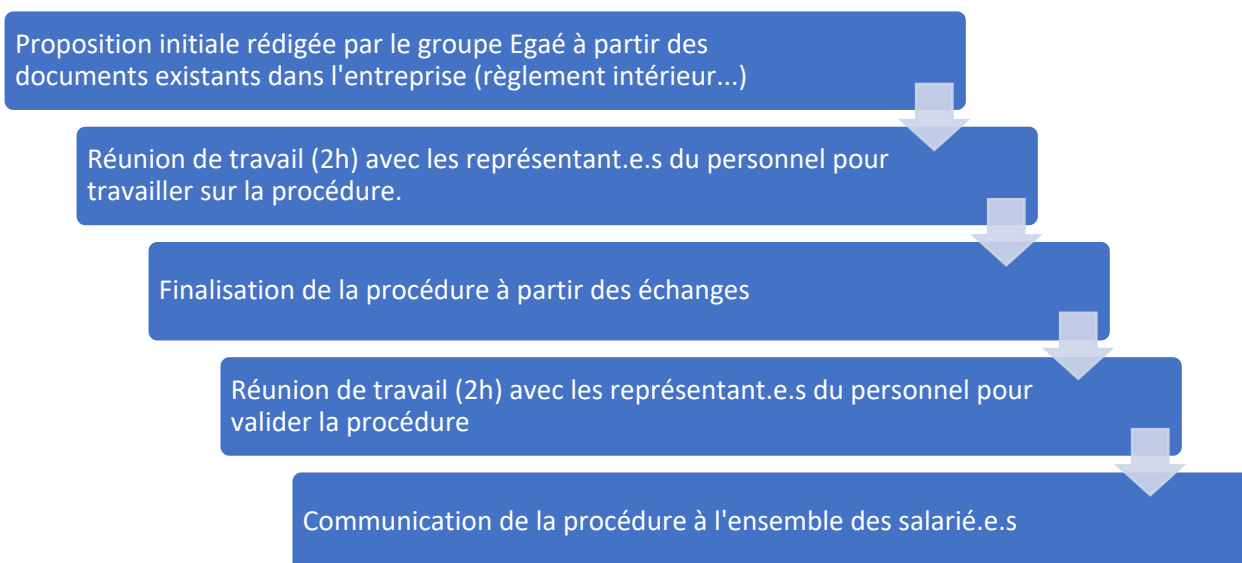
Afin d'assurer la meilleure prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise, le groupe Egaé accompagne la structure dans la formalisation d'une procédure interne de traitement des situations signalées.

Cette procédure permettra de connaître la démarche à suivre en cas de signalement : cheminement du signalement, personnes ressources, méthode de conduite des entretiens, ...

**Les objectifs de cette procédure sont de :**

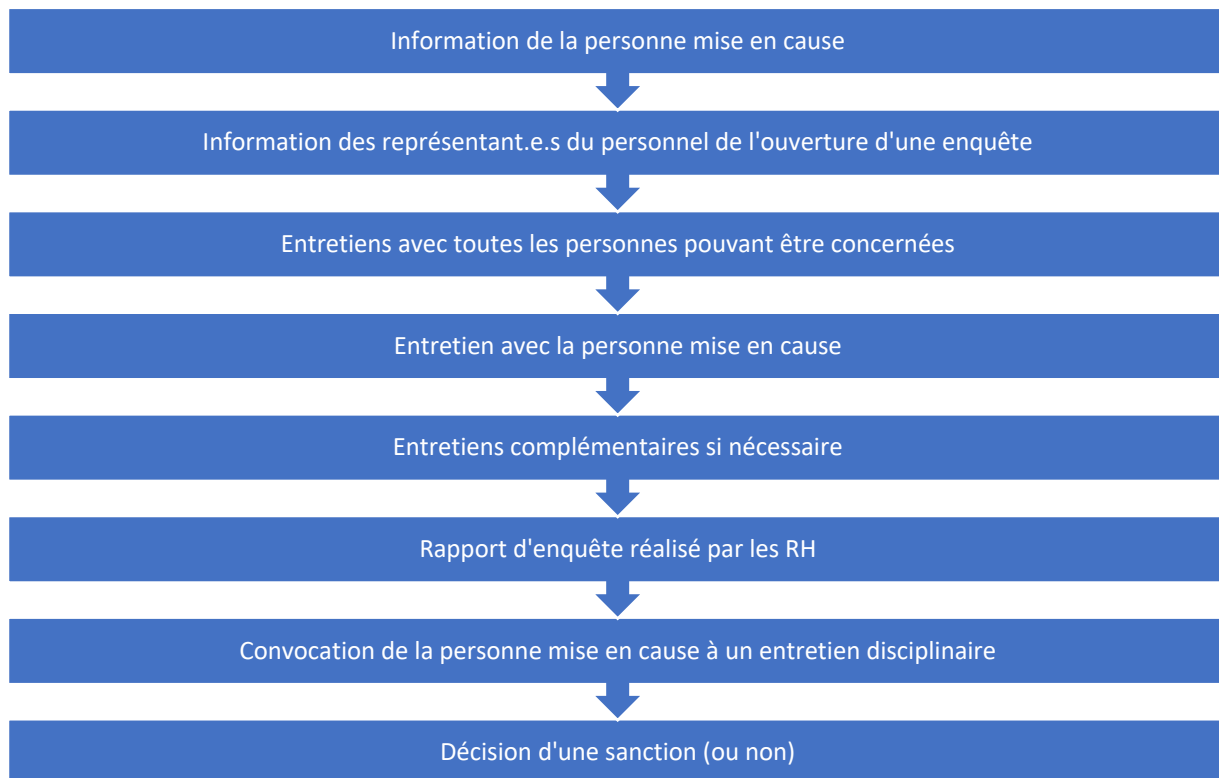
- Rappeler le cadre juridique
- Définir une stratégie en termes de prise en charge et de protection des victimes
- Définir les modalités d'enquête interne
- Définir le cadre adopté en ce qui concerne les sanctions internes
- Identifier une personne ou un service relai pour accompagner les victimes
- Identifier le rôle du service RH, du CHSCT, des acteurs de prévention

