

FORMATION REFERENT HARCELEMENT

Programme de formation établi conformément aux dispositions en vigueur Article L6353-1.



Formation INTRA entreprise
(dans votre établissement, date à votre convenance)



Répondre aux obligations légales du code du travail.



OBJECTIF DE LA FORMATION :

Cette formation a pour finalité d'assurer pleinement son rôle de référent en matière d'harcèlement sexuel ou agissements sexistes. Les stagiaires seront comment réagir face à un cas suspect et connaissons les actions à mener en terme de prévention.

COMPÉTENCES DEVELOPPÉES :

- Savoir prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir réagir
- Maîtriser le cadre juridique et conseiller l'entreprise dans ses actions en matière de prévention du harcèlement sexuel
- Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agressions sexistes

PUBLIC :

Etre ou vouloir être acteur de la prévention du harcèlement en entreprise et avoir des connaissances de bases en prévention des risques et santé au travail.

DOCUMENT PÉDAGOGIQUE :

Remise d'un livret à chaque apprenant.

ORGANISATION DE LA FORMATION :

PRÉ REQUIS :

Aucun

DURÉE :

7h00 (1 jour)

EFFECTIFS :

Effectif minimum : 3 stagiaires

Effectif maximum : 12 stagiaires

ATTRIBUTION FINALE :

Attestation de formation.

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES :

Depuis le 1er janvier 2019, chaque entreprise a l'obligation de désigner un référent harcèlement sexuel ; obligation intégrée dorénavant dans le code du travail suite à la Loi Avenir professionnel. Un référent nommé au sein du CSE mais également un référent "employeur".

Article L4121-1 du Code du Travail



INTERVENANTS

Formateur en Santé et Sécurité au travail.



APPROCHE PÉDAGOGIQUE

- Exposés interactifs
- Etude de cas
- Jeux de rôle

PROGRAMME :

PARTIE THÉORIQUE :

Le Référent harcèlement, qui est-ce ?

- L'apport de la Loi du 5 sept 2018 sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel
- Référent RH et Référent CSE, leur complémentarité
- Les modes de désignation du ou des référents harcèlement
- Les moyens d'actions propres du référent : de quelles ressources dispose-t-il ?

Définir le harcèlement, harcèlement sexuel

- Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes : quelles définitions, quelles différences.
- Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux. Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés

Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise

- Connaître les différentes règles applicables : loi, décrets et jurisprudence
- Connaître les obligations de l'employeur notamment en termes de documents et affichages obligatoires
- Connaître le barème de sanctions possibles en cas de reconnaissances de harcèlement sexuel : pénalités de l'employeur, sanction disciplinaire etc...

Identifier un cas de harcèlement sexuel

- Repérer les signaux d'alerte
- Reconnaître un cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes
- Que faire lorsque le signalement est fait par une tierce personne ? Comment orienter la victime. Comment aborder le sujet avec le harceleur suspecté ?

Réagir face à un cas de harcèlement sexuel : adopter la bonne posture

- Quelle procédure suivre en cas de signalement d'un harcèlement sexuel ? Qui alerter ?
- Le rôle de chacun en cas de harcèlement : référent harcèlement, manager, direction, RH
- Déceler le vrai du faux : harcèlement réel ou imaginaire, comment faire la différence ?
- Focus sur la bonne posture à adopter lors de l'entretien avec le harceleur et le harcelé : écoute active, médiation, technique de questionnement

Les actions de prévention et de communication

- Etablir un règlement intérieur ou une charte avec des mesures préventives
- Focus sur les différentes actions mises en place dans d'autres entreprises
- Les actions de communication à réaliser dans l'entreprise

PARTIE PRATIQUE :

Jeu de rôles

Les participants s'exerceront via des jeux de rôle à adopter les bons réflexes face à un signalement de harcèlement et lors d'entretien harceleur / harcelé. Seront travaillées les différents techniques d'entretien (médiation, écoute active)

EVALUATION :

Evaluation formative réalisée par le formateur au moyen de mises en situation.

