



# Programme de Formation

## Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

### Organisation

---

**Durée :** 14 heures

**Mode d'organisation :** Présentiel

### Contenu pédagogique

---



#### **Public visé**

La formation est disponible à toutes et tous.



#### **Objectifs pédagogiques**

Chaque entreprise doit créer un environnement de travail sain, sûr et inclusif, où chacun peut s'épanouir. La lutte contre le harcèlement sexistes et sexuel au travail est essentielle pour garantir la protection et le bien-être de tous.

- Appréhender un signalement de harcèlement et réagir
- Appliquer la législation en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- Comprendre son rôle et ses missions
- Intervenir en situation de crise et organiser l'accompagnement des salariés

*Au terme de la formation, je suis à l'écoute des collaborateurs qui en ont besoin et j'assume mon rôle efficacement avec la posture adaptée.*



#### **Description**

##### **1 – Appréhender un signalement de harcèlement et réagir**

- Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violence sexistes : définitions et différences
- Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux
- Comprendre l'impact du harcèlement sur la santé des collaborateurs

##### **2 – Appliquer la législation en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes**

- Devoir de confidentialité et devoir d'alerte
- Intégrer les procédures d'alerte, de retrait et de recours contentieux
- Connaître les obligations de l'employeur
- Connaître les règles applicables : loi, décrets et jurisprudence

##### **3 – Comprendre son rôle et ses missions**

- Rappel des dernières législations sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel
- Référent RH, référent CSE : comment coopérer
- Les modes de désignation du ou des référents harcèlement
- Les moyens d'actions et les ressources du référent

##### **4 – Intervenir en situation de crise et organiser l'accompagnement des salariés**

- Quelle procédure suivre en cas de signalement
- Le rôle de chacun : référent harcèlement, manager, direction, RH etc.
- Déceler le vrai du faux
- Quelle posture adopter lors de l'entretien de confrontation



## ★ **Prérequis**

Aucun prérequis nécessaire pour participer à cette formation.



## **Modalités pédagogiques**

- Apports théoriques appuyés par des études de cas, mise en situation et explications imagées ;
- Des exercices et des simulations avec débriefing.



## **Moyens et supports pédagogiques**

- Moyens pédagogiques : Training (cas pratiques, quiz, mises en situation, analyses de bonnes pratiques...)
- Support : Le formateur vous remettra le support pdf de cette formation à l'issue de la session
- Pour les formations Intra, en option : un bilan de formation pourra être remis au dirigeant ou commanditaire de formation (pour les formations Intra comprenant plusieurs journées de formation)
- Pour les formations Intra, en option : possibilité de mettre en place un accompagnement post formation sous la forme d'un suivi personnalisé et récurrent par le formateur durant les mois suivants la formation
- Pour les formations Intra, en option : Bilan annuel des actions de formation pour les cursus supérieurs à 10 sessions de formation



## **Modalités d'évaluation et de suivi**

**Durant la formation**, l'acquisition des compétences est évaluée sur la base d'activités pédagogiques actives et faisant appel à des méthodes interactives.

**À la fin de la formation**, un bilan réflexif est proposé oralement sur l'application des acquis dans le quotidien professionnel des participants.

**La fin de la formation accompagnée d'un questionnaire de satisfaction.**