Formation du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE

Depuis le 1er janvier 2019 toute entreprise a l'obligation de désigner un référent harcèlement au sein du CSE. Il sera chargé de suivre les actions mises en œuvre pour prévenir et traiter les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le référent harcèlement CSE doit être en mesure de contribuer à la sensibilisation, l'orientation et l'accompagnement de l'employeur, des salariés et du CSE sur ces sujets.

Durée de la formation :	7 heures effectives - 1 Jour
Modalités :	Présentiel ou à distance
Destinataires :	Référents harcèlement et prévention des agissements sexistes du CSE

Objectifs et prérequis :

Objectifs de la formation :

Connaître et comprendre :

- Le cadre théorique et juridique
- Les obligations de l'employeur, des représentants du personnel et des autres parties prenantes
- Le rôle et les missions du référent harcèlement CSE
- Les mécanismes derrière les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste
- Les acteurs internes et externes les dispositifs internes en matière de harcèlement et leurs missions

Savoir :

- Recueillir la parole et qualifier une plainte
- Soutenir et orienter les victimes présumées et les témoins

Prérequis :

Etre désigné(e) référent(e) harcèlement du CSE

Programme détaillé :

Harcèlement et sexisme : de quoi parle-t-on ?

- Définitions
- Le phénomène en chiffres
- Cadre et obligations légales
- Jurisprudences clés
- "Où est-ce que ça commence …" : Le continuum sexisme – violences sexistes – harcèlement sexuel

Rôle et limites du référent harcèlement du CSE :

- Mission du référent auprès de l'employeur, du CSE et des salariés
- Rôle en matière de prévention, d'information et de sensibilisation
- Rôle en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Cadre déontologique
- Collaborer en interdisciplinarité avec les acteurs internes : acteurs RH, médecin du travail, management, etc.
- Connecter la mission du référent à la démarche de prévention des risques

Les enjeux liés à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles :

- Enjeux individuels
- Enjeux de santé au travail et de performance durable
- Enjeux organisationnels et culturels
- Enjeux sociétaux

Informer et sensibiliser :

- Répondre aux idées reçues
- Pratiques managériales et exemplarité
- Les acteurs de la prévention
- Développer une culture de la prévention
- Comment puis-je communiquer sur le sujet : Atelier de mise en situation

Recueillir la parole et orienter :

- Accueillir une plainte ou un signalement
- Mobiliser les parties prenantes
- Soutenir à court terme en préparant la suite

Formateurs et pédagogie :

Formateurs :

Praticiens et formateurs experts de la prévention des agissements sexistes, de violences sexuels et du harcèlement moral. Au delà de leur casquette de formateurs, nos intervenants accompagnement 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.

Pédagogie :

- Apports théoriques
- Brainstorming
- Etude de témoignages
- Travaux en ateliers sur des cas pratiques

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