



REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

PUBLIC

- Tout public

PREREQUIS

- Aucun

MODALITES PEDAGOGIQUES

- La pédagogie s'appuie sur des études de cas en support papier ou vidéo et des QCM permettant de vérifier l'acquisition.
- Des situations concrètes sont créées avec une participation active de chacun, des exercices en sous-groupes pour favoriser la formulation, l'expression et la communication.

MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

- Exercices
- Questionnaire

Rappels juridiques :

Pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique en la matière.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents en la matière doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel.

- Lorsque l'entreprise compte plus de 250 salariés, un référent chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » doit être désigné par l'employeur dans l'entreprise (article L.1153-5-1 du Code du travail – Chapitre III relatif au Harcèlement sexuel).
- En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent doit être désigné par le CSE (dans toute entreprise pourvue d'un CSE), parmi ses membres (titulaires ou suppléants). Il est désigné pour une durée précise, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Connaître les éléments juridiques incontournables en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.
- Identifier et analyser une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes.
- Accompagner, informer et orienter les salariés concernés.
- Acquérir la bonne posture.
- Repérer l'articulation de son rôle avec celui des autres acteurs de prévention.

PROGRAMME

COMPREHENSION ET MAITRISE DES NOTIONS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Le cadre réglementaire et les obligations, les responsabilités pénale et civile
- Les définitions (stress, violences et agressions, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes),
- Les conséquences sur la santé,
- Les sources
- Les facteurs de risque individuels,
- Les facteurs de risque dans le travail,
- Quelques données statistiques

LE HARCELEMENT SEXUEL, LES AGISSEMENTS SEXISTES

- La législation
- Les typologies de harcèlement
- Les facteurs de risque
- Moyens d'action et de prévention
- L'articulation avec le CSE
- Moyens du référent

ROLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

- Les relations des différents acteurs (Employeur, RH, personnel de santé, CSE/CSSCT, collègues, ...),
- Comment agir,
- Comment détecter le mal être, les attitudes, l'accompagnement,
- Les grandes règles de la communication,
- Les outils permettant d'émettre des messages clairs, compréhensibles, fiables : notion de prise d'espace,
- Les outils non verbaux : le contrôle de soi,
- Les attitudes réactionnelles face à une situation ou à quelqu'un et leur impact.
- Faire face à un signalement/ les étapes
 - L'accueil
 - L'analyse
 - L'enquête
 - L'alerte/l'information des parties
 - Les actions possibles



390 €HT par personne



4 à 10 participants
par groupe



1 jour



Nous consulter pour la
planification 2025

N° déclaration d'activité
72 33 000 12 33
SIRET – 781843073
NAF – 8532Z
N° Qualiopi – 8575624

MAJ: 3/12/2024

INFORMATIONS ET INSCRIPTION

Agnès VEDRENNE
a.vedrenne@afpiso.com
06 81 65 35 43

www.formation-maisonindustrie.com

Valérie VOLEAU
v.voleau@afpiso.com
06 85 70 62 67