

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Depuis le 1er janvier 2019, en application de l'article 105 de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent harcèlement sexuel. Un référent RH est également désigné dans les entreprises de + de 250 salariés.

Objectifs

- S'approprier le cadre réglementaire du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Reconnaître les signaux d'alerte, accueillir un signalement, évaluer les faits et savoir réagir avec les bons outils.
- Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter et accompagner les salariés.
- Proposer des mesures de prévention.

Public et pré-requis

- Membres du CSE ou CSSCT, dirigeants, service RH et tout particulièrement ceux désignés comme "référents lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes".
- Groupe de 10 personnes maximum, sans prérequis.
- Un auto-positionnement et un recueil des attentes sera envoyé avant la formation.

Déroulement

- Définitions et statistiques
 - Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes, de quoi parle-t'on ?
 - Situer dans les Risques Psycho-Sociaux.
 - Les impacts sur l'individu et enjeux financiers.
- Cadre réglementaire
 - Différence entre loi, décrets et jurisprudence.
 - Obligations de l'employeur et salariés avec les sanctions possibles.
- Identifier un cas de harcèlement sexuel
 - Reconnaître les caractéristiques d'un cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes.
 - Différences avec le harcèlement moral.
 - Comment accueillir un signalement ?
- Réagir face à un cas
 - Procédure à suivre (méthode et outils).
 - Rôle des différents acteurs internes et externes.
 - Adopter la bonne posture lors des auditions avec le harceleur.euse présumée et victime potentielle (procédure, trucs et astuces, introduction des auditions, questions à poser pour relater les faits et présenter un rapport d'enquête...).
- Actions de prévention
 - Règlement intérieur ou charte.
 - Exemple d'actions de prévention et de communication à réaliser dans l'entreprise.

Méthodes

et moyens pédagogiques

- Expositives avec diaporamas, docs INRS et guide du ministère du travail, vidéos.
- Actives avec études de cas ou analyse de situations réelles.
- Participatives avec des retours d'expériences.



Modalités

- Durée : 7 h / 1 journée • Date à définir.
- Tarif et modalités sur demande, selon le lieu, qui devra être accessible aux PMR.

✓ Validation à chaque renouvellement de mandat pour le CSE

- Attestation de fin de formation mettant en évidence les compétences acquises.
- Quiz de fin de formation.
- Plan d'actions personnalisés.
- Partage d'un lien WeTransfer.



Formateur.trice

Formateur.trice en prévention des risques professionnels dont les RPS (Risques Psycho-Sociaux) en appui d'une consultante IPRP en RPS, enquêtrice et médiatrice certifiée.