



Formation Référent Prévention Harcèlement Sexuel et Agissements sexistes

ELUS CSE

La loi du 5 septembre 2018 a notamment rendu obligatoire la désignation d'un référent harcèlement parmi les membres du CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2019. Elle a également rendu obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés la désignation d'un référent RH.



7 heures



Présentiel



Nous consulter



Plusieurs sessions par an, à la demande

Profils des stagiaires :

- Référent CSE
- Elus CSE

Objectifs de développement des compétences :

- Identifier un cas de harcèlement sexuel
- Gérer le signalement d'un harcèlement sexuel
- Mettre en place des actions de prévention contre le harcèlement sexuel

Objectifs pédagogiques :

- Maîtriser le cadre juridique du harcèlement en entreprise
- Identifier les rôles du référent harcèlement
- Identifier un cas d'harcèlement sexuel et Prendre en charge son signalement
- Développer une politique de prévention contre le harcèlement

Modalités d'évaluation :

- Test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises
- Quiz de connaissances
- Travaux pratiques tout au long de formation
- Suivi post formation individuel
- Un questionnaire individuel d'évaluation à chaud sera rempli par chaque stagiaire à l'issue de la formation

Méthodes pédagogiques :

- Des apports théoriques projetés - PowerPoint
- Des exercices et travaux en groupe
- Des vidéos
- Un support de formation fourni à chacun participant

Modalités de suivi :

- Une feuille d'émargement par demi-journée de formation pour justifier de sa réalisation
- Un certificat de réalisation
- Un questionnaire individuel d'évaluation à froid de la formation sera rempli par chaque stagiaire 3 mois après la formation.

Prérequis :

Etre élu CSE

**Nos formations sont dispensées en intra ou en inter entreprise
Elles peuvent être proposées à distance.**

PROGRAMME

1 – Le rôle du référent harcèlement

- L'apport de la loi du 5 septembre 2018 sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel
- Référent RH et Référent CSE : les rôles de chacun
- Les modes de désignation du référent harcèlement
- Les ressources du référent

2 – Définir le harcèlement et le harcèlement sexuel ?

- Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes : quelles définitions, quelles différences ?
- Le harcèlement et les risques psychosociaux : quel impact du harcèlement sur la santé des salariés

3– Maitriser le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise pour développer une politique de prévention

- Connaître les différentes règles applicables : les dispositions légales et jurisprudentielle
- Maitriser les obligations de l'employeur en termes de documents et affichages obligatoires
- Appréhender les différentes sanctions en cas de reconnaissance de harcèlement sexuel : tour d'horizon sur les décisions rendues par les tribunaux

4 – Identifier un cas de harcèlement

- Repérer les signaux d'alerte
- Reconnaître un cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes

5– Prendre en charge un signalement de harcèlement

- Quelle procédure suivre ?
- La bonne posture à adopter lors de l'entretien avec l'harceleur et le harcelé
- Les différents acteurs

6– Les actions de prévention et de communication

- Etablir un règlement intérieur ou une charte avec des mesures préventives
- Focus sur les différentes actions mises en place en entreprises

COACH EXPERTISE mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner et orienter les publics en situation de handicap.

Rapprochez-vous de Séverine MICHEL, Responsable de la formation et référente handicap afin que nous prenions les mesures nécessaires au bon déroulement de votre formation.

→ Vous avez besoin d'aménagements spécifiques pour accéder ou suivre cette formation ? Vous avez une question ?

Elle vous répond par mail severine.michel@coach-expertise.fr

