



Tout membre élu d'un Comité
Économique et Social ou à un
référent désigné par l'employeur



1 journée
soit 7h



Inter-établissement
Intra-établissement



Remise d'une
attestation individuelle
de formation



Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap.
En effet, nous adaptons notre accompagnement ainsi que l'ensemble de nos processus, méthodologie et support à toutes les situations. **Notre référent handicap se tient à votre disposition.**

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre le rôle du référent au sein du CSE (prérogatives et obligations)
- Distinguer les circonstances favorisant les actes de harcèlement
- Définir les mesures et actions à instaurer dans l'entreprise pour soutenir la mission du référent harcèlement
- Développer la capacité d'intervention et de réaction face à un comportement à risque ou une situation critique

PROGRAMME DE LA FORMATION

MODULE 1 : Législation et réglementation relatives au harcèlement professionnel

- Les spécificités du Code du travail et du Code pénal en matière de harcèlement au travail
- Les obligations de l'employeur et des acteurs du management
- Le droit en vigueur et les sanctions encourues
- Le rôle et les moyens d'action des membres du CSE
- Les responsabilités et les obligations du référent harcèlement

MODULE 2 : DÉPLOYER DES STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES MANIFESTATIONS SEXISTES AU TRAVAIL

- Repérer les signes précurseurs d'une situation de violence au travail
- Conduire une investigation suite à un incident de harcèlement
- Concilier l'impératif de confidentialité et l'exigence d'alerte
- Utiliser la médiation comme solution corrective
- Connaître les sanctions prévues en cas de harcèlement moral ou sexuel

MODULE 3 : INSTAURER DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- Déployer des actions de prévention par le biais d'ateliers thématiques, d'amélioration de la communication, sensibilisation des salariés et des managers

MÉTHODES / MOYENS PÉDAGOGIQUES



- Notre approche pédagogique s'appuie sur des méthodes de pédagogie active et participative : démonstrations techniques, échanges d'expériences et exercices pratiques
- Les participants acquièrent les connaissances juridiques, réglementaires et organisationnelles nécessaires à l'exercice de leur mission de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Les séquences pédagogiques permettent d'identifier les différentes formes de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et de violences à caractère sexuel, d'en comprendre les mécanismes et les conséquences sur les victimes, les équipes et l'organisation
- Les exercices pratiques portent sur le repérage des situations à risque, la conduite d'un premier entretien, l'écoute active, l'orientation des personnes concernées, le traitement des signalements, la confidentialité des informations et l'articulation avec les différents acteurs internes et externes de la prévention
- Cette approche favorise l'acquisition des compétences nécessaires pour prévenir les situations de harcèlement et contribuer au développement d'un environnement de travail respectueux et sécurisé
- Feuilles d'émargements
- Questionnaire des attentes de la formation

MÉTHODES D'ÉVALUATION



- Les compétences sont évaluées sur la capacité des participants à identifier les situations relevant du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, à connaître le cadre juridique applicable, à exercer leur rôle de référent avec impartialité et confidentialité, à accueillir la parole des personnes concernées, à orienter les victimes ou les témoins vers les dispositifs appropriés et à participer à la mise en œuvre d'actions de prévention au sein de l'entreprise
- Questionnaires d'évaluation des acquis
- Questionnaire de satisfaction en fin de formation et évaluation des impacts
- À l'issue de la formation, les participants ayant satisfait aux critères d'évaluation reçoivent une attestation de fin de formation

QUALIFICATION DU FORMATEUR



- Formateur spécialisé en Risques Psychosociaux
- Psychologue du travail
- Consultant en Ressources Humaines

