

FORMATION REFERENT HARCELEMENT

Public concerné

Référent harcèlement CSE.

Pré requis

Être désigné(e) référent(e)
harcèlement du CSE.

Durée

2 jours soit 14 heures.

Effectifs

10 personnes maximum

Validation des acquis

- Pour chaque module évaluation pratique sous forme de jeux de rôles et mise en situation.
- Fin de session mise en place de la QVT.

Horaires

08H00 – 12H00
13H30 – 16H30

Lieu de la formation

Dans les locaux du client en intra.

Date

Délai d'un mois.

Tarifs

cf grille tarifaire – ou selon devis

Accessibilité

La formation est accessible, sous conditions, aux personnes en situation de handicap. Nous consulter au préalable.

OBJECTIFS DU STAGE

Connaître et comprendre :

- Le cadre théorique et juridique.
- Les obligations de l'employeur, des représentants du personnel et des autres parties prenantes.
- Les mécanismes derrière les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.
- Les acteurs internes et les dispositifs internes en matière de harcèlement et leurs missions.
- Connaître les enjeux d'une enquête interne dans le cadre d'une délégation d'enquête paritaire.

Savoir :


- Réaliser une action d'information et de sensibilisation auprès des salariés et du personnel encadrant pour lutter contre le harcèlement.
- Recueillir la parole et qualifier une plainte.
- Soutenir et orienter les victimes présumées et les témoins.
- Soutenir les différentes parties prenantes pendant le processus d'investigation et protéger les lanceurs d'alerte.

Méthodes pédagogiques


Formateur IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) reconnu par la DREETS.

Contactez-nous

Emilie CLAYSAC

 06.61.46.32.15

Référente handicap

 emilie@gascogneformation.fr

CONTENU DE LA FORMATION

❖ **Harcèlement et sexisme : de quoi parle-t-on ?**

- Définitions.
- Le phénomène en chiffres.
- Cadre et obligations légales selon le code du travail, le code pénal et la jurisprudence.
- Normes internationales extra-légales.
- Jurisprudences clés.
- “Où est-ce que ça commence ...” : Le continuum sexisme – violences sexistes – harcèlement sexuel.

❖ **Rôle et limites du référent harcèlement du CSE :**

- Mission du référent auprès de l’employeur, du CSE et des salariés.
- Rôle en matière de prévention, d’information et de sensibilisation.
- Rôle en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Cadre déontologique.
- Collaborer en interdisciplinarité avec les acteurs internes : acteurs RH, médecin du travail, management, etc.
- Connecter la mission du référent à la démarche de prévention des risques.
- Les enjeux liés à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles :
 - Enjeux individuels
 - Enjeux de santé au travail et de performance durable
 - Enjeux organisationnels et culturels
 - Enjeux sociétaux

❖ **Informier et sensibiliser :**

- Répondre aux idées reçues sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Pratiques managériales et exemplarité
- Les acteurs de la prévention
- Développer une culture de la prévention
- Comment puis-je communiquer sur le sujet : Atelier de mise en situation

❖ **Recueillir la parole et orienter :**

- Accueillir une plainte ou un signalement
- Mobiliser les parties prenantes
- Soutenir à court-terme en préparant la suite

❖ **Participer à une enquête paritaire :**

- La méthodologie d’enquête
- Les acteurs à associer
- La posture en enquête
- Le rôle et les limites des acteurs réalisant l’investigation
- Les suites de l’enquête et l’aide à la décision