

RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Réf. : IRP/08 – V.0 – 08/2026

CCI Formation Gers



OBJECTIFS DE LA FORMATION

Etre à l'aise dans sa mission de référent Harcèlement

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les dernières évolutions du droit en matière de harcèlement moral et sexuel
- Adopter la bonne posture de référent harcèlement : Accueillir un signalement et évaluer la matérialité des faits
- Structurer une démarche de recueil des signalements et d'enquête
- Sensibiliser les salariés de son entreprise

PROGRAMME

1. Que recouvrent les phénomènes de harcèlement moral et/ou sexuel ?

- Définition des concepts d'agissement sexiste, de harcèlement moral et sexuel et d'agression sexuelle
- Distinguer pression professionnelle et harcèlement moral

2. Le cadre réglementaire et légal et le risque juridique

- L'évolution de la loi, la dénonciation des faits de harcèlement moral et/ou sexuel et des agissements sexistes
- Connaître les différentes règles applicables : loi, décrets et jurisprudence
- Connaître les responsabilités de l'employeur, Les sanctions possibles
- Les attributions du CSE sur le sujet
- Apports de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 02/08/2021

3. Repérer les signes collectifs et individuels

- Les facteurs de risques et de protection
- Identifier les signes individuels et collectifs

4. Prévenir & réagir

A- Reconnaître un cas de harcèlement

- Repérer les signaux d'alerte
- Identifier un cas de harcèlement moral et/ou sexuel ou agissements sexistes



Dates 2026 :

12 octobre 2026

Dates 2027 :

19 mars

17 juin

28 septembre

29 novembre

Durée

1 jour, soit 7 heures

Horaires

9h00-12h30 / 13h30-17h00

Modalité pédagogique

Présentiel

Lieu

Centre de formation Auch

Tarif

315 € HT (378 € TTC)



Public concerné

Référent harcèlement du CSE ou collaborateur désigné par l'entreprise

Pré-requis

Être désigné « référent harcèlement »

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Lieux aménagés et modalités adaptées pour faciliter l'accès et l'usage aux personnes en situation de handicap.



Sanction de la formation

Attestation de formation et évaluation du niveau d'atteinte des objectifs pédagogiques

B - Agir et réagir

- Comment réagir en tant que témoin, victime, employeur
- Comment orienter la victime
- Mener des entretiens avec le harceleur et la victime : écoute active, médiation, techniques de questionnement
- Les droits d'alerte du CSE

C- Rôle des référents

- Les modes de désignation du ou des référents harcèlement
- Les moyens d'actions propres du référent : de quelles ressources dispose-t-il ?
- Les référents CSE et les référents entreprise : quelles différences, quelles complémentarités ?

D - Les différents acteurs périphériques et leurs moyens d'action

- Médecin du travail
- Inspection du travail

E- Les actions de prévention et de communication

- Mettre à jour le règlement intérieur ou établir une charte avec des mesures préventives
- L'élaboration d'un plan d'actions en intégrant le harcèlement moral et/ou sexuel
- L'évaluation du risque dans le document unique (DUERP)
- Obligations de l'employeur en termes de documents et affichages obligatoires

PROCÉDURES DE POSITIONNEMENT

Questionnaire ou grille d'auto-positionnement en amont de la formation

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Alternance d'apports théoriques, d'application sur les problématiques des participants et d'échanges d'expériences.
- Mise en situation, exercices pratiques, pédagogie participative

MÉTHODES D'ÉVALUATION

- Évaluation des acquis : Quiz de connaissances et mises en situation
- Évaluation des acquis à froid entre 3 et 6 mois
- Évaluation de la Satisfaction Stagiaire : Questionnaire d'Évaluation de la Satisfaction

PROFIL FORMATEUR

- Expert dans le domaine des Ressources Humaines