

# Référent harcèlement Sexuel et agissements sexistes

Fondamentaux, cadre et posture

## Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Comprendre les notions clés : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes, continuum des violences.
- Identifier les obligations légales de l'employeur et du référent.
- Clarifier les missions, limites et responsabilités du référent harcèlement.
- Adopter une posture professionnelle pour accueillir une parole ou un signalement.
- Savoir orienter vers les bons acteurs internes et externes.

## Public cible

- Référents CSE, référents RH, managers, acteurs prévention
- Pas de prérequis

## Formateur

Praticien et formateur expert de la prévention des Risques Psychosociaux

## Personnes en situation de handicap

Contactez Stéphanie Olivier pour étudier ensemble les possibilités d'adaptation

Tel : 06 49 22 89 74

Performetbien  
4 rue du Capitaine Lemonnyer  
50290 BREHAL  
Siret : 93975178000015  
NDA : 28 50 01 723 50



## Contact

Stéphanie Olivier  
Tel : 06 49 22 89 74  
Mail : [stephanie@performetbien.fr](mailto:stephanie@performetbien.fr)  
[www.performetbien.fr](http://www.performetbien.fr)



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

## Durée de la formation

7 heures, en présentiel ( + Option : 7h soit 14h)

## Tarif intra-entreprise

990 € hors taxes, (+ option 990€ soit total 1980€ HT)

## Comment participer

### En intra-entreprise :

De 1 à 10 participants

Délai : 1 mois avant la prestation afin de définir la date, les modalités et la liste des participants

### En inter-entreprise :

De 4 à 10 participants

Selon calendrier disponible sur demande et sous réserve d'inscription 15 jours avant le début de la session de formation.

La formation se déroulera dans les locaux choisis par le prestataire.

## Modalités d'évaluation

- Evaluation diagnostique, formative, sommative (positionnement en entrée et fin de formation, évaluation orale tout au long de la formation et lors des mises en situation)
- Bilan à chaud et à froid (questionnaire google form)
- Evaluation d'impact (plan d'action individuel)

## Suivi de la formation

Attestation de présence à signer chaque demi-journée

Certificat de réalisation remis à l'issue de la formation

# Contenu détaillé : référent harcèlement

## 1. Comprendre le harcèlement

- Définitions légales et distinctions essentielles.
- Chiffres clés, études, enjeux sociétaux et organisationnels.
- Le continuum : sexisme → agissements sexistes → harcèlement sexuel.
- Étude de cas réels (anonymisés) pour illustrer les nuances

### Capacités visées

Identifier les faits constitutifs de harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et violences sexistes et sexuelles.  
Différencier harcèlement, conflit, incivilité, agression, séduction, comportements inappropriés.  
Analyser une situation à partir d'éléments factuels, en mobilisant les critères juridiques  
Repérer les signaux faibles et les facteurs de risque individuels, organisationnels et culturels.

## 2. Cadre juridique et obligations

- Loi du 5 septembre 2018 et obligations de désignation.
- Responsabilités de l'employeur : prévention, DUERP, affichages obligatoires.
- Sanctions pénales, disciplinaires et civiles.
- Jurisprudences clés et enseignements pratiques

### Capacités visées

Identifier les obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques HSAS  
Contribuer à l'intégration du risque HSAS dans le DUERP  
Concevoir ou coconstruire des actions de prévention  
Mobiliser les acteurs internes dans une logique de prévention primaire, secondaire et tertiaire.  
Déconstruire les idées reçues et promouvoir une culture d'exemplarité.

## 3. Rôle, mission et limites du référent

- Missions auprès de l'employeur, du CSE et des salariés.
- Limites : non-ingérence, confidentialité, neutralité.
- Articulation avec RH, médecine du travail, management, CSSCT.
- Déontologie et protection du référent

### Capacités visées

Respecter les limites du rôle du référent  
Prévenir les risques de partialité, de conflits d'intérêts et de sur-implication émotionnelle  
Coopérer avec les acteurs internes dans le respect du secret professionnel et du RGPD  
Se protéger soi-même

## 4. Accueillir une parole et orienter

Posture d'écoute active et sécurisation émotionnelle.  
Questions à poser / questions à éviter.  
Traçabilité, signalement, droit d'alerte.  
Orientations internes et externes.

### Capacités visées

Conduire un entretien d'accueil avec neutralité, écoute active et respect du cadre déontologique.  
Recueillir des faits sans orienter ni interpréter, tout en sécurisant la personne  
Orienter vers les acteurs internes et externes compétents  
Appliquer la procédure interne de traitement des signalements

### Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et juridique, schémas, jurisprudence  
Fiches outils, procédures types  
Jeux de rôle, simulation d'entretien, échanges d'expériences  
Activité en sous groupe  
Brainstorming

# En option : Enquête interne, traitement des signalements et prévention avancée

## Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Conduire une enquête interne dans le respect du droit et de l'éthique
- Mener des entretiens d'enquête avec neutralité et méthode
- Elaborer une procédure interne de traitement des situations de harcèlement
- Développer une culture de prévention durable dans l'organisation

## Modalités pédagogiques

Apports théoriques ciblés

Ateliers collaboratifs : élaboration d'une procédure, création d'un plan de communication interne

Etudes de cas

Jeux de rôle

Production d'outils opérationnels

## Contenus

### 1. Reconnaître et qualifier les situations

Analyse des faits : répétition, gravité, consentement, intention.

Différencier : conflit, harcèlement moral, agissements sexistes, harcèlement sexuel, agressions.

=> **Analyse de situations complexes**

### 2. Gérer un signalement

Processus de réception d'un signalement.

Sécurisation de la victime et des témoins.

Droit d'alerte, obligations de l'employeur.

Traçabilité et confidentialité.

=> **Prévenir les risques de partialité**

=> **Recueillir les faits sans interprétation**

### 3. Conduire une enquête interne

Étapes clés : cadrage, plan d'enquête, auditions, analyse, rapport.

Techniques d'entretien : neutralité, non-suggestion, gestion des émotions.

Rédaction du rapport d'enquête : structure, preuves, conclusions.

Présentation des conclusions à la direction.

=> **Mettre en place les étapes clés**

=> **Respecter les limites du rôle**

=> **Coopérer avec les acteurs internes**

### 4. Construire une procédure interne

Co-construction d'une procédure adaptée à l'entreprise.

Articulation avec le DUERP et la politique QVCT.

Intégration dans les processus RH et managériaux.

=> **Intégration dans les processus RH**

### 5. Développer une culture de prévention

Stratégies de communication interne.

Actions de sensibilisation : ateliers, affichage, campagnes internes.

Exemplarité managériale et prévention primaire.

=> **Articulation avec le DUERP et la politique de prévention des RPS**

