Formation du référent harcèlement désigné par l'employeur

Gestion des ressources humainesQSE - Santé et sécurité au travail - 2025

385 €

Net de taxe par personne

P2 HARCELHORSCSE 23-C24

1 jour soit 7 heures

Formation avec mobile learning intégré

Dates et villes

Grenoble - 04 76 28 29 28

- jeu 23 oct 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.

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 et toute personne ayant été désignée comme référent harcèlement par son employeur.

Effectifs :

L'effectif est de 12 personnes maximum.

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

1. Définition et cadre réglementaire du harcèlement au travail

Définir les concepts de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.
La cadre juridique entourant la notion de harcèlement : lois, obligations, droits,...
Identifier les acteurs internes et externes à l'entreprise, leurs rôles et leurs responsabilités.

2. Le référent harcèlement désigné par l'entreprise

Le cadre réglementaire de désignation.

Les rôles et missions du référent harcèlement :

Actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant.
Orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits.
Mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête...).
Réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.
La latitude décisionnelle de l'employeur vis-à-vis des missions et du rôle dans l'entreprise du référent harcèlement.
Articulation des missions avec le référent harcèlement du CSE.
Statut protecteur : oui ou non ?

3. Identifier les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Identifier les mécanismes harceleurs / harcelés.
Détecter les situations à risque et reconnaître les comportements inadaptés.
L'effet du harcèlement sur les individus : turnover, conflits, troubles physiques, troubles psychiques, motivation, performance,...

4. Prévenir les risques de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Déployer des actions de sensibilisation auprès des acteurs de l'entreprise : communiquer sur le risque en entreprise.
Proposer des plans d'action visant la réduction de ces risques : nouvelles procédures de signalement, traitement des situations de harcèlement décelées, réalisation d'enquêtes, ...
Engagement de l'entreprise par une charte ou une déclaration de l'entreprise.

5. Agir et réagir en cas de situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

Réaliser des enquêtes sur les faits de harcèlement sexuel et d'agissement sexistes

Réception du signalement et analyse de la situation
Echange avec les autorités responsables.
Planification de l'enquête.
Principe de discrétion.
Réalisation d'entretiens : qui auditionner ? quand ?
Rédaction d'un rapport d'enquête.
Le suivi de l'enquête : sanction, accompagnement de la victime, protection du salarié à l'origine du signalement, continuité de l'activité professionnelle, ...
Analyser la situation de harcèlement.
Déployer une procédure d'alerte.
Protéger la victime.
Orienter la victime vers les autorités compétentes.
Transmettre les informations pertinentes aux interlocuteurs identifiés.

6. 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.
Les analyses et les études de cas se feront à partir de documents issus de différentes entreprises et de différents secteurs.

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.

Moyen 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.

Suivi de l'action

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.