



1 jour  
7 heures

Taux d'accomplissement : 100%  
Taux satisfaction : 100%

(Base 2024)



## Présentation:

Les employeurs ont des obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et autres formes de violence. En cas de signalement de faits de harcèlement, les employeurs vont devoir adopter très rapidement les réactions adéquates et mettre en œuvre les moyens nécessaires face à une situation de crise (devoir d'alerte, etc.). Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, qui doit être désigné au sein du comité social et économique (CSE), va être chargé, quant à lui, d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Employeur et référent CSE sont donc deux des acteurs essentiels dans cette lutte contre le risque de harcèlement et ils vont devoir faire face aux situations de crise en fonction de leurs missions spécifiques.

## Objectifs:

A l'issue de cette formation, les stagiaires seront en mesure:

- appliquer la législation en matière de harcèlement,
- identifier le rôle, les missions et les obligations du référent harcèlement (CSE et employeur),
- faire face à des situations de crise et savoir réagir face à un signalement de harcèlement.

## Conditions tarifaires, modalités et délais d'accès:

- Pour vous inscrire à cette formation, faites une demande directement via la rubrique Contact disponible sur notre site internet.
- Le tarif de la formation vous sera communiqué après étude de votre besoin au moyen d'un devis personnalisé et sera suivi de la signature d'un contrat ou d'une convention de formation.
- Le délai d'accès moyen à la formation est de 15 jours pouvant varier selon le mode de financement et la disponibilité des intervenants.

## Formatrice :

Mme **Christel PONTIE** s'appuie sur une expérience de plus de 20 ans en tant que juriste et conseiller RH en cabinet d'expertise comptable et dans une filiale RH dédiée. Dans le cadre de sa mission de conseil, elle a épaulé des dirigeants, des DRH et/ou des manageurs dans le suivi quotidien de la GRH.



## Méthodes mobilisées :

La formation peut se tenir en présentiel ou à distance.

- En présentiel : dans les locaux du client ou dans le centre de formation (Albi, Castres, Graulhet)
- A distance : outil de visioconférence (Teams)

Support de formation projeté.

Alternance d'apports théoriques et pratiques.

Présentation des concepts avant mise en pratique puis corrigés collectifs.

Remise de support de cours expliquant les différentes notions traitées lors de la formation.

## Suivi et Evaluation :

- Questionnaire d'évaluation sur les objectifs en amont de la formation
- Questionnaire d'évaluation de l'atteinte des objectifs en fin de formation
- Feuilles de présence signée par demi-journée
- Remise d'un Certificat de réalisation ou Attestation de fin de formation

## Accessibilité aux personnes en situation de handicap

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap et sera adaptée dans la mesure du possible. Chaque situation est étudiée au cas par cas afin de mettre en place les dispositions nécessaires.

Nous laissons la possibilité à chaque stagiaire de nous faire part de leur(s) besoin(s) spécifiques avant l'inscription en formation.

Lorsque la formation se déroule en entreprise, l'employeur doit assurer l'accès à une salle adaptée et fournir les équipements nécessaires.

## Assistance technique et pédagogique

Lorsque la formation se déroule à distance, le formateur s'assure au moment de la première séance que l'apprenant à la capacité de partager son écran et d'accéder aux ressources partagées. Le cas échéant, il adapte les outils de visio-conférence et de partage de documents.

En cas de difficultés d'ordre technique ou pédagogique, contactez l'organisme de formation (voir rubrique Contact). Celui-ci s'engage à apporter une réponse sous 2 jours ouvrés.

## Aléa, difficultés et réclamations

En cas d'aléas, de difficultés ou de réclamations, contactez l'organisme de formation (voir rubrique Contact).

## Contact

 05.63.43.25.45

 [www.arheka.fr](http://www.arheka.fr) rubrique Contact

## Programme

*Accueil des participants, recueil de leurs attentes et présentation du programme de formation  
Positionnement des participants sur le sujet : questions, niveau de connaissance, leurs représentations*

### **Savoir identifier les formes de harcèlement moral, sexuel et autres formes de violence au travail :**

- Connaître les règles juridiques qui encadrent ces propos et comportements au travail.
  - Comprendre les mécanismes et détecter les signes de VSST (Violence Sexiste et Sexuelle au Travail), harcèlement ou discrimination.
- A partir d'exemples concrets qualifier chaque situation

### **Répartir les rôles entre l'employeur et le référent CSE :**

- Connaître les modalités de désignation du Référent Harcèlement (celui de l'employeur ou celui du CSE)
- Identifier son rôle, ses moyens ses missions du Référent Harcèlement
- Connaître le rôle et les obligations de l'employeur

### **Savoir réagir à un signalement de fait de harcèlement :**

- Appréhender le panel d'actions et de réactions possibles face au harcèlement
- Lutter efficacement contre le harcèlement en faisant valoir les droits de la victime et du lanceur d'alerte
- Savoir comment échanger et accompagner des salariés témoins ou victimes.
- Jeu de rôle : à partir d'un exemple concret, simuler l'entretien avec une victime