REF : IRP02

CSE

Référent harcèlement sexuel : cadre juridique et pratique

Présentiel **1** jour soit 7h

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

Interentreprise : 548€HT par participant incluant la prestation hôtelière
Intraentreprise : 1490€HT 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.

Adresse siège : 40 rue Rhin et Danube,97460SaintPauNl| °Siret51431171100030– N°déclarationd'activité98970342897(nevautpasagrément de l'état)

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 e texternes 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 consevatoires
- Production et restitution du rapport d'enquête