

Formation de Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (référent au sein du CSE et référent employeur)

● ● ● ● ● Instances

Depuis le 1er janvier 2019, la loi sur *la liberté de choisir son avenir professionnel*, prévoit une nouvelle obligation pour les entreprises, selon les effectifs :

- Pour les moins de 250 salariés : obligation de nommer un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE (C. Trav., L2314-1 al. 4)
- Pour les plus de 250 salariés : obligation de nommer 1 référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE et 1 référent employeur (C. Trav., L1153-5-1).

Objectifs de la formation

Cette formation permettra au référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, qu'il soit référent au sein du CSE ou référent employeur, de maîtriser le cadre juridique, de conseiller et d'agir en matière de prévention du harcèlement sexuel, et d'acquérir un socle de connaissances théoriques et pratiques afin de mener à bien sa mission.

A l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- Repérer les enjeux de la fonction de Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE et de l'entreprise,
- S'appropriier les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise,
- Savoir agir et réagir en tant que référent employeur ; Savoir agir et orienter l'action du CSE en matière de prévention du harcèlement sexuel,
- Accompagner la mise en place de mesures et d'actions de prévention dans l'entreprise,
- Prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir réagir face à un comportement à risque,
- Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agressions sexistes.

Durée de la formation : 1 jour (7h)

Formation 100% présentielle :



Elle est conçue sur un mode expérientiel, privilégiant les mises en pratique et les études de cas. La ludo-pédagogie est également privilégiée pour optimiser l'intégration des savoirs.

■ Management ■ Développement pro ■ Communication ■ Instances et bien-être ■ Formation de formateur

Contenu de l'action de formation

■ Repérer les enjeux de la fonction de Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

- Informer
 - Connaître les principaux chiffres et indicateurs
 - Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux
 - Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés
 - Repérer les enjeux humains : les conséquences du harcèlement sexuel et/ou des agissements sexistes sur les victimes
 - Identifier les sanctions possibles en cas de reconnaissance de harcèlement sexuel : pénalités de l'employeur, sanctions civiles, pénales, disciplinaires etc...
 - Clarifier et contribuer à remplir les obligations de prévention de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité, notamment en termes de documents et d'affichages.

■ S'approprier les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise

- La notion de harcèlement sexuel
 - Le cadre légal
 - Distinctions dans la définition juridique des termes
 - Identifier les comportements assimilables à du harcèlement d'après la jurisprudence
- La mission du référent Harcèlement sexuel au CSE :
 - Rôle et désignation
 - Quelle différence avec le référent employeur dans les entreprises employant plus de 250 salariés ?
- La mission du référent Harcèlement sexuel employeur :
 - Rôle et désignation
 - Quelle différence avec le référent au sein du CSE ?

Cas pratiques : étude de pratiques qualifiées de harcèlement sexuel en jurisprudence
Quizz sur les définitions et le cadre juridique



■ Quelle procédure suivre ou mettre en place en tant que référents CSE et employeur

➤ **Orienter vers les interlocuteurs internes et externes**

- Acteurs internes
- Acteurs externes

Atelier : visualisation spatiale permettant d'identifier et de mémoriser les rôles et appuis possibles des différents interlocuteurs

➤ **Prévenir**

❖ Pour le référent harcèlement au CSE :

- Suivre et suggérer des actions de prévention des risques professionnels avec les membres du CSE et/ou de la CSSCT en collaboration avec l'employeur
- Détecter les situations ou comportements à risque et les moyens de prévention
- Contribuer à la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des situations

❖ Pour le référent harcèlement employeur :

- Assurer des actions de prévention des risques professionnels en collaboration avec l'employeur
- Définir une procédure et des process en collaboration avec l'employeur
- Mettre en place un dispositif de prévention et de traitement des situations

➤ **Accompagner**

- Préparer les éléments permettant la transmission des informations aux différents acteurs
- Prendre part à une enquête : recueillir les faits, les preuves, les écrits et les témoignages de manière objective pour une meilleure compréhension de la situation avérée ou supposée
- Élaborer un compte-rendu et le diffuser
- Préparer une phase contentieuse en matière de harcèlement sexuel

➤ **Alerter**

- Déclencher les procédures des droits d'alerte et de retrait en matière de droits fondamentaux et des libertés
- Pour le référent harcèlement CSE : accompagner le droit de retrait d'un salarié

➤ **Choisir les voies de recours**

- Les recours contentieux
- Les autres recours

Atelier : projection d'une vidéo sur la méthodologie pour traiter un cas de sexisme au travail

Jeux de rôle : comment exposer clairement des faits rapportés de harcèlement sexuel aux acteurs de la SSCT ?

Cas pratique : recueillir les faits pour mener une enquête.

