
Programme de Formation

Comprendre son rôle de référent harcèlement sexuel et moral

Points Forts

Formez-vous au rôle de référent harcèlement sexuel et moral pour agir efficacement. Maîtrisez les enjeux juridiques, prévenez les situations de harcèlement et développez des actions concrètes pour assurer la sécurité et le bien-être au travail.

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Mixte

Intervenant

- Intervenant Prévention des Risques Professionnels (IPRP) enregistré à la DREETS
- Consultant-Formateur spécialisé en Santé & Sécurité au Travail, RPS et QVT

Accessibilité

Pour toute personne en situation de handicap ou si un aménagement ou une adaptation particulière de la formation est nécessaire, nous vous remercions de bien vouloir nous contacter en amont.

Contenu pédagogique



Public visé

- Dirigeant
- Référent SST
- Référent Harcèlement Sexuel ou Sexiste
- Responsable QSE
- Tout collaborateur souhaitant découvrir ou perfectionner cette thématique



Prérequis

Aucun





Objectifs pédagogiques

L'objectif principal est de permettre au(x) référent(s) harcèlement de maîtriser son rôle et son articulation avec le CSE, afin d'accompagner son entreprise à la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement

- Définir les notions de risque professionnel, de harcèlement sexuel, moral et d'agissements sexistes selon le cadre juridique en vigueur.
- Identifier les obligations légales de l'employeur, du CSE et du référent harcèlement, ainsi que les sanctions encourues.
- Repérer les situations à risque et mobiliser des outils de prévention adaptés au contexte de l'entreprise.
- Adopter une posture adaptée et réagir de manière appropriée en cas de signalement ou de situation de harcèlement.
- Appliquer les modalités d'intervention du référent en coordination avec les autres acteurs internes



Modalités pédagogiques

- Apports théoriques, réglementaires et méthodologiques
- Présentation heuristique, simulation par scènes de théâtre
- Théâtre forum, échanges et étude de cas réels



Moyens et supports pédagogiques

En INTRA, l'entreprise s'engage à fournir :

- Vidéo projecteur pouvant être relié à un ordinateur portable
- Le matériel de prise de note

FEELS UP s'engage à fournir un support de synthèse numérique ou papier remis après le stage

En INTER, FEELS UP mettra à disposition :

- Vidéo projecteur relié à un ordinateur portable ou écran numérique interactif
- Support de synthèse numérique ou papier remis après le stage

Pour les formations prévues en distanciel, un lien d'accès au webinaire sera transmis au participant quelques jours avant la session pour qu'il puisse se connecter à distance.

Afin d'optimiser le bon fonctionnement du webinaire, le stagiaire devra s'assurer d'avoir une bonne connexion internet ainsi qu'un ordinateur équipé d'un micro et d'une caméra.

En cas de difficultés de connexion ou pour toute autre demande, contactez-nous au 03.87.52.05.07



Modalités d'évaluation et de suivi

Le séquençage pédagogique est tel qu'il comporte pour chaque rubrique :

- une phase de découverte
- une phase de démonstration
- une phase d'application
- une phase d'évaluation

L'évaluation se fait donc de manière continue : les échanges au sein du groupe, les questions-réponses et les quiz sont autant d'outils d'évaluation.



Description

Cette formation permet aux acteurs de l'entreprise de s'approprier les missions de référent harcèlement.

Elle vise à sécuriser les pratiques professionnelles par une maîtrise rigoureuse du cadre juridique et l'acquisition d'outils d'analyse des situations de travail dégradées, conformément aux exigences de prévention de l'employeur et du CSE.

Article L2314-1 du Code du Travail

Depuis le 1er janvier 2019, un référent harcèlement sexuel doit être nommé dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

C'est le CSE qui doit ainsi désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L. 2315-18 du Code du Travail

Le référent bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Démarrage de la formation (15 min)

Qui sommes-nous et pourquoi sommes-nous ici ?

- Présentation du formateur
- Tour de table des participants : parcours, expérience CSE, attentes

Comment va se dérouler la journée ?

- Présentation du programme
- Objectifs pédagogiques de la formation

Où en sont les participants dans leurs connaissances ?

Échange collectif

Identification des pratiques existantes dans les entreprises des participants

Matin

Quel est mon rôle en tant qu' élu du CSE face à une situation de harcèlement ? (120 min)

- Rappel des attributions du CSE dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)
- Rôle du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE
- Rôle du référent harcèlement côté employeur

Comment le CSE peut-il traiter une situation dégradée signalée par un salarié ?

- Utilisation de l'ordre du jour (ODJ)
- Rôle du procès-verbal (PV) dans le suivi des situations

Théâtre forum et mise en situation.

Quelles sont les mesures minimales à mettre en place dans l'entreprise contre le harcèlement ? (30 min)

- Recommandations du ministère du Travail
- Obligations issues du Code du travail

Discours heuristique et échanges collectifs.

De quoi parle-t-on réellement lorsque l'on évoque le harcèlement ? (60 min)

Quel est le cadre juridique ?

- Définition des agissements sexistes
- Définition du harcèlement sexuel
- Définition du harcèlement moral
- Violences sexuelles
- Sanctions disciplinaires et pénales
- Charge de la preuve
- Protection des personnes

Quelle différence entre le droit du travail et le droit pénal ?

- Logiques différentes

- Finalités différentes

Comment comprendre une situation de risque ?

- Définition du risque professionnel
- Notion de danger
- Mécanisme d'apparition du dommage

Utilisation de ces notions pour identifier les actions de prévention possibles.

Qui sont les acteurs impliqués dans une situation de harcèlement ? (60 min)

Quel est le rôle de l'employeur ?

- Obligation de prévention
- Obligation de sécurité

Quel est le rôle des salariés ?

- Témoins
- Personne se déclarant victime
- Focus sur :
- Protection du lanceur d'alerte

Qui peut mener l'enquête ?

Enquête menée conjointement CSE / Direction

Discours heuristique et échanges collectifs.

Comment analyser et traiter une situation de travail dégradée ? (120 min)

Comment comprendre ce qui se passe réellement ?

- Analyse d'une situation de travail dégradée

Comment vérifier si les critères juridiques sont réunis ?

- Outils d'analyse des situations

Quelles mesures de prévention mettre en place ?

- Prévention primaire
- Prévention secondaire
- Prévention tertiaire

Analyse de cas réels apportés par les participants afin de mobiliser les outils d'analyse et de prévention.

Bilan de la formation (15 min)

Qu'avons-nous retenu de cette journée ?

- Évaluation des connaissances acquises
- Quiz de synthèse

Comment améliorer cette formation ?

- Évaluation de la satisfaction des participants
- Échanges de fin de session