Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Domaine : Ressources humaines

Réf. : 2901RH

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Connaitre le cadre légale, les chiffres du harcèlement agissements sexistes au travail
- Reconnaitre et caractériser une situation de harcèlement d'agissement sexiste
- Définir les différentes situations de harcèlement sexue sexistes
- Identifier les principes de prévention, les obligations d'action
- Savoir orienter et accompagner les salariés

PRÉ-REQUIS

Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Moyens pédagogiques : Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

Modalités d'évaluation : Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

Formation en présentiel : A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

Formation en distanciel : A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...)et aux preuves de suivi (émargements, évaluation,opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

1. Introduction et contexte général

- Présentation des participants et de leurs attentes.
- Tour d'horizon des représentations et perceptions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Chiffres clés et état des lieux en entreprise.

Exercice interactif : Partage d'expériences et de perceptions sur le sujet.

2. Cadre légal et obligations de l'employeur

- Définition légale du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (Code du travail & Code pénal).
- Sanctions juridiques et responsabilités de l'employeur.
- Rôle des référents harcèlement, du CSE et des ressources humaines.

3. Identifier et caractériser une situation de harcèlement sexuel

- Différences entre agissements sexistes, harcèlement sexuel et agressions sexuelles.
- Exemples concrets : comportements à risque et signaux d'alerte.
- Impact psychologique et professionnel sur les victimes.

PUBLIC CONCERNÉ

Manager

L'accessibilité à la formation pour les personnes en situation de handicap est étudiée en amont selon les informations fournies.

DURÉE ET DATES

-Durée :
1 journée soit 7 heures

-Délai d'accès :
Réponse par mail dans les 72h.
En inter : inscription à la prochaine session suivant le nombre de places disponibles.
En intra et en individuel : en fonction du planning déterminé par le client.

-Dates des inter-entreprises :
.En présentiel
04 Mars 2027
10 Juin 2027
25 Novembre 2027
.En classe virtuelle
04 Mars 2027
10 Juin 2027
25 Novembre 2027

.En Intra ou Individuel :
Nous contacter

FORMULES ET TARIFS

En inter-entreprises :
604€ HT / Jour / personne

En intra-entreprises :
1199€ HT / Jour / groupe
Groupe de 2 à 4 pers.

1495€ HT / Jour / groupe
Groupe de 5 à 10 pers.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel, Distanciel.

BESOIN D'AIDE POUR CHOISIR VOTRE FORMATION ?
02 32 74 56 94 Numéro unique d'appel

Mise en situation : Etude de cas : Identifier les différentes formes de harcèlement sexuel, agissementssexistes.

4. Prévention et leviers d'action en entreprise

- Les obligations de l'employeur en matière de prévention : sensibilisation, affichage obligatoire, rôle desréférents harcèlement.
- Mise en place d'actions concrètes : formations, procédures internes, dispositifs d'alerte etd'accompagnement.
- Les sanctions et conséquences en cas de manquement.

Atelier collectif : Réflexion sur les actions à mettre en place dans l'entreprise pour lutter contre leharcèlement sexuel et les agissements sexistes (exemple : sensibilisation des managers, mise en place d'unréférent harcèlement, communication interne).

5. Réagir face à un signalement

- Accueillir et écouter une victime ou un témoin de harcèlement.
- Distinguer un signalement avéré d'un malentendu.
- Accompagnement du salarié : soutien interne et ressources externes.

Exercice pratique : Simulation d'un entretien avec une victime de harcèlement.

6. Conclusion et engagement

- Synthèse des apprentissages et bonnes pratiques.
- Engagement des participants sur une action concrète à mettre en place.
- Q&A et évaluation de la formation.

Validation des acquis : QCM interactif (via Kahoot) et échanges de bonnes pratiques.

Méthode pédagogiques :
??? Apports théoriques et cas pratiques.
??? Ètudes de cas et mises en situation.
??? Jeux de rôle et échanges d'expériences.
??? Quizz interactif (validation des connaissances).

Fiche mise à jour le 13/11/2025

NOS CERTIFICATIONS

© FORCE 7 Formation / Conseil / Coaching - Tous droits de reproduction réservés - contact@force7-formation.fr