



Les 3 étapes pour un mandat réussi

Étape 1 : Etude des textes réglementaires applicables, les contours de la notion de harcèlement sexuel et agissements sexistes

- textes de référence et évolutions
- Comprendre les éléments constitutifs
- Parties prenantes (Employeur, CSE, Témoins)
- Les sanctions possibles

Étape 2 : Contribuer à mettre en place une politique de prévention du harcèlement

- Repérer les situations à risques
- Réagir, agir avec professionnalisme
- La prévention des agissements sexistes dans le cadre légal

Étape 3 : Mettre en place une politique de prévention du harcèlement en entreprise

- Les actions possibles de terrain
- Les documents et affichages nécessaires
- Le plan d'action
- Améliorer le plan annuel de prévention

Notre méthode pédagogique

1. **Le droit en pratique :** Illustrer les règles juridiques au travers d'exemples, de cas pratiques, de vidéos... Mises en situation réelle conçues par des experts (avocats, juristes, financiers). Cette immersion dans des cas concrets vous prépare à agir avec sérénité dans vos missions d'élus.

2. **L'Échange :** La pédagogie par le jeu. Développez votre logique et structurez vos connaissances grâce à l'intelligence collective. Le jeu et les débats facilitent l'assimilation du droit et l'apprentissage.

3. **La Théorie :** Le socle de l'autonomie. Consolidez vos acquis via des supports formels. Cette base méthodologique forge votre esprit critique et vous donne les outils pour rechercher et utiliser l'information de manière plus autonome.

Notre différence : Nos formations sont élaborées et dispensées par une équipe pluridisciplinaire d'avocats, de juristes, et d'un formateur en économie et gestion. Les formations obligatoires (SSCT et économique) sont agréées par la DREETS. Vous repartez en fin de formation avec vos supports.

Le retour de plus de 4000 élus formés nous a conduit à structurer l'apprentissage par la connaissance pratique, la mise en situation et le jeu. Nous nous basons sur le modèle pédagogique, élaboré par des chercheurs* de renom, pour des formations plus efficaces, vivantes et dans la bonne humeur, propices à la cohésion.

Vérifiez les avis des élus formés sur google !



**Tarifs
réglementés**

"McCall, Eichinger et Lombardo..."

Programme détaillé 1/1

PROGRAMME
2026

Le Harcèlement sexuel et les agissements sexistes

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

Général :

- Être en capacité d'identifier, qualifier un harcèlement
- Être en capacité d'utiliser les textes de référence en matière de harcèlement pour identifier les contours des risques
- Mettre en place un accompagnement efficace et pragmatique
- Mettre en place des mesures de préventions multiples pour prévenir le risque en lui-même.

Pédagogiques :

- utiliser les dispositions juridiques protégeant les salariés et les IRP
- Détecter les situations potentiellement problématiques
- activer les mesures de prévention
- Alerter et procéder à un signalement auprès de sa Direction ou des administrations
- Les types d'actions judiciaires envisageables pour faire cesser la situation de harcèlement

Prérequis

- Aucune connaissance particulière

Étape 1 : Etude des textes réglementaires applicables, les contours de la notion de harcèlement sexuel et agissements sexistes

- textes de référence et évolutions (lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012, 4 août 2014 et la loi n°2018-703 du 3 août 2018) renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- Comprendre les éléments constitutifs du harcèlement moral face au stress et à la pression professionnelle
- Les différentes obligations de l'employeur
- Le problème central de la charge de la preuve selon le droit appliqué en la matière
- Protections des témoins et des victimes
- Les sanctions possibles pénales et civiles pour l'harcéleur (les) et pour l'entreprise
- Etat de la dernière jurisprudence et implication des directives européennes

Étape 2 : Contribuer à mettre en place une politique de prévention du harcèlement

- Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement et de la discrimination
- Clarifier et déterminer les différentes formes de harcèlement
- La prévention des agissements sexistes, en adéquation avec les dispositions de la loi Travail

Étape 3 : Contribuer à mettre en place une politique de prévention du harcèlement

- Réaliser des actions sur le terrain, axer l'information et la communication interne
- Modifier le règlement intérieur ou élaborer une charte
- Comment aider à améliorer le programme annuel de prévention des risques
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion