

FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL & AGISSEMENTS SEXISTES

Durée : 7H

Modalité pédagogique : **Présentiel/distanciel/mixte - Effectif max 10/12 pers.**

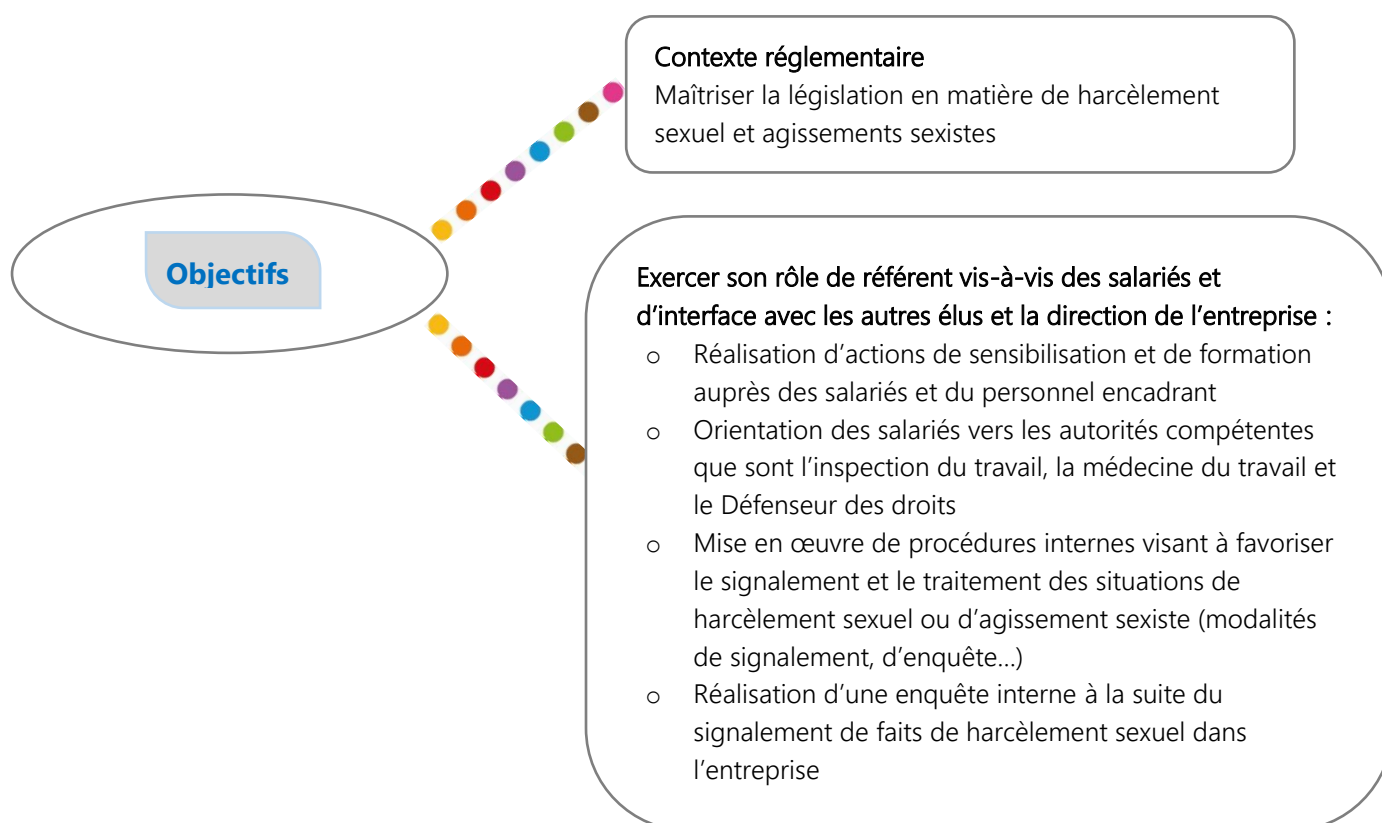
Public : **Le référent et son adjoint (si possible de sexe différent)**

Prérequis : **Le référent doit être un élu du CSE**

🔗 Tarif

🔗 Programmation

[Nous consulter](#) / 05 63 40 50 60



Contenu de la formation

Contexte historique & juridique

- Evolution de la loi : Code du Travail et Code pénal
- Amende
- Peine d'emprisonnement
- Sanction disciplinaire

Contexte sociétal

- Influence des stéréotypes
- Statistiques : victimes, auteurs, types de harcèlement

Identifier les types de harcèlement sexuel

- 1^{er} type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle
- 2^e type : Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

Le harcèlement sexuel : bien le distinguer

- Séduction
- Harcèlement sexuel
- Agissement sexiste
- Agression sexuelle
- Harcèlement moral

Déceler un harcèlement sexuel

- Stratégie de l'harceleur
- Impacts sur la victime : conséquences physiques, psychologiques, professionnelles, sociales et familiales

Obligation de l'employeur : prévention et action

- Informer
- Désigner un Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Règlement intérieur
- Procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement

Autres mesures de prévention

- Evaluer le risque de harcèlement
- Sensibiliser les salariés
- Former les membres du CSE
- Former l'encadrement

Le Référent : Rôle et missions

- Actions de sensibilisation et de formation
- Orientation des salariés vers les autorités compétentes
- Mise en œuvre de procédures internes pour signaler et traiter les faits
- Réalisation d'une enquête interne suite à un signalement

Signaler des faits de harcèlement à l'employeur

- Qu'est-ce qui empêche de parler ?
- Pourquoi signaler ?
- Comment signaler, auprès de qui ?
- Cas du harcèlement par l'employeur, vers qui s'orienter ?
- Les droits de la victime
- Le rôle des témoins

Réagir face à une situation de harcèlement sexuel

- Réception du signalement et analyse de la situation
- Délai de réaction
- Réalisation d'une enquête interne : objectifs et obligations
- Qui doit mener l'enquête ?
- Quelles personnes auditionner ?
- Conseils pour mener l'enquête
- Gérer les relations de travail entre la victime et l'auteur présumé
- Suites de l'enquête : rapport - communication
- Sanction
- Accompagnement de la victime

Les entretiens

- Cadre d'entretien
- Attitudes d'écoute de **Porter** : conseil, jugement, enquête, soutien, interprétation, écoute empathique
- Avantages et inconvénients de chaque attitude d'écoute



- Mises en situation

Pédagogie

Méthode

Pédagogie active, et participative lors des mises en situation.
Entretien simulés, enquête réalisée etc...

Outils

Salle de cours, vidéo projecteur (diaporama, vidéos), support stagiaire

Validation des acquis et documents délivrés à l'issue de la formation

Les stagiaires sont évalués par le formateur tout au long des exercices pratiques et en fin de formation.
À l'issue, une attestation individuelle sera remise à chaque participant.

Le + FORMAFRANCE

Votre Conseiller Technique se tient à votre disposition gratuitement toute l'année afin de répondre à vos questions via assistance@formafrance.fr

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Accessibilité physique

- ✓ En INTRA : l'accès à vos personnels en situation de handicap est sous votre responsabilité
- ✓ En INTER : nous vous assurons l'accès à la salle de formation

Accessibilité pédagogique

- ✓ Pratique : nos programmes sont adaptables selon le handicap – nous consulter
- ✓ Théorie : certains handicaps nécessitent la présence d'un accompagnateur -nous consulter pour l'option tarifaire à prévoir

Nous avertir en amont de la formation afin de prévoir les adaptations nécessaires.

Informations pratiques

Recyclage : sur demande

Encadrement : Formatrice conseil spécialisée Harcèlement sexuel et harcèlement moral