



# Le référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes - Membre du CSE

Mise à jour : Fév. 2024

**Durée :** 1 jour - 7 heures

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître la notion de harcèlement sexuel
- Être capable d'identifier les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- Agir et réagir en cas de harcèlement
- Connaître les recours possibles et les sanctions encourues

## PRÉREQUIS

- Pas de prérequis spécifique
- Il est conseillé d'avoir suivi la formation obligatoire à la Santé et à la Sécurité

## PARTICIPANTS

- Tout membre du CSE, référent en charge du harcèlement

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange avec les participants sous forme de réunion-discussion
- Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle
- Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluation, des mises en situation et des jeux pédagogiques
- Remise d'un support de cours

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Feuille de présence signée en demi-journée
- Evaluation des acquis tout au long de la formation
- Questionnaire de satisfaction
- Attestation de stage à chaque apprenant
- Positionnement préalable oral ou écrit
- Evaluation formative tout au long de la formation
- Evaluation sommative faite par le formateur ou à l'aide des certifications disponibles

## MOYENS TECHNIQUES EN PRÉSENTIEL

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation, équipée d'ordinateurs, d'un vidéo projecteur d'un tableau blanc et de paperboard

## MOYENS TECHNIQUES DES CLASSES À DISTANCE

- A l'aide d'un logiciel comme Teams, Zoom etc... un micro et éventuellement une caméra pour l'apprenant,
- suivez une formation en temps réel et entièrement à distance. Lors de la classe en ligne, les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur
- Les formations en distanciel sont organisées en Inter-Entreprises comme en Intra-Entreprise
- L'accès à l'environnement d'apprentissage (support de cours, labs) ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation) est assuré
- Les participants reçoivent une invitation avec un lien de connexion
- Pour toute question avant et pendant le parcours, une assistance technique et pédagogique est à disposition auprès de notre équipe par téléphone au 03 25 80 08 64 ou par mail à [secretariat@feep-entreprises.fr](mailto:secretariat@feep-entreprises.fr)

## ORGANISATION

- Les cours ont lieu de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h

## PROFIL FORMATEUR

- Nos formateurs sont des experts dans leurs domaines d'intervention
- Leur expérience de terrain et leurs qualités pédagogiques constituent un gage de qualité

## ACCESSIBILITÉ

- Les personnes atteintes de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à nous contacter directement, afin d'étudier ensemble les possibilités de suivre la formation. Notre organisme peut vous offrir des possibilités d'adaptation et/ou de compensations spécifiques si elles sont nécessaires à l'amélioration de vos apprentissages

## Programme de formation

### Présentation de la formation, des participants et de leurs attentes spécifiques

#### Le cadre juridique du harcèlement sexuel

- Le cadre juridique du harcèlement sexuel
- Les dispositions du Code Pénal et du Code du Travail (Lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012,... jusqu'à la loi du 3 août 2018)
- Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019
- Différencier le harcèlement sexuel des agissements sexistes et en comprendre les éléments constitutifs
- L'obligation légale de sécurité de l'employeur
- La gestion de l'intervention des différents acteurs (médecin du travail, inspection du travail, psychologue du travail)

#### La prévention du harcèlement au travail et le droit d'alerte

- Savoir repérer les situations à risques
- Prévenir les harcèlement moral
- Prévenir le harcèlement sexuel
- Prévenir les agissements sexistes

#### Les moyens du référent harcèlement sexuel

- Référence réglementaire
- Informer les salariés - Actions de prévention des risques professionnels

- Accompagner les salariés
- Détecter les situations à risque
- Le droit d'alerte du CSE
- Connaître les différents recours
- Définir une procédure avec l'employeur

#### Le rôle de l'employeur

- Au niveau réglementaire
- Au niveau organisationnel
- L'obligation d'information

#### Les sanctions encourues

#### Bilan, évaluation et synthèse de la formation

- Bilan, évaluation et synthèse de la formation

**Contexte réglementaire : depuis le 1er janvier 2019, suite à la loi Avenir professionnel du 5 janvier 2018, tout CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements à caractère sexuel (art. L23**

- Contexte réglementaire : depuis le 1er janvier 2019, suite à la loi Avenir professionnel du 5 janvier 2018, tout CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements à caractère sexuel (art. L23