

# Harcèlement moral et sexuel : obligations de l'employeur et prévention

Gestion des ressources humaines - 2025

## En résumé

La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel (LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018) fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elle impose à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination, parmi ses membres, d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## Objectifs :

Appréhender les notions de harcèlement moral et sexuel, et découvrir le cadre juridique.

Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Identifier les mécanismes du harcèlement au travail pour anticiper, prévenir et lutter contre.

Prévenir les risques pour les collaborateurs en conservant une posture adaptée.

Réagir en cas de situation de harcèlement de façon proportionnée et appropriée.

## Prérequis :

Aucun prérequis n'est exigé pour suivre cette formation.

## Participants :

Dirigeant(e), Responsable Ressources Humaines, Manager, Salariés, Membres élus du CSE.

## Effectifs :

L'effectif maximum est de 12 personnes.

## Intervenants :

Cette formation est animée par une formatrice et consultante spécialisée en santé, sécurité et dialogue social.

Tous nos formateurs répondent aux normes exigées par notre système qualité.

## Le contenu

**385 €**  
Net de taxe par personne

---

P2 HARCELEM 20-E24

---

 1 jour, soit 7 heures

 Formation avec mobile learning intégré

**Dates et villes**

Grenoble - 04 76 28 29 28

- jeu 20 nov 2025



## 1. Définition et cadre réglementaire du harcèlement au travail

Définir le harcèlement moral et sexuel au travail.

La cadre juridique entourant la notion de harcèlement : lois, obligations, droits, etc...

Identifier les acteurs internes et externes à l'entreprise, leurs rôles et leurs responsabilités.

## 2. Identifier les situations de harcèlement moral et sexuel

Identifier les mécanismes harceleurs/ harcelés.

Détecter les situations à risque.

L'effet du harcèlement sur les individus.

## 3. Prévenir les risques de harcèlement moral et sexuel

Obligations de l'employeur et des collaborateurs en matière de prévention des risques.

Communiquer sur le risque en entreprise : les indicateurs d'une situation de harcèlement.

## 4. Réagir en cas de situation de harcèlement moral

Analyser la situation de harcèlement.

Déployer une procédure d'alerte.

Protéger la victime.

Transmettre les informations pertinentes aux interlocuteurs identifiés.

## 5. Expérimentation par des mises en situation et jeux de rôles



# Méthodes, moyens et suivi

## Méthodes pédagogiques et moyens techniques

CCI Formation met à disposition de ses clients l'ensemble des moyens pédagogiques nécessaires à l'exécution de cette formation conformément aux éléments présentés. Pédagogie active et participative basée sur un apport juridique du formateur et sur les cas pratiques apportés par les stagiaires.

La pédagogie sera adaptée pour favoriser l'implication des participants et l'acquisition des compétences. Le formateur présentera des éléments théoriques comme base de discussion et incitera les échanges entre les participants. Des mises en situation seront réalisées par les participants pour les confronter à des situations fictives de harcèlement. Ils pourront mettre en pratique les éléments abordés avec la formatrice lors de la formation.

Cette formation est accompagnée d'un module de mobile learning gamifié accessible en ligne pendant 2 mois.

L'objectif du mobile learning est de compléter la formation en face à face ou à distance via des activités courtes, ludiques et engageantes depuis un smartphone, une tablette ou un pc où vous voulez et quand vous voulez.

L'assimilation des notions est favorisée par un format court, répété et surtout gamifié, sur une période de temps déterminée. Cette gamification est particulièrement efficace pour favoriser l'apprentissage. C'est l'ancrage mémoriel assuré.

## Moyens d'appréciation de l'action

Le stagiaire est soumis à des mises en situations, des exercices pratiques, des analyses de ses pratiques dans une pédagogie active et participative permettant un contrôle continu de sa progression et du développement de connaissances et de compétences acquises conformément aux objectifs visés.

Une évaluation des acquis sera réalisée par le formateur.

Elle permettra d'attester de l'acquisition des compétences par le stagiaire à l'issue de la formation.

## Suivi de l'action

Lors de l'exécution de la formation, une feuille de présence par demi-journée devra être signée par le stagiaire.

## Accessibilité

L'inscription à cette formation est possible jusqu'à 48 heures avant le début de la session.

Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Dans le cadre de la charte H+, CCI Formation est un relais auprès des acteurs du handicap pour répondre le mieux possible à votre demande de formation. N'hésitez pas à prendre contact avec notre référent pour que nous étudions votre demande.