L'accompagnement à la rédaction d'une procédure prend la forme suivante :

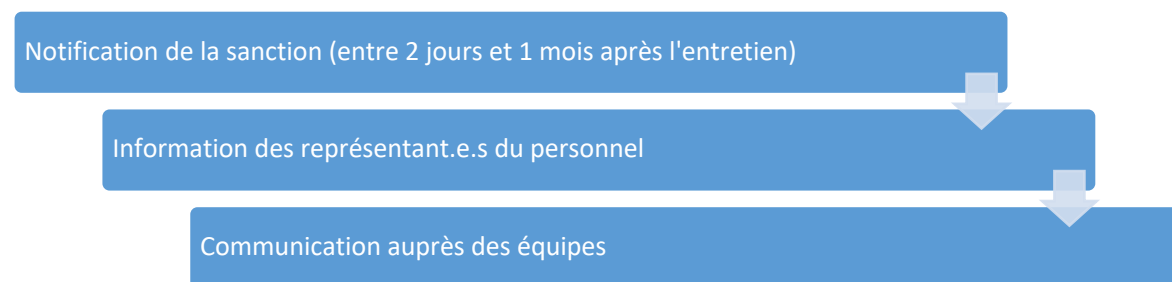


La procédure prend la forme d'un schéma synthétique à destination des salarié.e.s et d'une note plus complète à destination des RH et des représentant.e.s du personnel. La note rappelle notamment les articles du code du travail à chaque étape.

Exemple de procédure co-construit avec les représentant.e.s du personnel en cas d'ouverture d'une enquête par la direction



## En cas de sanction

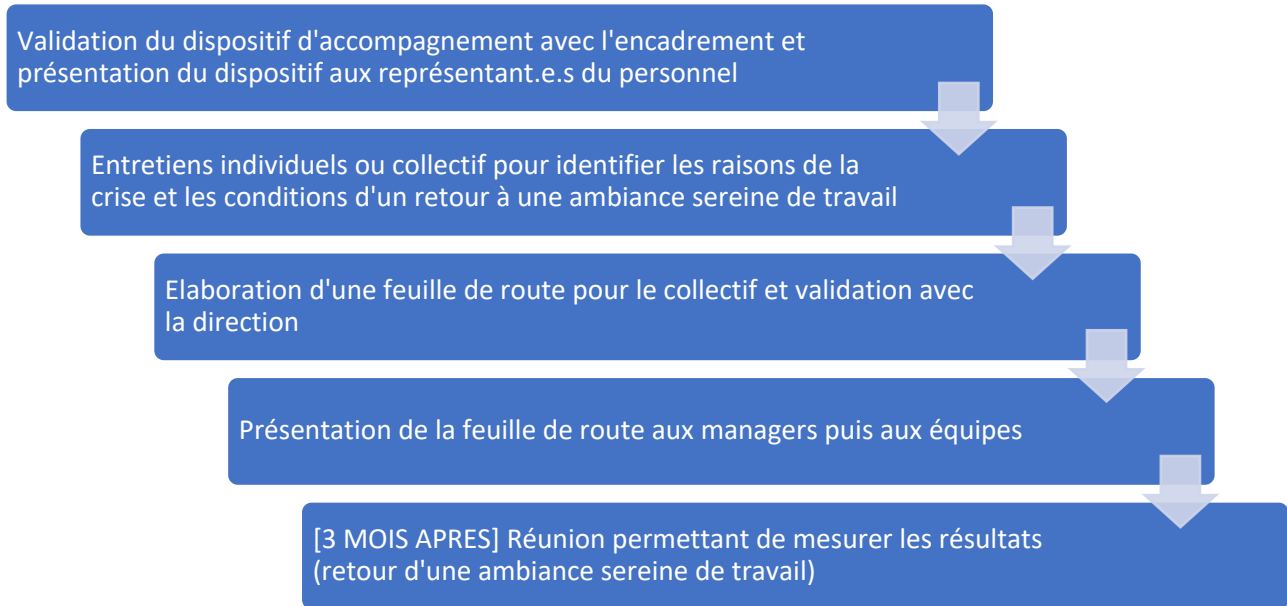


A la suite de la sanction, une communication est prévue auprès des équipes (en respectant la confidentialité, les noms des personnes mises en cause ne sont jamais écrits). L'objectif est de faire savoir qu'un signalement a donné lieu à une enquête et que celle-ci a débouché sur une sanction.

## ➔ Accompagnement des équipes en cas de crise

Le groupe Egaé propose d'accompagner les équipes en cas de crise pour recréer une ambiance sereine de travail. Ce dispositif est mobilisé à l'issue d'enquêtes internes, qu'elles aient donné lieu ou non à des sanctions. Il est adapté à chaque structure.

Voici le déroulement standard d'un accompagnement post-crise dans une équipe.



Ce dispositif a été testé avec succès dans une rédaction au sein de laquelle des faits de harcèlement sexuel avaient donné lieu à des licenciements.

## ➔ Création d'un baromètre annuel

Afin de mesurer les avancées sur la thématique, le groupe Egaé propose de réaliser chaque année un sondage qui permette de publier en interne un baromètre.

L'objectif ? Mesurer la prise de conscience des salarié.e.s sur la thématique, la mobilisation des équipes sur le sujet et le recul éventuel des violences sexistes et sexuelles.