

Référent CSE harcèlement et agissements sexistes

Format :

Présentiel et/ou Distanciel

Durée :

1 jour / 7 h

Référence :

Sé-Ré-1220

Type de formation :

Formation qualifiante

Public :

Cadres dirigeants, DRH, RRH, cadres, chefs de services (du côté employeur).

Les membres du CSE référents harcèlement sexuel de l'entreprise de 11 salariés et plus (L 2314-1).

Les référents harcèlement sexuel désignés par la Direction dans les entreprises de 250 salariés et plus (L 1153-5-1).

Personnes en situation de handicap :

Vous êtes en situation de handicap et vous souhaitez faire une formation ?

Merci de bien vouloir nous contacter en amont afin d'étudier ensemble vos besoins et les solutions les plus adaptées.

Objectifs de développement des compétences :

Doter les Référents des savoirs, savoir-être et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Résultats attendus de la formation :

Être capable de :

- Communiquer pour se faire reconnaître comme référent harcèlement et agissements sexistes.
- Identifier des comportements constitutifs du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.
- Proposer à la Direction des actions de gestion de crise et des mesures de prévention.

Pré-requis :

Aucun

Compétences et méthodes pédagogiques :

Les prestations de formation sont assurées par des formateurs professionnels qui utilisent des moyens pédagogiques adaptés.

Dans le cadre de session intra entreprise, possibilité de travailler sur vos projets afin de répondre à vos besoins spécifiques.

Supports de cours pédagogiques imprimés et/ou numérisés.

Répartition du temps (environ) :

Théorique 45%, Pratique 55%

Modalités d'évaluation :

Questionnaire d'auto-positionnement:

Un questionnaire d'auto-positionnement est adressé aux stagiaires en amont de la formation afin de l'adapter aux besoins et attentes des participants.

Évaluation à chaud par le biais de travaux pratiques.

Moyens techniques et pédagogiques :

Salle(s) de cours équipée(s) des moyens audiovisuels avec le matériel adapté à la formation (si besoin, ordinateur par stagiaire).

NB :

Le formateur :

Mastère spécialisé en prévention des risques technologiques ? Institut National Polytechnique de Toulouse (ENSIACET)

Membre du Réseau Prévention de la CNAM TS et des CARSAT depuis 2009 :

Formateur PRAP et SST - PRAP 2S et APS ASD - Animateur Prévention HAPA - Formateur de formateurs PRAP - Formateur Animateur Prévention Transport - Formateur APS Transport et SEIRICH - Formateur Animateur Aide et Soins à Domicile et formateur PRAP Petite Enfance

Formateur agréé par la Préfecture de Région pour les formations CHSCT / CSE

Modalité et délai d'accès à la formation :

Toutes nos formations sont réalisées à la demande et en fonction des souhaits de nos clients.

Nous pouvons également réaliser des formations sur-mesure à partir de programmes existants ou en construisant un programme spécifique à partir de vos objectifs.

Merci donc de bien vouloir nous contacter par courriel ou par téléphone afin de définir ensemble les dates et modalités de formation souhaitées.

Tarif :

Nous contacter pour devis personnalisés.

Programme de la formation

1. Connaître le terrain de prédilection du harcèlement et des agissements sexistes

Les risques psychosociaux : stress, harcèlement, violence externe ou interne

Les causes et les conséquences individuelles et collectives du stress

- Construction d'un mini-tableau de bord de mesure du niveau de stress à travers ses effets collectifs

2. Les facteurs de stress

Identification de facteurs potentiellement présents dans une organisation avec l'outil « Faire le point » de l'INRS

3. Identifier des comportements constitutifs du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Les définitions : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexistes, atteintes au droit des personnes

Les accords professionnels et la réglementation relatifs à la protection de la santé mentale, au harcèlement moral et sexuel et au référent

- Analyse de la jurisprudence : Quelles postures et actions sont constitutives du harcèlement et d'agissements sexistes ?

4. Conduire sa mission de référent en utilisant ses prérogatives

La liberté de circulation et d'enquête

Le recours aux acteurs internes de prévention et leurs rôles

Le recours aux acteurs externes et leurs rôles

Les droits d'alerte

5. Traiter des situations de crise

Les postures des acteurs du harcèlement et la difficulté à intervenir (les pièges à éviter)

L'enquête : le comportement de l'enquêteur

La procédure de traitement de la situation de harcèlement dans l'accord CEGETEL

La procédure de traitement dans l'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes

- Identification et planification d'actions dans le cadre du harcèlement dans le film INRS « Petites chutes et conséquences »

6. Proposer des mesures de prévention du harcèlement à la Direction

L'affichage des valeurs éthiques de l'organisation

La charte de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

Les autres vecteurs de communication et de prévention

7. Communiquer pour se faire reconnaître comme référent harcèlement et agissements sexistes

La communication spécifique : la sensibilisation, le questionnaire, la communication sur les résultats

« Les valeurs essentielles de la prévention » et la communication intégrée

8. La validation des compétences

Capacité à :

Élaborer un questionnement susceptible d'identifier des situations de harcèlement

Proposer à la Direction des mesures de prévention et de sortie de crise

Nous contacter :

Dominique Odillard : 05 24 61 30 79

