

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- S'approprier la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes,
- Assurer son rôle de référent vis-à-vis des salariés et l'interface avec les autres élus et la direction de l'entreprise,
- S'intégrer efficacement dans la politique de prévention de l'entreprise.

METHODES PEDAGOGIQUES :

Une démarche pédagogique participative et opérationnelle. Alternance de jeux pédagogiques, d'apports méthodologiques, d'exemples concrets et d'exercices pratiques. Possibilité de travaux sur les documents des participants : document unique, ODJ et PV de CHSCT, bilan annuel HSCT... Simulation d'analyse des risques sur la base d'un jeu pédagogique.

DUREE : 1 jour (07 heures)

DATES : Sessions intra : A définir

HORAIRES : A définir

LIEU : Sur site

EFFECTIF : Jusqu'à 12 personnes

COÛT (non assujetti à la TVA)

Intra : Nous consulter

PUBLIC CONCERNE :

Membres du CSE désigné référent. Toute personne dans l'entreprise participant à la prévention de ces agissements

PRE-REQUIS :

Aucun.

MATERIEL :

Un support complet, entièrement digitalisé : comportant des fiches synthétiques sur chacun des points clés, des modèles de documents, directement réutilisables au sein de l'entreprise sont remis aux participants, des liens utiles pour aller plus loin.

ENCADREMENT :

- La formation est dispensée par des formateurs expérimentés et possédants plusieurs années d'expérience.

OURAGAN FORMATION

Email : contact@ouragan-formation.fr

Tél : 06 15 24 50 95



EVALUATION :

Deux démarches d'évaluation sont proposées : une évaluation immédiate, "à chaud" et une évaluation différée (via un questionnaire en ligne envoyé aux participants après la formation).

➤ Objectifs de l'évaluation à chaud : noter :

- Le contenu (respect du programme et des objectifs, intérêt des contenus...),
- L'animation (expertise du consultant sur le sujet, relations avec le groupe...),
- La pédagogie (équilibre entre les apports théoriques et pratiques...),
- La logistique (état des salles, qualité des supports pédagogiques...),
- La mise en œuvre envisagée (plan d'actions...).

➤ Objectifs de l'évaluation différée : évaluer

- Mesurer le degré d'évolution des comportements professionnels en situation de travail, c'est-à-dire d'évaluer le degré d'atteinte des objectifs de formation.

VALIDATION :

- Une attestation de formation est délivrée à chaque participant ayant suivi la totalité de la formation.

LE PLUS DE LA FORMATION :

- ✓ De nombreuses mises en situation basées sur les expériences rencontrées en entreprise et études de cas concrets facilitant la transposition des acquis en situation professionnelle.
- ✓ Une formation intégrant les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles

Pour les personnes en situation de handicap merci de prendre préalablement contact avec nous pour définir les modalités de votre participation à cette action de formation.

PROGRAMME :

1. Quels sont les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ?

- Le cadre légal et réglementaire relatif au harcèlement et aux agissements sexistes
- Intégrer les obligations légales relatives à la protection de l'intégrité et de la santé des salariés
- Maîtriser les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel
- Légitimer le dialogue dans l'entreprise pour favoriser la prévention des agissements sexistes

Exercice : Etude d'exemples de pratiques qualifiées de harcèlement sexuel en jurisprudence

2. Attributions et moyens dont le référent dispose

- Mission générale de prévention des RPS et violences au travail du CSE. Spécificité de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Echange avec les salariés : informer et écouter
- Liberté de circulation dans l'entreprise
- Affichage obligatoire, mise à jour du règlement intérieur, du document, charte de bonne conduite

3. Référent harcèlement sexuel et agissement sexiste : comment prévenir les risques ?

- Définir son mode opératoire et développer son savoir-faire d'acteur de la prévention
- Détecter les situations à risques et les moyens de prévention
- Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités : direction et managers, médecin du travail, inspecteur du travail, référents CSE et référents RH

4. Référent harcèlement sexuel et agissement sexiste : comment participer à la gestion des risques ?

- Intégrer concomitamment le devoir du respect de la confidentialité et du devoir d'alerte
- Préparer tous les éléments permettant de bien transmettre les informations aux interlocuteurs pertinents
- Savoir gérer les relations officielles et " off " avec la direction et les managers
- Intégrer les procédures des droits d'alerte et de retrait

Mise en situation : comment exposer clairement des faits rapportés de harcèlement sexuel aux acteurs de la SSCT ?

Mis à jour le 14 mai 2024