

## Prérequis :

Savoir communiquer en langue française (lire, écrire, parler).  
Maîtriser les savoirs de base : lecture, écriture, calculs simples.

## Personne en situation de handicap :

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap.  
Contacter notre référent handicap à l'inscription pour étudier les moyens d'accompagnement.

**Durée :** 7 heures

## Public :

Référent(e) harcèlement sexuel, toute personne souhaitant participer à la prévention du harcèlement sexuel (RH, manager...)

**Modalité :** Présentiel

## Evaluation des acquis :

Evaluation des acquis en continu par auto-examen

## Evaluation de la satisfaction:

Enquête de satisfaction du stagiaire

## Sanction visée :

Certificat de réalisation

## Accès à la formation :

Selon le dispositif d'accès à la prestation, ces modalités peuvent comporter une ou plusieurs des étapes suivantes de façon à définir le parcours le plus adapté (parcours standard, raccourci, renforcé) :

- information individuelle ou collective,
- dossier de demande de formation,
- identification, voire évaluation des acquis,
- entretien individuel de conseil en formation

## Moyens pédagogiques :

Apports théoriques  
Echange des expériences  
Quizz

**Référence AFPI :** TER-06-040

## Indicateurs 2023 :

Le taux de satisfaction de cette formation s'élève à 96 %  
(Données recueillies auprès de 3 stagiaires)

## OBJECTIFS

Pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique en la matière. Depuis le 1er janvier 2019, un(e) référent(e) doit être désigné(e) par le CSE, parmi ses membres, et dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un(e) référent(e) harcèlement sexuel. Les référents(es) doivent pouvoir réagir et prendre en charge un signalement de harcèlement.

## COMPETENCES VISEES

- Identifier le cadre et les risques juridiques
- Définir et caractériser les agissements sexistes et les différentes formes de harcèlement sexuel
- Mettre en œuvre les dispositifs et outils de prévention
- Réagir en cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

## PROGRAMME DE FORMATION

- LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL EN QUELQUES CHIFFRES**
- QUI EST LE REFERENT HARCELEMENT ?**
  - ↳ Connaître ses missions, ses moyens pour agir
- LE CADRE LEGAL DU HARCELEMENT SEXUEL ET DE L'AGISSEMENT SEXISTE**
  - ↳ Définir le harcèlement sexuel et identifier les comportements assimilables à du harcèlement sexuel
  - ↳ Différencier séduction, agissements sexistes, harcèlement sexuel et agression sexuelle
  - ↳ Les obligations de prévention de l'employeur, notamment en termes de documents et d'affichages
  - ↳ Les sanctions civiles, pénales et disciplinaires
- PREVENIR ET DETECTER LES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL**
  - ↳ Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés
  - ↳ Situer la place des acteurs internes (direction, RH, managers, CSE) et externes (service de santé au travail, défenseurs des droits, inspection du travail...)
  - ↳ Repérer les signaux d'alerte
- AGIR EN REPONSE A UNE SITUATION DE HARCELEMENT SEXUEL**
  - ↳ Réagir face à une situation de harcèlement : quelle procédure suivre ? qui alerter ?
  - ↳ Connaître les postures à adopter
  - ↳ Connaître les recours possibles, les sanctions encourues

## DEBOUCHES

Néant

## PASSERELLES

Néant