

Objectifs de la formation

Depuis le 1er janvier 2019, les CSE doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce programme de formation vise à enrichir les compétences de ces référents pour qu'ils puissent assurer pleinement cette nouvelle fonction.

Le programme comporte 6 modules répartis sur une journée.

Objectifs pédagogiques et contenu des modules

Au fur et à mesure des modules, les apprenants vont :

- Développer leurs connaissances concernant la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes
- S'approprier le rôle de référent vis-à-vis des salariés et l'interface avec les autres élus et la direction de l'entreprise
- Devenir un acteur reconnu de la prévention en entreprise

1. INTRODUCTION

- Accueil
- Présentation des objectifs de la formation
- Le plan de la journée
- Valeurs, principes et comportements

2. LES ENJEUX

- Notions indispensables à une bonne prise en compte de la mission de référent
- Les obligations légales relatives à la protection de l'intégrité et de la santé des salariés
- Les décrets de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018
- Maîtriser les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel
- Identifier les différents types de harcèlement
- Légitimer le dialogue dans l'entreprise pour favoriser la prévention des agissements

3. MOYENS ET ATTRIBUTIONS DU REFERENT

- Mission du CSE pour la prévention des RPS et violences au travail
- Spécificité de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Echange avec les salariés : informer et écouter
- La liberté de circulation dans l'entreprise
- Affichage obligatoire, mise à jour du règlement intérieur, d'une charte de bonne conduite

5. LA PREVENTION DES RISQUES

- Définir un mode opératoire
- Développer la compétence d'acteur de la prévention
- Détecter les situations à risques et les moyens de prévention
- Identifier les acteurs, leurs rôles et responsabilités : Direction et Managers, Médecin du travail, inspecteur du travail, référents CSE et référents RH Les inspecteurs et contrôleurs du travail
- D'autres acteurs de la prévention

6. SITUATION D'URGENCE ET GESTION DE CRISE

- Réagir à une situation de harcèlement : focus employeur et focus victime
- Les devoirs et obligations : du respect de la confidentialité et du devoir d'alerte
- Les éléments pertinents permettant de bien transmettre les informations aux interlocuteurs appropriés
- Savoir réaliser une enquête
- Se faire accompagner et faire valoir ses droits

Méthodes et moyens pédagogiques

Le principe général de réalisation repose sur un rythme de formation qui alterne des apports théoriques (30%) et des exercices de mise en pratique ainsi que des discussions de groupe et des présentations (70%). Selon les modules, les moyens mis en œuvre pour les présentations comportent l'utilisation de vidéos, d'images ou de graphiques, et d'exemples de pratiques qualifiées de harcèlement sexuel en jurisprudence.

Les apprenants sont amenés à travailler en groupe au fil de la progression du programme. Chaque apprenant reçoit un dossier contenant le programme et des supports utilisés durant les exercices.

Public concerné et Prérequis

Cette formation s'adresse aux membres du Comité Social et Economique ou de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail, et tout particulièrement ceux désignés comme référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes ». Il n'y a pas de niveau de connaissance minimum requis pour assister à cette formation. Il est toutefois préférable d'avoir suivi au préalable, la formation Santé et Sécurité au travail destinée aux membres du CSE ou CSSTC.

Durée de la formation

La formation a une durée de 1 jour. Horaire : 09h00 – 12h30 et 13h30-17h00 (modulable en fonction des impératifs et horaires du client pour les formations intra).

Lieu (x) de la formation

Cette formation est réalisée sur le site du client ou dans nos locaux dans une salle adaptée aux moyens pédagogiques prévus, et équipée pour recevoir les apprenants dans les conditions de confort et de facilité appropriées. Dans un objectif de qualité, chaque session est limitée à un effectif de douze personnes.

Modalités de suivi et appréciation des résultats

Une fiche de présence émise par chaque participant et le formateur est établie pour chaque module. Une fiche d'évaluation de la formation ainsi qu'une attestation de formation sont remises à chaque apprenant en fin de formation. Les résultats d'apprentissage des apprenants sont évalués à partir d'un QCM en fin de formation.

Adaptabilité de l'organisation pédagogique

LB CONSEIL s'engage à mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes en situation de handicap, toutes les adaptations, pédagogiques, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la prise en compte du handicap. Pour cela, elle s'appuie sur un partenaire régional, l'AGEFIPH Parc D'Affaires de Saint-Hubert 33 Rue Saint Théobald 38080 L'ISLE D'ABEAU – www.agefiph.fr, qui pourra l'aider dans l'accompagnement et le suivi pédagogique des personnes concernées.

Délais de réalisation : Possibilité de réaliser la formation dans un délai d'1 mois à partir de la demande

LB CONSEIL

Tel : 06 50 38 96 70

Par email : lb@cdaformations.fr

Site web: www.cdaformations.fr

Durée : 1 jour

Inter : 600,00 € HT par personne

Intra : à partir de 900,00 € HT la journée