



## Formation : Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (7 heures)

### OBJECTIF DE LA FORMATION

Prévenir et agir en matière harcèlement sexuel

### PUBLIC

- ✓ Personne nommée « Référent harcèlement sexuel »
- ✓ Public RH ,Représentant du personnel
- ✓ Manager ou toute personne souhaitant participer à la prévention en entreprise vis-à-vis du harcèlement
- ✓ De 1 à 10 stagiaires
- ✓ Formation accessible pour toutes personnes en situation de handicap

### COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES

Prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir réagir

Maîtriser le cadre juridique et conseiller l'entreprise dans ses actions en matière de prévention du harcèlement sexuel

Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agressions sexistes

### ORGANISATION DE LA FORMATION

#### PRÉREQUIS

Etre ou vouloir être acteur de la prévention du harcèlement en entreprise et avoir des connaissances de bases en prévention des risques et santé au travail.

#### MAINTIEN DES CONNAISSANCES

En fonction des évolutions réglementaires

#### ATTRIBUTION FINALE

Délivrance d'une attestation individuelle de formation

#### MODE

inter ou intra/entreprise. [Tarif sur demande](#)

#### ORGANISME DE DÉLIVRANCE

Advitam Prévention

#### RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

Loi du 5 sept 2018 sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel

### INTERVENANT(S)

Formateurs  
en prévention des  
risques  
professionnels

### APPROCHE PÉDAGOGIQUE

Pédagogie par  
objectif et approche  
par compétence

### CONDITION D'ÉVALUATION

Évaluation  
théorique par QCM

## Programme théorique et pratique

- **Le Référent harcèlement, qui est-ce ?**  
L'apport de la Loi du 5 sept 2018 sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel  
Référent RH et Référent CSE : quelle complémentarité ?  
Les modes de désignation du ou des référents harcèlement  
Les moyens d'actions propres du référent : de quelles ressources dispose-t-il ?
- **Définir le harcèlement, harcèlement sexuel**  
Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes : quelles définitions, quelles différences.  
Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux.  
Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés
- **Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise**  
Connaître les différentes règles applicables : loi, décrets et jurisprudence  
Connaître les obligations de l'employeur notamment en termes de documents et affichages obligatoires  
Connaître le barème de sanctions possibles en cas de reconnaissances de harcèlement sexuel : pénalités de l'employeur, sanction disciplinaire etc...
- **Identifier un cas de harcèlement sexuel**  
Repérer les signaux d'alerte  
Reconnaître un cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes  
Que faire lorsque le signalement est fait par une tierce personne ? Comment orienter la victime.  
Comment aborder le sujet avec le harceleur suspecté ?  
  
**Réagir face à un cas de harcèlement sexuel : adopter la bonne posture**  
Quelle procédure suivre en cas de signalement d'un harcèlement sexuel ? Qui alerter ?  
Le rôle de chacun en cas de harcèlement : référent harcèlement, manager, direction, RH  
Détecter le vrai du faux : harcèlement réel ou imaginaire, comment faire la différence ?  
Focus sur la bonne posture à adopter lors de l'entretien avec le harceleur et le harcelé : écoute active, médiation, technique de questionnement