

Référent harcèlement sexuel : cadre juridique et pratique



Présentiel 2 jours soit 14h



Référent harcèlement du CSE et de l'employeur, DRH, RRH, membres du CSE



Interentreprise : 1095€HT soit 1188,08€TTC par participant incluant la prestation hôtelière
Intraentreprise : 2980€HT soit 3233,30€TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum



Un expert en CSE



PRÉREQUIS

Aucun

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

Pédagogie PEÏ :

- Outils digitaux
- Méthodes actives
- Démarche inductive
- Courant socioconstructiviste

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluations avec l'outil KLAXOON ou DENDREO

MODALITÉS & DÉLAIS D'ACCÈS

Présentiel : Formation dans nos locaux partenaires. Salles de formation équipées de paper board, wifi, et accessibles en transports (voiture, bus...). Votre convocation comportera un plan d'accès.

Mise à disposition sur notre site internet www.cadriformat.fr des sessions de formations. Réponse à une demande en moins de 48h.

Entrée en formation selon calendrier prévisionnel 2026.

ACCESSIBILITÉ

Nos prestataires hôteliers permettent l'accès aux P.M.R. Contacter le référent handicap yann.guillaume@cadriformat.fr pour toute question relative à l'accessibilité universelle de nos formations aux personnes en situation de handicap.



OBJECTIFS

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- Identifier le cadre juridique
- Caractériser le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Définir les mesures de prévention et de gestion des cas de harcèlement
- Informer, orienter et accompagner les salariés



PROGRAMME

PARTIE 1 – ASPECTS JURIDIQUES

1) Le cadre juridique du harcèlement sexuel

- Définition du harcèlement sexuel, des agressions et violences sexistes
- Les sanctions encourues pour l'employeur et l'auteur
- Les apports de la loi du 5 septembre 2018
- La désignation et le rôle des référents

2) Le périmètre du harcèlement sexuel

- Distinction séduction / harcèlement
- Impacts sur les conditions de travail, le collectif et la victime

PARTIE 2 – ASPECTS PRATIQUES

1) Prévenir le harcèlement sexuel

- Repérage des situations à risques et évaluation (DUER)
- Mesures de prévention humaines, organisationnelles et techniques
- Les outils de communication : actions de sensibilisation, charte et code de bonne conduite, affichage obligatoire
- Collaborer avec les acteurs internes et externes de la prévention

2) Elaborer la procédure de gestion des signalements

- De l'ANI du 26/03/2010 à la protection des lanceurs d'alerte
- Contenu de la procédure
- Recueil des signalements
- Traitement des signalements : analyse, gestion et suivi
- Confidentialité et archivage

3) Réagir à un signalement

- Accueillir un signalement
- Déroulé et conduite de l'entretien
- Posture à adopter & erreurs à éviter
- Zoom sur la confidentialité & la neutralité
- Recueil des faits & identification des causes
- Reconnaître les conséquences sur la victime présumée
- Identifier les moyens juridiques disponibles
- Concilier obligation de confidentialité, présomption d'innocence et devoir d'alerte / la place du « OFF »
- Exercice des droits d'alerte et de retrait
- Recours contentieux

Conduire l'enquête

- Rôles respectifs de la Direction/RH, des managers et du CSE
- Recueil et étude de la matérialité des faits
- Conduite des entretiens : écoute active, questionnement et reformulation
- Mesures conservatoires
- Production et restitution du rapport d'enquête

