

# Référent sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes - En distanciel

P R O M E O

Ressources Humaines - RSE

01/02/2025

## Public et prérequis

Service RH, référent CSE, manager, Institutions Représentatives du Personnel ou tout salarié amené à interagir sur le sujet

Connaissance de l'informatique et de la navigation internet

Équipement : PC/Mac, tablette 7" minimum (smartphone déconseillé), casque / écouteurs fortement recommandés

Windows 7/10 (recommandé), MacOS 10.11, 12.4 ou supérieur

Navigateur internet : Google Chrome

Connexion internet ADSL ou fibre (pour la visio-conférence 8 Mb/s ou supérieur)

Résolution d'affichage : 1280 x 768 minimum

Ouverture de ports TCP/UDP spécifiques (pour la visio-conférence)

## Les objectifs

Identifier les agissements sexistes et les conduites interdites

Prendre conscience des problèmes liés au sexisme à anticiper et prévenir

Réagir et lutter contre les agissements sexistes

## Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Le parcours de formation représente une durée totale de 7 heures en classes virtuelles, où les stagiaires pourront interagir en ligne, communiquer, voir des présentations et en discuter avec le groupe et le formateur.

Alternance d'apports théoriques et réglementaires et de cas pratiques

Une formation conçue comme une brique essentielle dans la construction et le développement du dialogue social

PROME O est agréé par la DREETS au déploiement de la formation des membres du CSE et de la CSSCT.

Cette formation est complémentaire à la formation des élus en Santé Sécurité et Conditions de Travail / CSSCT.

ORGANISATION PÉDAGOGIQUE DU PARCOURS :

Adaptation du programme en fonction des besoins et demandes des stagiaires

Une méthodologie pédagogique sur mesure et des outils pédagogiques diversifiés

Un bilan de formation et une évaluation des compétences

ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE :

Il est assuré par un formateur référent.

La formation est animée par un formateur expert, validé par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans son domaine de compétences.

En début de formation : présentation du déroulé et des outils d'échanges (forum, chat)

Tout au long du parcours : des classes virtuelles, réponses aux questions des stagiaires et échanges via les outils mis à leur disposition

MODALITÉS TECHNIQUES DE L'ASSISTANCE :

En début de formation : une séance dédiée à la prise en main de la plateforme Easi, avec rappel des pré-requis de l'environnement

### RÉFÉRENCE

**RHRS0008**

### CENTRES DE FORMATION

**Senlis, Beauvais, Compiègne, Saint-Quentin, Soissons, Amiens, Friville**

### DURÉE DE LA FORMATION

**1 jour / 7 heures**

### ACCUEIL PSH

**Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.**

## Les + Promeo

- 60 ans d'existence
- Une communauté de 3 100 alternantes
- 24 000 stagiaires formés par an
- 3 500 entreprises qui nous font confiance
- Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
- L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
- La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
- Une pédagogie active
- Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

## Validation et certification

Certificat de réalisation

## Outils pédagogiques

Plateforme pédagogique Easi

Supports théoriques et réglementaires

Cas pratiques, mises en situation à partir d'exercices concrets

## Contenu de la formation

### Introduction et contexte

" Un référent, élu du personnel, sera désigné dans les Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises".

" Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ".

Échanges sur les besoins et attentes de chaque participant

Échanges sur les problématiques de chaque entreprise

### Identifier le cadre juridique des agissements sexistes et harcèlement au travail

Définition du harcèlement sexuel en droit du travail applicable à compter du 31 mars 2022

Exemples d'agissements sexistes

Les éléments qui constituent l'agissement sexiste

Risque pour l'auteur d'agissement sexiste

Risque pour l'employeur de la victime

Distinction entre l'agissement sexiste et d'autres comportements subis par une personne en raison de son sexe

### Comment prévenir et agir contre les agissements sexistes en entreprise ?

Afficher votre engagement et adopter une conduite exemplaire

Quid du règlement intérieur ?

Sensibiliser tout(es) salarié(es)

Prévenir tout agissement sexiste

Veiller à la prise en charge des victimes

Faire cesser et sanctionner

Evaluer le climat social de l'entreprise

Intégrer dans le cadre du dialogue social de l'entreprise la question du sexisme

Récapitulatif des mesures curatives à prendre en tant qu'employeur

### La désignation d'un référent

Obligations depuis le 1er janvier 2019

Qui peut être désigné comme référent ? : Entreprise et Membre du CSE

Quelle est la mission du référent ?

De l'action de sensibilisation et de formation à la mise en oeuvre de procédures internes, à la réalisation d'enquêtes internes et l'orientation des salariés vers les autorités compétentes

Quelles sont les moyens du référent ?

Quand doit intervenir la désignation du référent ?

Quelles sont les formalités à prévoir ?

Quelles sont les sanctions en l'absence de désignation d'un référent d'entreprise ?

## Modalité d'évaluation

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers de mises en situation et questionnaire en ligne.