

FORMATION REFERENT HARCELEMENT

Objectifs :

Aptitude : Être capable à l'issue de la formation, de mettre en œuvre une démarche de prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de l'entreprise.

Compétence : Avoir une posture de référent harcèlement conformément et en réponse à l'application de l'article 105 de la loi avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Pré-requis : Référents nommés au sein du CSE, Membres CSSCT, membres de la direction

Durée : 7 heures

Effectif par groupe : 10 maximum

Modalités d'accès : Formation organisée en intra entreprise ou en formule séminaire inter entreprises.

Tarifs :

Inter entreprise : 600 euros / apprenant

Intra-entreprise : devis sur demande

Délai : Organisation à la demande de l'entreprise en intra ou selon calendrier en inter entreprises.

Délai moyen d'organisation : 15 jours

Méthodes mobilisées : Présentation / Echanges / Applications sur des exemples de cas d'entreprises.

Suivi après formation.

Modalités d'évaluation : Quizz de fin de formation.

Formalisation à l'issue de la formation : Attestation individuelle de formation

Accessibilité aux personnes handicapées : Dans le cadre d'une formation intra- entreprise, validation avec le client de la faisabilité.

Dans le cadre d'une formation inter-entreprises, organisation des formations en salon séminaire dans un établissement recevant du public accessible aux personnes handicapées

PROGRAMME DE FORMATION

Introduction

- Evolution de la loi sous l'effet de l'actualité, la dénonciation des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Que recouvrent les phénomènes de harcèlement sexuel

- Atelier sur les stéréotypes et les préjugés
- Parmi les risques psychosociaux, la place particulière des violences au travail
- Définition des concepts d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel et d'agression
- Le cadre légal et le risque juridique

Identifier les cas de harcèlement sexuel

- Où s'arrête la séduction et où commence le harcèlement sexuel ?
 - Comportements fréquents rencontrés dans les jurisprudences
 - Les impacts pour les conditions de travail, pour le collectif et pour la victime
- Exercices pratiques : étude de jurisprudences en matière de harcèlement sexuel*

Comment agir en cas de harcèlement avéré

- Quel référent êtes-vous ? Questionnaire de positionnement
 - L'entretien d'écoute active pour accueillir le signalement d'une victime
 - L'étude de la matérialité des faits et des mesures conservatoires possibles
 - Les différents types d'enquête
 - L'élaboration d'un plan d'actions
- Exercices pratiques : entretien d'accueil d'une personne qui se plaint de harcèlement*

Information harcèlement moral et lien avec harcèlement sexuel

- Définition
- Prévenir son employeur
- Recours
- Sanctions encourues

-Exercices pratiques : Jeux de rôles

Intégrer le harcèlement sexuel à la prévention

- De la prévention du harcèlement sexuel à la prévention des risques psychosociaux
- Panel de mesures préventives en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes
- L'articulation de l'ensemble des acteurs internes et externes de la prévention
- Les rôles respectifs de la Direction et du CSE
- Prendre appui sur le dispositif de prévention de l'entreprise

-Exercices pratiques : Définir un plan d'action

Méthode pédagogique :

Ajustement au fil de la formation si nécessaire en fonction des connaissances du participant.

Présentation interactive.