

---

## Programme de Formation

---

# Formation Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

---

### Organisation

---

**Durée :** 7 heures

**Mode d'organisation :** Présentiel

---

### Contenu pédagogique

---



#### *Public visé*

Tout public



#### *Objectifs pédagogiques*

- Identifier les différents types de harcèlements et leurs impacts sur l'environnement de travail.
- Maîtriser le cadre légal autour du harcèlement sexuel et les obligations de l'employeur.
- Adopter la posture d'écoute et de médiation adéquate pour résoudre les situations de harcèlement.
- Être en mesure de reconnaître les indicateurs précoces de comportements inappropriés.
- Savoir comment agir lorsque des cas de harcèlement sont rapportés, y compris par d'autres personnes.



#### *Description*

Face à l'évolution des normes sociétales et à l'exigence croissante de conformité, cette **formation sur le harcèlement sexuel au travail** permet aux entreprises, managers, référents et équipes RH de **maîtriser le cadre juridique**, de **prévenir les comportements sexistes**, et de **gérer efficacement les signalements**.

Vous apprendrez à **identifier les situations de harcèlement**, à comprendre les **impacts sur la santé mentale**, à distinguer les **violences sexistes** des **malentendus relationnels**, et à adopter la bonne **posture professionnelle** face à un cas signalé.

"L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner" (Sources : INRS)



#### *Prérequis*

Aucun



## Programme de la formation

### Comprendre le harcèlement et le cadre légal

- **Compréhension des termes et impacts sur la santé :**
  - Exploration et clarification des termes "harcèlement" et "harcèlement sexuel", en différenciant ces comportements des agressions et violences sexistes.
  - Positionnement du harcèlement parmi les RPS (risques psychosociaux) et l'analyse de ses conséquences sur le bien-être des collaborateurs.
- **Cadre juridique et responsabilités de l'employeur vis à vis du harcèlement :**
  - Étude des lois, décrets et jurisprudences qui régissent le harcèlement sexuel en milieu professionnel avec l'apprentissage d'une méthode de veille réglementaire.
  - Présentation du panel de sanctions applicables en cas de harcèlement sexuel avéré, incluant les risques pour l'employeur et les mesures disciplinaires possibles.
  - Revue des obligations légales de l'employeur, notamment sur la gestion des documents obligatoires et des affichages obligatoires.

### Identification et réaction aux cas de harcèlement

- **Identification d'une situation de harcèlement :**
  - Apprentissage des techniques pour détecter les signaux sous-jacents du harcèlement sexuel et des comportements sexistes.
  - Méthodes pour gérer un signalement effectué par un tiers, accompagner et orienter la victime et aborder la situation avec la personne accusée.
- **Procédure, méthode et posture en cas de signalement d'un cas de harcèlement :**
  - Procédure à suivre lorsqu'un cas de harcèlement sexuel est signalé, y compris l'identification des personnes à alerter.
  - Rôles spécifiques des différents acteurs dans l'entreprise, tels que le référent harcèlement, les managers, la direction et les ressources humaines.
  - Méthodes pour différencier un cas avéré de harcèlement d'un malentendu ou d'une perception erronée.
  - Focus sur les directives à suivre lors des entretiens avec la personne harcelée et le présumé harceleur, incluant l'écoute active, la médiation et les stratégies d'interrogation.



### Méthodes mobilisées

- Méthodes démonstratives, interrogatives, expérientielles, méthodes de découvertes ou méthodes actives
- Support par vidéo-projection
- Etude de cas
- Formation participante et interactive



### Modalités d'évaluation et de suivi

- Questionnaire de satisfaction
- Exercices
- Etudes de cas
- Mise en situation
- Tour de table
- **Un questionnaire d'évaluation des compétences sera à compléter au début et à la fin de la formation.**