PROGRAMME DE FORMATION

Prévenir le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes au travail

Prévention & Sécurité au travail

RÉFÉRENCE	VERSION	ÉDITION	DOMAINE
WF-0677	V2026-005	3 novembre 2026	Prévention & Sécurité au travail

DURÉE	MODALITÉ	PROGRAMME	SANCTION
7 h	Distanciel asynchrone (e-learning)	3 modules 6 leçons	Attestation et certificat de réalisation

Objectifs pédagogiques

Définir l'agissement sexiste, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral au sens du code du travail, et reconnaître les situations qui en relèvent.

Distinguer ces situations d'un conflit ponctuel ou de l'exercice normal du pouvoir de direction.

Réagir de façon adaptée comme personne visée ou comme témoin, et connaître la protection accordée à ceux qui signalent ou témoignent.

Identifier les interlocuteurs et les recours, internes et externes, et orienter une personne vers eux.

Pour les managers : réagir sans attendre à un agissement sexiste ou à une situation de harcèlement dans son équipe et transmettre à la direction ou aux RH.

Contribuer à un collectif de travail respectueux : règles communes, information, vigilance partagée.

L'essentiel de la formation

Public visé

Salariés de toute fonction, managers et encadrants de proximité, responsables et chargés RH généralistes, dirigeants de TPE-PME qui veulent reconnaître les agissements sexistes et les situations de harcèlement, savoir réagir comme personne visée ou comme témoin, et prévenir ces situations dans leur équipe.

Prérequis

- Aucun prérequis de connaissance : la formation s'adresse à tout salarié.
- Disposer d'un ordinateur avec une connexion internet et un navigateur récent.

Modalités et déroulement

Formation à distance, accessible en ligne, en 7 heures réparties en trois modules. Un cas fil rouge suit une agence de Verlaine Services, entreprise fictive de nettoyage et d'accueil, où des remarques sexistes et une situation de mise à l'écart s'installent. Chaque leçon associe une courte vidéo de mise en situation ou d'explication, une fiche de synthèse, puis deux mises en situation corrigées : études de cas, scénarios de décision, échanges simulés avec une personne visée ou un collègue, rédaction de messages et de règles d'équipe, analyse d'erreurs. Les scènes sont écrites sans détail gratuit. Temps de formation : environ 65 % de mises en situation, 20 % d'apports et 15 % d'évaluation. Accompagnement par un formateur par messagerie.

Méthodes pédagogiques

- Positionnement en début de parcours
- Apports en vidéo : explications et démonstrations
- Mises en situation et scénarios à décisions
- Études de cas
- Quiz et QCM d'auto-évaluation
- Accompagnement et retours du formateur

Répartition du temps de formation : **20 %** théorique · **42 %** pratique · **38 %** évaluation

Moyens pédagogiques et techniques

- Plateforme de formation en ligne, accès individuel à distance
- Vidéos pédagogiques
- Fiches de synthèse
- Quiz et exercices interactifs en ligne
- Correction des productions sur grille de critères
- Messagerie avec le formateur

Modalités d'évaluation

Positionnement initial (non éliminatoire) ; productions vérifiées sur grilles critériées ; scénarios et échanges simulés notés ; quiz à la fin de chaque module ; évaluation finale composée d'un cas pratique (qualifier des situations, choisir les réactions et les interlocuteurs, rédiger un message de manager) et d'un questionnaire. Seuil de réussite interne : 70 %.

Sanction

Une attestation de fin de formation et un certificat de réalisation sont remis au participant sous réserve de la réalisation du parcours.

Cette formation n'est pas présentée comme préparant à une certification enregistrée : elle ne comprend ni inscription ni présentation à des épreuves de certification, et n'ouvre droit à aucune délivrance de certification ni au financement par le CPF.

Modalités et délais d'accès

La demande d'inscription peut être effectuée par téléphone, par courrier électronique ou au moyen du formulaire en ligne.

Un entretien ou un questionnaire de positionnement permet de vérifier l'adéquation de la formation avec les besoins, le niveau initial et les prérequis du candidat.

L'inscription devient définitive après validation du dossier administratif, acceptation des documents contractuels et, le cas échéant, confirmation du financement.

Les accès à la plateforme sont généralement activés sous 48 à 72 heures ouvrées après validation complète du dossier.

Les formations à distance sont proposées en entrées et sorties permanentes, sous réserve des délais ou dates imposés par le financeur ou le certificateur.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Vidéos sous-titrées et transcrites, fiches compatibles avec les lecteurs d'écran, navigation au clavier. Le sujet peut faire écho à une expérience personnelle : chaque module rappelle qu'il est possible de faire une pause et indique les interlocuteurs vers qui se tourner. Référent handicap joignable à handicap@will-formation.com pour étudier toute adaptation (durée, supports, matériel).

Tarif de la formation

Prix : **560 €**

Financement : prise en charge possible par les organismes financeurs, selon les critères d'éligibilité applicables.

Qualiopi processus certifié

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION. Certificat QUA25070009. WILL FORMATION — Société par actions simplifiée à associé unique au capital de 30 000 € — NDA 11757059675 (cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État) — SIRET 893 713 180 00014 — 01 85 09 25 99 — info@will-formation.com — www.will-formation.com

Programme détaillé

3 modules, 6 leçons — durée totale 7 h.

01 Reconnaître les agissements sexistes et le harcèlement

1. Agissement sexiste, harcèlement sexuel, harcèlement moral : les définitions
2. Du comportement banalisé au comportement interdit

02 Réagir comme personne visée ou comme témoin

1. Réagir sur le moment et soutenir un collègue
2. Garder la trace des faits et connaître les recours

03 Prévenir au quotidien : le rôle du manager et du collectif

1. Le manager face à une situation : réagir et transmettre
2. Construire un collectif respectueux : règles et actions de prévention