



FORMATION SPÉCIALISÉE — PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE

Formation opérationnelle du référent désigné par le CSE parmi ses membres (art. L.2314-1), complétant son parcours de formation santé, sécurité et conditions de travail.

1j/7h
DURÉE TOTALE

12
STAGIAIRES MAX.

< 2 mois
DÉLAI D'ACCÈS

100 %
TAUX DE RÉUSSITE

98 %
SATISFACTION

PUBLIC CONCERNÉ & PRÉREQUIS

PUBLIC VISÉ

- **Référent harcèlement du CSE**, désigné parmi les membres élus par résolution du comité (art. L.2314-1)
- **Référent désigné par l'employeur** dans les entreprises d'au moins 250 salariés (art. L.1153-5-1)
- Membres élus du CSE et de la CSSCT, représentants de proximité
- Responsables RH, managers et salariés désignés compétents en prévention

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est exigé. La formation est accessible dès la prise de fonction du référent, sans connaissance juridique préalable.

AUTO-ÉVALUATION PRÉALABLE

Un questionnaire d'auto-évaluation est adressé en amont de la session afin de calibrer les mises en situation sur le contexte réel de l'entreprise et le niveau des participants.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

1 Comprendre le **cadre juridique et les enjeux** liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. — *Réf. art. L.1153-1*

3 Acquérir les compétences pour **prévenir, détecter et traiter** les situations de harcèlement.

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

2 Maîtriser le **rôle et les missions du référent** harcèlement au sein du CSE. — *Réf. art. L.2314-1*

4 Savoir **recueillir une alerte**, orienter les personnes concernées et contribuer au traitement d'une situation dans le respect du cadre applicable.

LE PROGRAMME EN UN COUP D'ŒIL

2 modules — 7 heures

MODULE 1 — MATIN

3 h 30

Cadre juridique, rôle du référent, identification des situations et outils de prévention

MODULE 2 — APRÈS-MIDI

3 h 30

Signalement, rôle du référent dans l'enquête, orientation des personnes, suivi et plan d'actions

TARIFS DE LA FORMATION

Journée complète — 7 heures · Tarifs nets de TVA

● INTRA-ENTREPRISE

1 000 € net de TVA

pour un groupe — jusqu'à 12 stagiaires

Sur votre site — mises en situation adaptées au contexte réel de l'entreprise.

● INTER-ENTREPRISES

400 € net de TVA

par participant

Sessions programmées — formule adaptée pour former un à trois référents.

Tarif tout compris — aucun frais supplémentaire : déplacement du formateur, supports pédagogiques, supports de formation dématérialisés et attestations sont inclus. **Tarifs nets de TVA** (art. 261, 4-4° a du CGI ; art. 202 A à 202 D de l'annexe II).

Cadre réglementaire, moyens et modalités pratiques

CADRE RÉGLEMENTAIRE DE RÉFÉRENCE

● RÉFÉRENT DU CSE

Art. L.2314-1 — Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est **désigné par le CSE parmi ses membres**, par résolution, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat. **Quel que soit l'effectif de l'entreprise.**

● RÉFÉRENT DE L'EMPLOYEUR

Art. L.1153-5-1 — Dans les entreprises d'au moins **250 salariés**, l'employeur désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

● DÉFINITIONS & OBLIGATIONS

Art. L.1153-1 — Définition du harcèlement sexuel. **Art. L.1142-2-1** — Prohibition des agissements sexistes. **Art. L.1153-5** — Obligation de prévention de l'employeur.

● DROIT À LA FORMATION ET FINANCEMENT

Le Code du travail **ne fixe pas de durée autonome** pour une formation exclusivement dédiée au référent harcèlement. En revanche, l'article **L.2315-18** vise expressément le référent prévu à l'article L.2314-1 : celui-ci **bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail**. Cette journée constitue un **complément au parcours de formation SSCT** de l'élu référent. Lorsqu'elle est rattachée à ce parcours, sa prise en charge suit les conditions prévues pour la formation SSCT ; suivie comme action thématique autonome, elle doit faire l'objet d'une **contractualisation préalable** (devis et convention) définissant les modalités de financement.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

● MOYENS PÉDAGOGIQUES

Un document complet de la formation référent harcèlement est remis à chaque stagiaire, ainsi que des documents supports pour la réalisation des travaux. Ils peuvent être adaptés à l'entreprise.

● MOYENS TECHNIQUES

Salle équipée, ordinateur, vidéoprojecteur, films et séquences vidéo, paperboard. L'ensemble des documents relatifs à la mission du référent est remis aux participants sous forme de **supports de formation dématérialisés**. En classe virtuelle : plateforme de visioconférence et supports partagés.

● MOYENS D'ENCADREMENT

Formateurs disposant d'une expérience et de compétences adaptées à la prévention des risques professionnels et des violences sexuelles et sexistes au travail. Leurs qualifications sont documentées.

