

# Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : signaux d'alerte et prévention

## OBJECTIFS

- Définir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail
- Connaître son cadre juridique
- Comprendre le rôle du référent harcèlement sexuel
- Savoir repérer un cas de harcèlement sexuel
- Savoir agir en contexte
- Communiquer autour de la thématique

### MÉTHODE PÉDAGOGIQUE :

interaction, exercices, études de cas, théorie, mise en situation

### ÉVALUATION DE LA FORMATION :

en fin de formation, un formulaire sera à compléter et permettra d'obtenir une attestation de fin de formation

### ÉVALUATION DES STAGIAIRES :

un quiz sera réalisé en fin de formation

### ATTESTATION DE FIN DE FORMATION :

elle sera remise après la fin de la formation

**PUBLIC :** les élus du personnel, les DRH, toute personne intéressée par ce thème

**NIVEAU 1 • PRÉ-REQUIS :** aucun

**DURÉE :** 1 jour (7 heures)

**TARIF INTER :** 350 € HT/jour

Contactez-nous pour connaître  
notre tarif INTRA : 01 40 22 64 43 /  
01 40 22 64 44 / 01 40 22 63 71

## PROGRAMME

### Introduction

- Quiz de connaissance
- De quoi parle-on ?
- Le seuil de 250 salariés
- Quelques chiffres et données
- Définition et distinction
- Lien avec les RPS

### 1. Le cadre juridique

- Loi, décret et jurisprudence
- Obligations de l'employeur
- Risque en cas de manquement constaté par le juge

### 2. Comment prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ?

- Informer les salariés, stagiaires et candidats
- Communiquer sur les outils et les référents
- Élaborer une procédure interne
- Évaluer le risque pour l'entreprise (sondage et questionnaire, indicateurs, baromètre annuel, etc.)

### 3. Comment repérer un cas de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ?

- Les symptômes (stress, absentéisme et ambiance de travail, etc.)
- Les outils qui permettent de savoir (boîte mail, permanence RH, procédure RH, etc.)

### 4. Comment agir ?

- Exercices pratiques avec les apprenants
- Les référents Harcèlement CSE et Employeur (rôle ou mission ?)
- La réception du signalement
- Réalisation d'une enquête
- Élaboration d'un rapport d'enquête
- Poursuite des relations de travail et suite de l'enquête (accompagnement de la victime, traitement de l'auteur des faits, traitement en cas de faits non confirmés, etc.)