

Référence	<b>6-SP-RHSAS</b>
Durée	<b>1 jour (7 heures)</b>
Éligible CPF	<b>NON</b>
Mise à jour	<b>02/07/2025</b>

## Le référent du CSE Harcèlement sexuel et agissements sexistes



### 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



### PUBLIC CONCERNÉ

- Référent CSE en charge du harcèlement, tout membre du CSE



### PRÉREQUIS

- Pas de prérequis spécifique



### 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
- Alternance entre apports théoriques et exercices pratiques (en moyenne 30 à 50%)
- 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 à minima d'un vidéo projecteur et d'un tableau blanc et/ou paperboard.
- Pour les formations nécessitant un ordinateur, un PC est mis à disposition de chaque participant.



### MOYENS TECHNIQUES EN DISTANCIEL

- A l'aide d'un logiciel (Teams, Zoom...), d'un micro et éventuellement d'une caméra les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur.
- Sessions organisées en inter comme en intra entreprise.
- L'accès à l'environnement d'apprentissage ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation) est assuré.
- Pour toute question avant et pendant le parcours, assistance technique à disposition au 04 67 13 45 45.



### ORGANISATION

- Délai d'accès : 5 jours ouvrés (délai variable en fonction du financeur)
- Les cours ont lieu de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h



### ACCESSIBILITÉ

- Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter directement, afin d'étudier ensemble les possibilités de suivre la formation.
- Pour tout renseignement, notre référent handicap reste à votre disposition : mteyssedou@ait.fr



### PROFIL FORMATEUR

- Formateur expert du domaine.
- Leur expérience de terrain et leurs qualités pédagogiques constituent un gage de qualité.



### CERTIFICATION POSSIBLE

- Aucune

# Le référent du CSE Harcèlement sexuel et agissements sexistes

## 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 PARMIS 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