



# Harcèlement sexuel et agissements sexistes

## sexistes

Domaine : Ressources humaines

Réf. : 2901RH

### OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Connaître le cadre légal, les chiffres et les obligations des entreprises
- Reconnaître et caractériser une situation de harcèlement sexiste
- Définir les différentes situations de harcèlement sexiste
- Identifier les principes de prévention et les obligations
- 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  
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

25 Novembre 2026

.En classe virtuelle

25 Novembre 2026

.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.

**En cours particulier :**

Nous consulter

### 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, agissements sexistes.

#### 4. Prévention et leviers d'action en entreprise

- Les obligations de l'employeur en matière de prévention : sensibilisation, affichage obligatoire, rôle des référents harcèlement.
- Mise en place d'actions concrètes : formations, procédures internes, dispositifs d'alerte et d'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 le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (exemple : sensibilisation des managers, mise en place d'un référent 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.

#### Méthodes pédagogiques :

- ??? Apports théoriques et cas pratiques.
- ??? Études de cas et mises en situation.
- ??? Jeux de rôle et échanges d'expériences.
- ??? Quiz interactif (validation des connaissances).

Fiche mise à jour le 13/11/2025

### NOS CERTIFICATIONS