■ **Savoir agir et réagir en tant que référent CSE ou référent employeur**

➤ Trouver la juste posture

- Entre confidentialité, devoir d'alerte, relations officielles et " off " avec la direction et les managers
- Savoir communiquer sur les sanctions pénales et civiles en cas de harcèlement avéré ou de harcèlement non avéré (si mauvaise foi de la victime)
- Déceler le vrai du faux entre harcèlement réel ou imaginaire, comment faire la différence ?
- Evaluer l'opportunité de faire une médiation entre l'harceleur présumé et la victime

Etude d'un cas de harcèlement sexuel et jeu de posture : comment aborder le sujet avec l'harceleur suspecté ?

Profil stagiaire : employé de l'entreprise, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, personne souhaitant acquérir des compétences sur le sujet

Prérequis : Comprendre et s'exprimer en français

Accessibilité des personnes en situation de handicap : cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Nos locaux sont aux normes afin de pouvoir accueillir tout public. Aussi, nous pouvons adapter nos méthodes pédagogiques et notre animation, tout comme nos supports partagés, en fonction du handicap et des besoins de l'apprenant. Notre équipe pédagogique, en collaboration avec notre référent handicap (Aurélien Morhain : aurelien.morhain@msformation.net / 03-59-30-65-05), mobilisent les ressources nécessaires pour permettre à chacun de se former.

Retrouvez sur notre site internet toutes les précisions sur nos offres de formation :

■ Notre offre de formation en Instances et bien-être au travail : [ici](#)



Notre centre

L'équipe porte haut ce qui fait sa différence

- **Flexibilité** : parce que nous savons à quel point votre activité peut fluctuer, nous créons des modules qui s'intègrent complètement à vos contraintes : demi-journées, journées non consécutives, formations à distance et suivis personnalisés dans l'entreprise.
- **Bienveillance** : créer des relations respectueuses et équitables avec nos parties prenantes est essentiel. Apprenants, clients, formateurs et fournisseurs font partie de notre écosystème, et nous mettons tout en œuvre pour que chacun évolue harmonieusement en son sein.
- **Engagement** : l'engagement chez MS, c'est un état d'esprit et une attitude au quotidien. Chacun fait de son mieux, s'investit dans la mission qui lui est confiée pour la réussite du projet d'entreprise.
- **Authenticité** : MS Formation propose des parcours de formation dans le respect de l'honnêteté, de l'intégrité et de la transparence. C'est pourquoi nos formateurs et nos clients nous font confiance depuis toutes ces années !

Notre centre est référencé Qualiopi - un gage de sérieux et de professionnalisme, pour des formations de qualité.

Moyens pédagogiques et techniques

Nos formateurs sont recrutés conformément à la charte qualité MS Formation et sont experts dans leur domaine de compétences. Ils articulent diverses méthodes pédagogiques et utilisent des outils variés (outils numériques, jeux interactifs, logiciels de visioconférence...) pour s'adapter à leur public et optimiser l'apprentissage.

Nos référents pôles et notre responsable pédagogique (Sandrine Manzelle) supervisent l'ensemble des parcours de formation.

Par ailleurs, notre centre de formation est équipé de :

- Salles de formation lumineuses, ergonomiques et équipées d'écran
- Accès au wifi haut débit sur l'ensemble des lieux

Tous nos locaux répondent aux exigences d'accueil des personnes en situation de handicap et sont donc accessibles.

- Dans le cas d'une formation chez le client, ce dernier met à disposition locaux et matériels répondant aux mêmes exigences.
- Dans le cas d'une formation animée en visio, nous privilégions Zoom, Teams ou tout autre plateforme dédiée selon les préférences du client.



La partie théorique sur les aspects légaux est illustrée d'exemples concrets et d'études de cas.

Formation animée par un expert en droit social et relations humaines.

L'interactivité avec les participants est préservée tout au long de la formation grâce aux échanges d'expériences et aux activités en binôme et en sous-groupes.



Essentiellement pratiques, les méthodes pédagogiques reposent sur la mise en place de jeux de rôle et de mises en situation, ainsi qu'un travail de réflexion collective de type maïeutique. Des situations vécues ou jouées seront débriefées par le formateur et le groupe.

Dispositif de suivi et d'évaluation

Pour assurer un suivi individuel, MS Formation donne accès à sa plateforme de partage DIGIFORMA, permettant à chaque apprenant de récupérer en ligne toutes les ressources de la formation.

Par ailleurs, MS Formation met en place 2 types d'évaluations :

- Des évaluations des acquis en cours et fin de formation (via quiz, exercices pratiques, études de cas, jeux de rôles, mises en situation, et passage d'une certification pour les parcours concernés)
- Une évaluation de la qualité de la formation délivrée

Une attestation de fin de formation est remise au participant.

Tout au long du parcours, chaque session est justifiée par un émargement numérique attestant la présence du stagiaire en formation.

