

● Référent harcèlement sexuel et agissements sexiste du CSE : rôle en matière de prévention des risques et gestion de crise

Identifier ses moyens et ses missions

Code
600586

Durée
1 jour / 7 heures

Tarif Inter*
940 € HT

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**
30 mai. 2024
- **A DISTANCE :**
30 mai. 2024
- **PARIS :**
21 juin. 2024
- **PARIS :**
21 juin. 2024
- **PARIS :**
16 Juil. 2024
- **A DISTANCE :**
16 Juil. 2024
- **PARIS :**
2 Sep. 2024
- **A DISTANCE :**
2 Sep. 2024
- **PARIS :**
25 Sep. 2024
- **A DISTANCE :**
25 Sep. 2024
- **PARIS :**
21 oct. 2024
- **A DISTANCE :**
21 oct. 2024
- **PARIS :**
29 nov. 2024
- **A DISTANCE :**
29 nov. 2024
- **PARIS :**
16 déc. 2024
- **A DISTANCE :**
16 déc. 2024

[Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

Membres des CSSCT - Membres du CSE - Particulièrement ceux désignés comme référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes »

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

NIVEAU D'EXPERTISE

Expertise

Objectifs pédagogiques

- Appliquer la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- Identifier son rôle et ses missions de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs
- Faire face à des situations de crise

Programme de la formation

Appliquer la législation sociale en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Cartographier les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Quels sont les savoirs 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
- Maîtrise des définitions et du périmètre du harcèlement sexuel
- Distinction des autres formes de violence au travail
- Légitimer le dialogue dans l'entreprise pour favoriser la prévention
- Étude de cas : exemples de pratiques qualifiées de harcèlement sexuel en jurisprudence

Prévenir les risques au travers de son rôle de référent

- Définition de son mode opératoire et développement de son savoir-faire d'acteur de la prévention
- Les situations à risques et les moyens de prévention
- Les acteurs, leurs rôles et responsabilités : direction et managers, médecin du travail, inspecteur du travail, référents CSE et référents RH
- Tour de table : partage de pratiques des participants, retour d'expérience de l'intervenant qui réalise une cartographie et met en perspective les actions possibles

Identifier son rôle et ses missions de référent ainsi que celui de ses interlocuteurs

Accueillir le signalement d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel présumé

- Confidentialité
- Neutralité
- Comment faire preuve d'écoute active et d'empathie ?

LES POINTS FORTS

Formation opérationnelle alternant apports théoriques et exercices pratiques

Simulations en lien avec les expériences vécues par les participants

Formation animée par un expert en droit social et relations humaines

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

Comment recueillir les éléments avec rigueur ?

- L'origine du risque et ses conséquences sur la personne
- Jeu de rôle : à partir d'un exemple concret, simuler l'entretien avec une victime

Accompagner l'auteur du signalement d'un agissement sexiste ou de harcèlement sexuel présumé

- Informations à transmettre à la personne suite à son signalement
- Etapes de la procédure d'enquête interne
- Quid des acteurs et actrices internes/externes, vers qui orienter la personne ?
- Autodiagnostic : partage d'expériences sur des situations vécues

Faire face à des situations de crise

Mettre en oeuvre les moyens juridiques à la disposition des élus

- Intégrer concomitamment le devoir du respect de la confidentialité et du devoir d'alerte
- Préparation des éléments permettant de bien transmettre les informations aux interlocuteurs pertinents
- Gestion des relations officielles et "off" avec la direction et les managers
- Intégration des procédures des droits d'alerte et de retrait ainsi que les recours contentieux
- Préparation d'une phase contentieuse en matière de harcèlement sexuel
- Jeu de rôle : à partir d'un exemple concret, échanger sur une situation sensible avec la direction

Réagir de manière adaptée

- Contrôle émotionnel et comportemental
- Développement du sens de la responsabilisation et de la coopération avec l'ensemble parties prenantes
- Focus sur le référent harcèlement direction
- Panel d'actions et réactions possibles face aux agissements sexistes au travail
- Quels interlocuteurs à impliquer selon les cas de figure ?
- Jeu de rôle : comment exposer clairement des faits rapportés de harcèlement sexuel aux acteurs de la SSCT ?

Parmi nos formateurs



Jean-Luc Codfert

Consultant-expert et formateur, il a occupé différentes fonctions dans des contextes industriels (Chimie, Plasturgie, Sidérurgie) en tant que responsable de service juridique, responsable des relations sociales et de l'emploi, RRH puis DRH. Il est par ailleurs Conseiller prud'hommes depuis près de 25 ans. Il partage avec passion sa pratique des relations sociales et son expérience en matière de gestion des dossiers individuels délicats, disciplinaires, harcèlement, inaptitude...

