

Formation du référent harcèlement sexuel d'employeur (entreprises de 250 salariés et plus)

Depuis le 01/01/2019, toute entreprise de 250 salariés ou plus a l'obligation de désigner un référent harcèlement d'entreprise. Il élabore les procédures de recueil des signalements et d'enquête, réalise des actions de sensibilisation et orienter les salariés vers les relais internes ou externes. Ce module est pensé pour outiller le référent harcèlement d'entreprise dans toutes ces missions.

Durée de la formation :	14 heures effectives - 2 jours
Modalités :	Présentiel ou à distance
Destinataires :	Référents harcèlement désignés par l'employeur dans les entreprises de 250 salariés ou plus

Objectifs et prérequis :

Les objectifs :

Connaître et comprendre :

- Le cadre théorique et juridique
- Les mécanismes derrière les notions de harcèlement et d'agissement sexiste
- Les acteurs internes et les dispositifs internes en matière de harcèlement et leurs missions

Savoir :

- Réaliser une action d'information et de sensibilisation auprès des salariés et du personnel encadrant
- Structurer et formaliser un protocole interne de veille et d'action en cas de signalement
- Recueillir la parole et qualifier une plainte
- Soutenir les différentes parties prenantes pendant le processus d'investigation et protéger les lanceurs d'alerte
- Mettre en place une enquête interne dans le cadre d'une délégation d'enquête paritaire
- Présenter une aide à la décision aux décideurs suite à une investigation

Les prérequis :

Etre désigné référent harcèlement d'entreprise par son employeur (et non référent harcèlement du CSE [pour qui une formation spécifique est proposée](#))

Programme détaillé :

Agissements sexistes, harcèlement sexuel : de quoi parle-t-on ?

- Définitions : différencier et qualifier les notions
- Le phénomène en chiffres
- Cadre juridiques et obligations légales d'employeur
- Normes internationales extra-légales
- Etude des jurisprudences clés
- “Où est-ce que ça commence ...” : Le continuum agissements sexistes – violences sexistes – harcèlement sexuel - violences sexuelles

Rôle et limites du référent harcèlement sexuel :

- Missions
- Cadre déontologique
- Lien avec le [référént harcèlement du CSE](#)
- Partenaires internes : acteurs RH, préventeurs et acteurs SST, représentants du personnel, etc.
- Partenaires externes : médecine du travail, autres professionnels de soutien, etc.

Les enjeux clés :

- Enjeux de santé au travail et de prévention
- Enjeux de performance durable
- Enjeux d'égalité des chances et de non discrimination

Informé et sensibiliser :

- Répondre aux idées reçues autour des agissements sexistes et du harcèlement sexuel
- Management et exemplarité : quelles bonnes pratiques promouvoir
- Quels leviers pour sensibiliser et faire évoluer les représentations et les pratiques
- Les temps clés pour sensibiliser de l'intégration à la fin de carrière
- Atelier de mise en situation : construire un atelier d'information et de sensibilisation

Structurer un dispositif complet de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel :

- Volet curatif : formaliser un dispositif de veille et d'alerte pour réagir aux agissements sexistes supposés
- Volet préventif : créer un programme à long-terme de sensibilisation, d'information et de prévention
- Connecter la démarche de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel à la démarche de prévention des risques professionnels

Recueillir la parole et orienter :

- Recueillir un signalement, le qualifier et identifier les suites possibles
- Protéger et accompagner les auteurs des signalements et les différentes parties prenantes
- Orienter vers les professionnels de soutien adéquats et mobiliser les acteurs internes
- Conditions de mise en œuvre d'une enquête interne pour qualifier des faits

Mettre en œuvre une enquête :

- La méthodologie et le cadre déontologique de l'enquête
- Les acteurs à associer et la dimension paritaire de l'enquête
- 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

Formateurs et pédagogie :

Formateurs :

Praticiens et formateurs experts de la prévention des agissements sexistes, de violences sexuelles et du harcèlement moral. Au delà de leur casquette de formateurs, nos intervenants accompagnent de nombreux employeurs et délégations paritaires dans la structuration de dispositifs d'alerte interne, la mise en œuvre d'enquêtes internes et l'élaboration de politiques de prévention actives.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques
- Brainstorming
- Travaux en ateliers (construction de dispositifs)
- Echanges
- Partage d'expérience
- Etude de cas concrets et de jurisprudences
- Mise en situation

Ressources et outils :

La mallette pédagogique de cette formation comprend :

- Les ressources théoriques
- Une revue juridique
- Des éléments de méthodologie issus d'enquêtes internes
- Des cas concrets
- Des exemples d'outils et dispositifs mis en œuvre par des employeurs
- Des ressources complémentaires (articles et podcasts)

Évaluation des acquis :

- En entrée en formation : questionnaire
- Pendant la formation : à travers les éléments produits en ateliers et travaux de groupes
- A la fin de la formation : questionnaire