

Formation Référent(s) en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements sexistes

CSE et ENTREPRISES

Formation professionnelle

PROGRAMME

Cette formation est destinée au salarié désigné par l'employeur pour être le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes de l'entreprise et/ou au membre du CSE désigné pour être le référents harcèlement sexuel et agissements sexiste de la commission.

Public concerné : Salarié désigné par l'employeur et membre désigné par le CSE

Prérequis : Aucun. Une bonne compréhension de la langue Française est indispensable

Durée : 2 jours (14 heures) quel que soit l'effectif de l'établissement.

Composition du groupe : de 2 à 12 personnes.

Personnes en situation de handicap : Nous consulter

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les obligations légales et les définitions du Harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes au travail
- Identifier les signaux révélateurs et les impacts du harcèlement en entreprise
- Développer des compétences pour prévenir les risques et accompagner les victimes
- Etre capable de mener une enquête interne pour des faits de harcèlement et proposer des actions concrètes en cas de situation signalée.

Méthodes et moyens

pédagogiques :

- Réflexion de groupe avec apports théoriques du formateur
- Présentation interactive (diaporama et films)
- Exercices écrits
- Travaux sur cas concrets et/ou sur supports issus d'expérience professionnelle
- Etudes de cas et travaux pratiques en salle
- Travaux d'échange avec les participants sous forme de réunion-discussion

Suivi de la formation :

- Feuille d'émargement par ½ journée

Modalité d'évaluation des acquis :

- Positionnement pré-formation
- Exercice et travaux pratiques d'évaluation
- QCM d'évaluation de fin de formation

Documentation :

- Remise d'un livret aux stagiaire (papier ou numérique) ainsi qu'un support digital avec de nombreux outils et modèles
- Remise d'une attestation de fin de formation.

NOS ENGAGEMENTS :

- ✓ Fiche d'émargement des stagiaires (par ½ journée)
- ✓ Evaluation des acquis des stagiaires (tout au long de la formation + QCM de fin de formation)
- ✓ Ateliers pratiques et mises en situation
- ✓ Support d'évaluation individuelle de la satisfaction de la formation par les apprenants
- ✓ Attestation nominative de suivi de la formation
- ✓ Formateur spécialisé

Article L1153-5-1 du code du travail :

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante 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 »

Article L2314-1 du code du travail :

« [...] Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L2315-32 pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

Formation Référent(s) en matière de lutte contre le Harcèlement Sexuel et les Agissements sexistes CSE et ENTREPRISES

Formation professionnelle

PROGRAMME (suite)

Les notions de harcèlement au travail :

- Comprendre le harcèlement moral
- Définir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Différencier le harcèlement sexuel des agissements sexistes et des autres infractions au travail
- Les textes règlementaires (obligations en entreprise, statut de délit pénal, ...)
- Les exemples de jurisprudence
- Etudes de cas pratiques

Le contexte et les enjeux du harcèlement sexuel en entreprise :

- Les enjeux du harcèlement sexuel (Humains, juridiques, économiques et sociétaux)
- Identifier les signaux révélateurs de harcèlement
- Positionner la prévention du harcèlement sexuel dans une démarche globale et collective de préventions des risques Psychosociaux (RPS)

Maîtriser les méthodes et les outils de prévention du risque de harcèlement :

- L'évaluation du risque de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes au sein de l'entreprise ou de l'établissement
- Mettre en œuvre des actions de prévention du risque de harcèlement (sensibilisations, formations, procédures, ...)
- Veiller aux obligations spécifiques à adaptées au sein de son entreprise (Communication, adaptation règlement intérieur, ...)

Définir le rôle et les missions des référents :

- Les missions des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (CSE et entreprise)
- La procédure d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes
- Le périmètre d'action des référents face aux situations de harcèlement au sein de la structure.
- La communication avec les salariés de l'entreprise sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les étapes d'une enquête interne pour des faits de harcèlement sexuel :

- Recevoir les signalements des salariés
- Analyser les faits de harcèlement
- Organiser les modalités d'enquête (interview, enquête de terrain, ...)
- Adopter une posture adaptée en tant que référent
- Construire un plan d'actions
- Proposer les mesures de prévention adaptées à la direction