ORGANISATION, ÉVALUATION & SANCTION

● MODALITÉS DE DÉROULEMENT

- Présentiel en intra-entreprise, sur le site du client
- Présentiel en inter-entreprises
- **Classe virtuelle** en visioconférence
- Groupes limités à 12 stagiaires maximum
- Journée animée par un formateur unique

● MÉTHODES & SUIVI

Apports théoriques et pratiques. Auto-évaluation préalable, études de cas, jeux de rôle et mises en situation d'accueil et d'accompagnement. Émargement par demi-journée, grille d'évaluation et compte rendu de fin de session.

● ÉVALUATION & SANCTION

- Évaluation des acquis en cours et en fin de formation
- Quiz et contrôle continu
- Mises en situation pédagogiques évaluées
- Attestation de formation et attestation de compétences
- Questionnaire de satisfaction à chaud

INFORMATIONS PRATIQUES

● DURÉE & LIEU

1 jour / 7 h

Sur site, en inter ou en classe virtuelle

● HORAIRES

08:30 – 12:00
13:00 – 17:00

● DÉLAI D'ACCÈS

< 2 mois

À compter de la validation du devis

● ACCESSIBILITÉ

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap ; locaux et supports adaptables.

Référent handicap :
rh@forma-sauver.com

Programme détaillé des deux modules

CONTENU DÉTAILLÉ DE LA FORMATION

2 modules — 7 heures

MODULE

1

CADRE JURIDIQUE, RÔLE DU RÉFÉRENT ET PRÉVENTION

Comprendre le cadre légal, savoir identifier les situations et outiller la prévention

3 h 30

Objectif — Situer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans leur cadre juridique et connaître les missions du référent.

- ◆ **Ouverture** — présentation des objectifs et du programme, tour de table des attentes des participants
- ◆ **Cadre juridique** — définitions du harcèlement sexuel (art. L.1153-1) et des agissements sexistes (art. L.1142-2-1), enjeux humains et organisationnels
 - Obligations légales de l'employeur et du CSE
 - Sanctions civiles, disciplinaires et pénales prévues par la loi
- ◆ **Rôle et missions du référent du CSE**
 - Désignation par résolution, durée du mandat, moyens
 - Missions principales : orientation, information, accompagnement
 - Articulation avec le référent désigné par l'employeur et avec la CSSCT
- ◆ **Identification des situations** — différentes formes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, signes et signaux d'alerte à détecter, études de cas et exercices pratiques
- ◆ **Outils et méthodes de prévention** — techniques de sensibilisation des salariés, campagnes de prévention, élaboration de supports de communication

MODULE

2

SIGNALEMENT, TRAITEMENT DES SITUATIONS ET SUIVI DES ACTIONS

Recueillir une alerte, orienter les personnes concernées et contribuer au traitement

3 h 30

Objectif — Maîtriser la procédure de signalement, situer le rôle du référent dans l'enquête interne et piloter le plan d'actions.

- ◆ **Procédures de signalement et gestion de crise**
 - Procédures internes de signalement et circuit de l'alerte
 - **Le rôle du référent dans l'enquête interne** : recueil des faits, confidentialité, traçabilité, orientation et suivi des mesures — l'enquête est conduite dans un cadre défini, impartial et contradictoire, piloté par l'employeur ou une instance spécialement mandatée
 - Gestion des situations de crise, écoute et orientation des personnes concernées vers les acteurs compétents (employeur, SPST, médecine du travail, inspection du travail, Défenseur des droits)
- ◆ **Mises en situation et jeux de rôle** — simulations de situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, entraînement à l'accueil, à l'écoute et à l'orientation des personnes
- ◆ **Suivi et évaluation des actions de prévention**
 - Indicateurs de suivi et d'évaluation
 - Outils de pilotage : tableaux de bord, reporting
 - Retour d'expérience et amélioration continue
- ◆ **Ateliers pratiques** — élaboration d'un plan d'actions de prévention, mise en place d'un tableau de bord de suivi
- ◆ **Clôture** — synthèse des acquis, évaluation à chaud, remise des attestations

QUESTIONS FRÉQUENTES

La désignation d'un référent est-elle obligatoire ?

Oui. Tout CSE désigne un référent parmi ses membres, par résolution, quel que soit l'effectif de l'entreprise (art. L.2314-1). Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur désigne en outre son propre référent (art. L.1153-5-1).

Qui finance cette journée de formation ?

Le référent bénéficie de la formation nécessaire à ses missions SSCT (art. L.2315-18). Rattachée à ce parcours, la journée en suit les conditions de prise en charge ; suivie seule, elle est contractualisée par devis et convention.



INSCRIPTIONS & DEVIS

CENTRE AGRÉÉ CSE

CONCEPTION & COORDINATION PÉDAGOGIQUE

3 B rue Taylor — 75010 Paris

01 85 48 00 28

planification@centre-agree-cse.fr

www.centre-agree-cse.fr

Accompagnement personnalisé & devis sur mesure



ORGANISME DE FORMATION

FORMASAUVER SAS

RÉALISATION DE LA FORMATION

450 rue Baden Powell — 34000 Montpellier

04 11 95 03 89 · 06 14 47 47 63

contact@forma-sauver.com

Déclaration d'activité n° 76 34 08894 34

Référent pédagogique : direction@forma-sauver.com

Référent handicap : rh@forma-sauver.com