



## PREVENTION DU HARCELEMENT ET DES COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Code formation : FRH

Durée : 7H

**Prérequis** : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

**Public** : Les référents harcèlement, les RH, les managers.  
Cette formation-action permet aux référents harcèlement de mieux appréhender leur mission pour prévenir une situation de harcèlement, instruire un signalement et gérer une situation de crise.

### Objectifs :

- Connaître le cadre juridique, les responsabilités et les obligations
- Appréhender les concepts et comprendre les enjeux
- Apprendre à détecter et identifier une situation de harcèlement et un comportement sexiste
- Connaître les acteurs et appréhender les dispositifs de protection des victimes
- Apporter des réponses adaptées et mettre en œuvre un dispositif de prévention des risques

### PROGRAMME :

#### LES ENJEUX JURIDIQUES ET LE CADRE LEGAL

- Les responsabilités, les obligations, les actions à mettre en œuvre
- Définitions du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes
- Les sanctions applicables selon les situations / cas pratiques

#### LES MISSIONS DU REFERENT HARCELEMENT ET LES ACTIONS POSSIBLES

- La mission du référent désigné par l'employeur
- La mission du référent désigné par le CSE parmi ses membres
- Les actions de prévention, les actions curatives, les actions d'urgence

#### LES ENJEUX HUMAINS- PREVENTION ET IDENTIFICATION DES SITUATIONS

- Savoir caractériser les faits, les impacts et les enjeux pour les salariés
- Comprendre les dispositifs de prévention et leur mise en œuvre
- Illustration par des cas pratiques et actions possibles

#### ROLES ET POSTURES DU REFERENT HARCELEMENT

- Savoir agir et procéder à l'enquête interne en situation de harcèlement
- Mobiliser les acteurs internes et externes
- Mener les entretiens et accompagner les personnes touchées par des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes.

#### Satisfaction et Evaluation

##### L'évaluation des compétences :

Elle est réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.

##### Evaluation de l'action de formation :

**A chaud**, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation.

**A froid**, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail.

##### Suivi de la formation :

Feuille de **suivi des présences**.  
Remise d'une **attestation individuelle** de formation.