

# Référent Harcèlement sexuel - Agissements sexistes après la loi Avenir Professionnel



PRÉSENTIEL

## Les deux obligations légales de nommer un référent Harcèlement sexuel - Agissements sexistes

Le référent CSE :

qui ?

Pour quelle mission ?

Pour quelle durée ?

Dans quelles conditions de droit et de faits ?

Le référent des entreprises de plus de 250 salariés :

qui ?

Pour quelles missions ?

Pour quelle durée ?

Dans quelles conditions ?

## Rappel des dispositions légales

Gros plan : la loi (Taubira, Rebsamen, El Khomri) et ses dernières évolutions (Schiappa)

Les deux définitions du harcèlement sexuel et leur risque de malentendu

Les agissements sexistes

Leurs liens avec le harcèlement moral et les discriminations interdites

Quels clivages entre codes pénal et du travail ?

Les obligations de l'employeur issues de l'obligation générale de sécurité

L'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail

## Quelles réalités concrètes et psychologiques ?

Profil des harceleurs et des possibles victimes,

Les types d'agissements du harceleur,

Les arguments du présumé harceleur,

Les protections des victimes et des témoins,

Les interdits et la discipline

## Quelles actions pour le référent ?

Des actions de prévention des risques professionnels ;

Des actions d'information ;

Des actions de formation ;

Mener des entretiens avec les protagonistes et leurs témoins ;

Faire jouer ou faire face aux Droits d'alerte et de retrait ou au Droit d'alerte pour le respect des droits fondamentaux et des libertés ;

Mettre en œuvre une médiation ;

Mettre en place une organisation et des dispositifs adaptés ;

Définir plans et techniques d'action

## Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...

## OBJECTIFS

Mieux appliquer les obligations et interdictions légales sanctionnées par la jurisprudence

Actualiser ses pratiques en Droit Pénal du Travail pour sécuriser son entreprise et son employeur

Apprécier les effets des dernières lois sur les obligations des employeurs

## PRÉ-REQUIS

Aucun

## PUBLIC

DRH, RRH, Responsable du Personnel,

Élus du Comité Social et Économique

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

### AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

### PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives

Apports théoriques (10%), mises en

pratique (70%) et échanges (20%)

Elaboration de son plan d'actions personnalisé

### APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

4 rappels de contenu envoyés par mail

Suivi post-formation

## RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

## ÉVALUATION

### Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle,...

### Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire

Synthèse fin de stage du formateur

## VALIDATION

Attestation de fin de formation

Attestation de présence

## MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION

### DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

## DATES

Cf planning