

CSE : référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

7 heures

soit 1 jour de formation



Qualifiante

Modalité pédagogique

PRÉSENTIEL

ou

CLASSE VIRTUELLE

Référence —

IRP203

PRÉREQUIS

Aucun.

PUBLIC

Référent HS et agissements sexistes désigné par le CSE ou nommé par l'employeur.

Directeur et Responsable Ressources Humaines. Membre du CSE.

ORGANISATION

De 4 à 10 stagiaires.

INTERVENANTS

Formateurs spécialisés dans la formation des instances représentatives du personnel.

ÉVALUATION

Évaluation formative tout au long de la formation pour valider les compétences. Attestation de fin de formation. Une enquête de satisfaction à chaud et à froid est également réalisée dans le cadre du suivi qualité.



Objectif

Reconnaître et être capable de mettre en place des actions pour prévenir et répondre à des cas de harcèlement sexuel et/ou de comportements sexistes.

— EN RÉSUMÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2020, en application de l'article 105 de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, les CSE de toutes tailles doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette formation opérationnelle a pour vocation d'accompagner ces référents dans leurs nouvelles fonctions.

— COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les mécanismes du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Accueillir un signalement et évaluer la matérialité des faits.
- Initier une enquête suite à un signalement de harcèlement.
- Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter les salariés.
- Prendre sa place au sein de la prévention du harcèlement sexuel.

— PÉDAGOGIE > 60% pratique, 40% théorique

- Recueil des attentes pré-formation.
- Pédagogie active et participative : mises en situation, expérimentations pratiques, jeux de rôles et applications concrètes.

Le programme

1 Ce 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.

2 Identifier les cas de harcèlements sexuels

- Où s'arrête la séduction et où commence le harcèlement.
- Comportements fréquents rencontrés dans les jurisprudences.
- Un impact pour les conditions de travail, pour le collectif et pour la victime.

- Exercices pratiques : étude de jurisprudences en matière de harcèlement sexuel.

3 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 les mesures conservatoires possibles.
- Les différents types d'enquête.
- L'élaboration d'un plan d'actions.
- Jeux de rôle : l'entretien d'accueil d'une personne qui se plaint de harcèlement.

4 Intégrer le harcèlement sexuel à la prévention

- De la prévention du HS à la prévention des RPS.
- 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 l'entreprise.
- Travaux pratiques : définir un plan d'action.