

## PROGRAMME DE FORMATION

### THEMATIQUE : Formation « Le référent Harcèlement et les agissements sexistes »

Depuis le 1er janvier 2019, **les CSE de toutes les entreprises**, doivent désigner un **réfèrent** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés, **en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes**. C'est le CSE qui doit désigner parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, un référent supplémentaire, doit être désigné parmi l'ensemble des salariés. L'entreprise se doit de former ce (ou ces) référents.

NIVEAU : Initial

TYPE D'ACTION : Action de formation.

TARIFS : Voir le devis ci-joint ou la grille tarifaire (site internet, affiché dans nos locaux).

DELAI D'ACCEPTATION : Mise en place de votre formation, dès retour du devis signé et accord du financement.

DUREE : Une journée de formation, soit 7 heures.

LIEU : Sur site ou Dans nos locaux

PUBLIC : La personne désignée par le C.S.E, responsables R.H, managers, dirigeant.

ACCESSIBILITE HANDICAPE : Immeuble accessible aux personnes à mobilité réduite. Pour tout autre handicap nous consulter.

EFFECTIF : de 2 à 10 personnes par groupe.

PRE-REQUIS : Cette formation ne nécessite aucun prérequis.

INTERVENANT : Formateur en législation sociale et prévention santé au travail.

### OBJECTIFS :

Comprendre ce qu'est le sexisme et quelles sont ses conséquences  
Savoir détecter les situations d'agissement sexiste, de harcèlement, de violence sexuelle  
Maîtriser le cadre juridique et les obligations de chacun dans l'entreprise  
Savoir prévenir et agir contre les agissements sexistes et le harcèlement.

### CONTENU DE LA FORMATION :

- **Maîtriser la réglementation et les enjeux du référent harcèlement**

Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités

Intégrer les obligations légales au niveau de la protection de l'intégrité et de la santé des salariés

Maîtriser les définitions et périmètre du harcèlement

Intégrer les procédures des droits d'alerte et de retrait ainsi que les recours contentieux

Les violences sexuelles et sexistes dans l'entreprise : apports des décrets de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018

La nouvelle définition du harcèlement sexuel avec l'entrée en vigueur de la loi Santé au Travail le 31 mars 2022 :

La définition du code du travail s'aligne sur celle du code pénal, ce qui étend la définition du harcèlement Sexuel, aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste.  
Instaurer le dialogue dans l'entreprise afin de favoriser la prévention des agissements sexistes

- **Le rôle du référent harcèlement**

Connaître les moyens de la prévention  
Mission générale de prévention des RPS et violences au travail du CSE  
Détecter les situations à risques et gérer les situations de crise  
Savoir apprécier la gravité d'une situation, alerter les bonnes personnes  
Les moyens de fonctionnement : heures de délégations, liberté de déplacement...  
Affichage obligatoire, mise à jour du règlement intérieur, du document, charte de bonne conduite

- **Référent sexisme : prévention des risques**

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

- **Gestion de crise**

Instaurer le devoir du respect de la confidentialité et du devoir d'alerte  
Mettre en place les éléments permettant de bien transmettre les informations aux interlocuteurs pertinents  
Comprendre et intégrer les procédures des droits d'alerte et de retrait  
Préparer une phase contentieuse en matière de harcèlement

## **LES METHODES PEDAGOGIQUES :**

Alternance d'apports juridiques et de cas pratiques, quizz.

## **LES MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI :**

**Évaluation pédagogique** : au cours de la formation, des évaluations formatives au travers de questionnaires et de mises en pratique sont réalisées.

**Évaluation pédagogique finale** : à l'issue de la formation, chaque stagiaire est soumis à un test final permettant de vérifier les compétences, connaissances et savoir-faire acquis durant le stage.

**Évaluation de satisfaction « à chaud »** : elle permet à chaque stagiaire d'exprimer son opinion sur le déroulement du stage au travers de divers indicateurs de qualité.

**Évaluation de satisfaction « à froid »** : un mois après la formation, le stagiaire a la possibilité de formuler son ressenti sur la formation, son efficacité, son bien-fondé avec un regard plus objectif, riche d'un mois d'expérience nouvelle. L'analyse de ces retours nous permet d'améliorer sans cesse nos formations et de les adapter au plus proche du besoin de nos clients.

**Sanction du stage** : Délivrance d'un certificat de réalisation et d'une attestation de fin de stage.

## LES MOYENS ET MATERIELS PEDAGOGIQUES :

Tous nos intervenants ont leur matériel pédagogique (ordinateur, vidéo projecteur) lorsqu'ils se déplacent.

### Sur site :

- ✓ Une salle de réunion adaptée à la réalisation d'études de cas.
- ✓ Un écran (pour visionner un diaporama)
- ✓ Un paper-board

### Dans nos locaux :

- ✓ Nos locaux sont équipés de manière à assurer le bon déroulement de toute formation.
- ✓ Une machine à café ainsi que du thé sont gracieusement mis à la disposition de nos stagiaires.

