

## RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENT SEXISTE

Voie d'accès

Formation continue

Éligible au CPF

Oui

Non

### PUBLIC

- Membre élu ou suppléant du comité social et économique

### PRÉ-REQUIS

- Aucun prérequis n'est nécessaire

### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

- Entrée possible en fonction de la demande
- Effectif minimum de 4 personnes et 10 personnes maximum
- Inscription possible toute l'année selon le calendrier en cours

### OBJECTIFS

- Appliquer la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- Identifier son rôle et ses missions de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs
- Faire face à des situations de crise

### DURÉE

- 1 journée : 7h

### TARIFS

- **Tarif inter** : 350€ net de taxe par personne
- **Tarif intra** : nous consulter

### MÉTHODES & MOYENS MOBILISÉS

Méthodes transmissives et interrogatives :

- Alternance de contenus théoriques et méthodologiques, échange d'expériences
- Cas pratiques et mises en situation

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Contrôle de la progression et du développement des connaissances et des compétences acquises conformément aux objectifs visés tout au long de la formation.
- 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.
- Délivrance d'une attestation de formation.

### Contact

FORMATION CONTINUE  
fc.cciwf@campus120.cci.fr  
05 49 37 44 68

### Lieux de formation

#### Site de Poitiers

CCI de la Vienne - Campus 120  
120 rue du Porteau  
86000 Poitiers

#### Site de Montmorillon

Immeuble Eco espace  
70 rue de la Concise  
86500 Montmorillon

#### Site de Loudun

Espace formation  
1 avenue de la Coopération  
86200 Loudun



**Taux de satisfaction  
en 2025**

**100 %**



**Nombre de formés  
en 2025**

**10**

## PROGRAMME & CONTENU

### I- Appliquer la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

- Cerner les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes Quelle est la mission du référent ?
- Intégrer les obligations légales relatives à la protection des salariés
- Maîtriser les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel
- Distinguer les autres formes de violence au travail Légitimer le dialogue dans l'entreprise pour favoriser la prévention
- Prévenir les risques au travers de son rôle de référent
- Définir son mode opératoire et développer son savoir-faire d'acteur de la prévention
- Détecter les situations à risques et les moyens de prévention
- Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités : direction et managers, médecin du travail, inspecteur du travail, référents CSE et référents RH

### II- Identifier son rôle et ses missions de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs

- Accueillir le signalement d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel présumé
- Confidentialité / neutralité
- Comment faire preuve d'écoute active et d'empathie ?
- Comment recueillir les éléments avec rigueur ?
- Détecter l'origine du risque et ses conséquences sur la personne
- Accompagner l'auteur du signalement d'un agissement sexiste ou de harcèlement sexuel présumé
- Informations à transmettre à la personne suite à son signalement
- Etapes de la procédure d'enquête interne
- Quid des acteurs et actrices internes/ externes, vers qui orienter la personne ?

### III- Faire face à des situations de crise

- Mettre en œuvre les moyens juridiques à la disposition des élus
- Intégrer concomitamment le devoir du respect de la confidentialité et du devoir d'alerte
- Préparer les éléments pour transmettre les informations aux interlocuteurs pertinents
- Gérer les relations officielles et « off » avec la direction et les managers
- Intégrer les procédures des droits d'alerte et de retrait ainsi que les recours contentieux
- Préparer une phase contentieuse en matière de harcèlement sexuel
- Réagir de manière adaptée
- Contrôle émotionnel et comportemental
- Développer la coopération avec l'ensemble parties prenantes
- Focus sur le référent harcèlement direction
- Panel d'actions et réactions possibles face aux agissements sexistes au travail
- Quels interlocuteurs à impliquer selon les cas de figure ?



### Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Nos établissements sont engagés dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des centres de formation, en collaboration avec le Centre Ressource Formation Handicap. Pour connaître la faisabilité de votre projet de formation, contactez directement notre référent handicap :

[referent-handicap@campus120.cci.fr](mailto:referent-handicap@campus120.cci.fr)

- Une expérience de +45ans dans la formation et un réseau riche de +1000 entreprises partenaires
- Un accompagnement dans vos recherches d'entreprises
- Des salles de cours équipées selon les spécialités : laboratoire, cuisine, restaurant, bar, boutique...
- Un site convivial de 6 hectares, avec parking, gymnase, hébergement, restauration

