

Coaching | Formation | Tutorat | RH | Gestion du personnel | Paie

FORMATION DU REFERENT HARCELEMENT DESIGNE PAR L'EMPLOYEUR



En résumé

La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel (LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018) fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salariés de 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.

Formez-vous au rôle de référent harcèlement en entreprise pour prévenir, détecter et traiter les situations à risque. Cette formation vous apporte les repères juridiques, les bonnes pratiques d'enquête interne et les outils d'accompagnement des salariés.

Durée

1 jour(s) / 7 heure(s)

Effectif

De 2 à 8 stagiaires

Tarif

550 € NET

Code RNCP / RS

NA

Référence

DIWE-0000-CMNR-07

À qui s'adresse la formation ?

Public

Dirigeant(e), Responsable Ressources Humaines, Manager, Salariés et toute personne ayant été désignée comme référent harcèlement par son employeur.

Prérequis

Aucun pré-requis



Objectifs

Appréhender les notions de harcèlement moral et sexuel, et découvrir le cadre juridique.

Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Identifier les mécanismes du harcèlement au travail pour anticiper, prévenir et lutter contre.

Prévenir les risques pour les collaborateurs en conservant une posture adaptée.

Réagir en cas de situation de harcèlement de façon proportionnée et appropriée.



Programme

1. Définition et cadre réglementaire du harcèlement au travail

Définir les concepts de harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

La cadre juridique entourant la notion de harcèlement : lois, obligations, droits,...

Identifier les acteurs internes et externes à l'entreprise, leurs rôles et leurs responsabilités.

Orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits.

Mise en oeuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête...).

Réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

La latitude décisionnelle de l'employeur vis-à-vis des missions et du rôle dans l'entreprise du référent harcèlement.

Articulation des missions avec le référent harcèlement du CSE.

Statut protecteur : oui ou non ?

3. Identifier les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes Identifier les mécanismes harceleurs / harcelés.

Détecter les situations à risque et reconnaître les comportements inadaptés.

L'effet du harcèlement sur les individus : turnover, conflits, troubles physiques, troubles psychiques, motivation, performance,...

4. Prévenir les risques de harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Déployer des actions de sensibilisation auprès des acteurs de l'entreprise : communiquer sur le risque en entreprise.

Proposer des plans d'action visant la réduction de ces risques : nouvelles procédures de signalement, traitement des situations de harcèlement décelées, réalisation d'enquêtes, ... Engagement de l'entreprise par une charte ou une déclaration de l'entreprise.

5. Agir et réagir en cas de situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

Réaliser des enquêtes sur les faits de harcèlement sexuel et d'agissement sexistes Réception du signalement et analyse de la situation

Echange avec les autorités responsables.

Planification de l'enquête.

Principe de discrétion.

Réalisation d'entretiens : qui auditionner ? quand ?

Rédaction d'un rapport d'enquête.

Le suivi de l'enquête : sanction, accompagnement de la victime, protection du salarié à l'origine du signalement, continuité de l'activité professionnelle, ...

Analyser la situation de harcèlement.

Déployer une procédure d'alerte.

Protéger la victime.

Orienter la victime vers les autorités compétentes.

Transmettre les informations pertinentes aux interlocuteurs identifiés.

6. Expérimentation par des mises en situation et jeux de rôles



Méthodes pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et d'applications pratiques. Prise en compte des expériences et des objectifs individuels. Support de formation remis aux participants.

Suivi d'action

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Ils feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants en fin de formation



Intervenants

☆☆ **Evaluation**

Une évaluation des acquis sera réalisée en fin de formation par le formateur.

Elle permettra d'attester de l'acquisition des connaissances et développement des compétences par le stagiaire à l'issue de la formation.