



## Programme de la formation

**Prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes** En groupe sur site 7 heures sur 1 jour(s) Salarié en poste ■ De 4 à 10 participants Sur devis**Description courte**

Cette formation répond à l'obligation de formation des Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, prévue par l'article L.2315-18 du Code du travail.

Elle permet aux Référents de détecter, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans leurs entreprises.

**Profil des participants**

Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, encadrants, membres du service RH ou de la Direction

**Prérequis**

Pas de prérequis particulier

**Objectifs**

Sensibiliser sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le monde du travail

Expliquer le contexte légal et réglementaire, en termes de prévention, de protection des victimes et d'actions relatives à lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

**Aptitudes et compétences visées / attestées**

Participer à la prévention des situations de harcèlement et des agissements sexistes dans l'entreprise

Repérer les situations de harcèlement et de sexisme, réagir et orienter les victimes, connaître et utiliser les dispositifs de prévention et de lutte existants

Assurer la nouvelle mission de référent en concertation avec tous les acteurs

**Contenu**

Repérer les situations de harcèlement et de sexisme

- Enjeux du harcèlement et du sexisme

- Définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Différences avec la séduction
- Définition du harcèlement moral et sanctions
- Typologie du harceleur et de la victime
- Symptômes et impacts

### Connaître le cadre juridique

- Responsabilités et sanctions : des auteurs, de l'employeur, de l'encadrement, des témoins
- Preuves
- Protection des victimes et des témoins

### Appréhender la mission des Référents

- Désignation du référent CSE et du référent RH
- Rôle, moyens

### Ecouter et orienter les victimes présumées

- Recueillir un témoignage
- Signaler une situation, exercer le droit d'alerte
- Mener une enquête

### Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Obligations de l'employeur
- Autres acteurs de la prévention
- Actions sur l'organisation
- Sensibilisation des salariés
- Formation et négociation

## Pédagogie et organisation

Préalablement à la formation, nous recueillons des **informations** sur le profil et les attentes des stagiaires afin d'adapter le programme de la formation. Nous utilisons des méthodes **actives** et des

outils **variés** : photolangage, exposés, échanges, exercices pratiques, questionnaires, mises en situation. Notre approche est également **ludique** afin de faciliter l'engagement des stagiaires. Nous remettons aux stagiaires des **modèles** et des **outils** pratiques ainsi qu'un **support complet** qui reprend l'ensemble des notions abordées.

## Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

Questionnaire d'évaluation en amont et en aval

## Mode de validation

Certificat de réalisation

Attestation de fin de formation

## Financements possibles

Budget de l'entreprise

OPCO

## Référent handicap

**PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP** : *(mise en place de compensation...)*

**Contact** : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / [nadahadjeri@cadresenmission.com](mailto:nadahadjeri@cadresenmission.com)

## Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Mise en place possible de compensations, à voir avec notre référent handicap