

PUBLIC VISÉ & PRÉREQUIS

Public :

- Référent CSE et référent RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- RH, RRH, manager.
- Représentant du Personnel, membre du CSE.
- Médecin du travail et personnel du service de la médecine du travail.

Prérequis : Aucun.

COMPÉTENCES VISÉES

- ▶ Repérer les situations à risque et mettre en place des interventions adaptées de lutte contre le harcèlement sexuel.
- ▶ Construire une posture professionnelle adaptée à l'accompagnement des victimes.

OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA FORMATION

Développer des compétences adaptées à la lutte contre le harcèlement sexuel.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

À l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- ▶ Maîtriser les règles juridiques et pratiques nécessaires pour mener à bien cette mission.
- ▶ S'approprier les moyens d'action, ses prérogatives et ses obligations en Droit Pénal et du Travail face aux harcèlements et agissements sexistes.
- ▶ Adapter son positionnement d'acteur de la prévention pour sécuriser dans ces dimensions psychologiques les salariés, de sa structure.

CONCEPTEUR - INTERVENANTS

Concepteur : Consultant Sénior expérimenté en santé et sécurité au travail.

Intervenant : Consultants Sénior expérimentés en santé et sécurité au travail.

SAUV'GARD travaille en partenariat avec un organisme habilité par la DIRECCTE

LES + DE LA FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les établissements de santé et médico-sociaux comme toutes entreprises, sont obligés par la loi de désigner des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (référents RH, référents CSE) afin de protéger les victimes et de mettre en place les mesures de prévention.

Cette formation aide les établissements à intégrer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans la démarche globale de prévention des risques professionnels, en permettant aux référents et aux managers de s'approprier le contexte juridique et les outils opérationnels nécessaires pour accompagner les professionnels.

1 - cf. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art. 104 s.

2 - Article L.2315-18 Code du travail, relatif à la composition du CSE

DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION

COMPRENDRE CE QU'EST LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- ▶ Définition, contexte et différenciation :
 - La différence entre séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle.
 - Préjugés et clichés dans l'opinion publique.
 - La réalité de ces agissements.
 - Les comportements à risque : du manager, du collaborateur, des différences d'appréciation culturelles.
- ▶ Les mécanismes et les conséquences sur les victimes (psychosomatiques, physiques, psychique, troubles du comportement).

INTÉGRER LE CADRE LÉGAL DANS SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

- ▶ Définitions juridiques.
- ▶ Sanctions disciplinaires et pénales.
- ▶ Les obligations de l'employeur.

S'APPROPRIER SON RÔLE ET SES MISSIONS EN TANT QUE RÉFÉRENT(E) DU CSE OU MANAGER

- ▶ Périmètre d'action et limites du rôle (orienter, informer, accompagner).
- ▶ Orienter : l'accueil et l'orientation des salariés vers les autorités compétentes, en interne et en externe.
- ▶ Informer : individuellement, actions de sensibilisation collectives (formation auprès des salariés et des managers, communication interne). Le rôle de l'équipe.
- ▶ Accompagner : adapter sa communication.
- ▶ Les techniques d'entretien (écoute active, décodage des réactions des victimes).
- ▶ Information ou mise en œuvre des procédures internes de traitement des plaintes.
- ▶ La posture professionnelle et les modes d'intervention.
- ▶ Le signalement à l'employeur.

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

- ▶ Mesures règlementaires : convention collective, règlement.
- ▶ Les outils de communication : les valeurs, charte du comportement.
- ▶ Les mesures organisationnelles.
- ▶ Les mesures individuelles, les comportements adéquats.

SAVOIR RÉAGIR ET ADOPTER UNE POSTURE APPROPRIÉE FACE À UN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- ▶ Facilitation du signalement et de témoignages.
- ▶ Écoute neutre et bienveillante.
- ▶ Recueil des faits (preuves, écrits, enquête).
- ▶ Posture et positionnement à adopter.
- ▶ Les mesures disciplinaires, recours possibles et sanctions.

DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

Pédagogie active intégrant : Études de cas de situations réelles rencontrées par les participants.

Le formateur adaptera ses outils et ses méthodes en fonction des apprenants afin de faciliter l'appropriation des connaissances et la réflexivité.



1
JOUR
7
HEURES



NOUVEAU



DPC
VALIDANTE



SYNCHRONE



PRÉSENTIEL

TARIF INTRA

Nous consulter : 01 43 68 07 87 - contact@sauvgard.com