

Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes - Membre du CSE

Organisation

Mode d'organisation : Présentiel ou distanciel

Durée : 1 jour(s) · 7 heures

Contenu pédagogique



Type

Action de formation



Public visé

Tout membre du CSE, référent en charge du harcèlement
Cette formation est accessible aux publics en situation de handicap et aux personnes à mobilité réduite. Des aménagements peuvent être prévus en fonction des profils. Nous contacter pour plus d'information.



Prérequis

Pas de prérequis spécifique

Il est conseillé d'avoir suivi la formation obligatoire à la Santé et à la Sécurité



Objectifs pédagogiques

Connaître la notion de harcèlement sexuel
Etre capable d'identifier les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
Agir et réagir en cas de harcèlement
Connaître les recours possibles et les sanctions encourues



Description

Présentation de la formation, des participants et de leurs attentes spécifiques

Le cadre juridique du harcèlement sexuel

- Le cadre juridique du harcèlement sexuel
- Les dispositions du Code Pénal et du Code du Travail (Lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012,... jusqu'à la loi du 3 août 2018)
- Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019
- Différencier le harcèlement sexuel des agissements sexistes et en comprendre les éléments constitutifs
- L'obligation légale de sécurité de l'employeur
- La gestion de l'intervention des différents acteurs (médecin du travail, inspection du travail, psychologue du travail)



La prévention du harcèlement au travail et le droit d'alerte

- Savoir repérer les situations à risques
- Prévenir les harcèlement moral
- Prévenir le harcèlement sexuel
- Prévenir les agissements sexistes

Les moyens du référent harcèlement sexuel

- Référence réglementaire
- Informer les salariés – Actions de prévention des risques professionnels
- Accompagner les salariés
- Détecter les situations à risque
- Le droit d'alerte du CSE
- Connaître les différents recours
- Définir une procédure avec l'employeur

Le rôle de l'employeur

- Au niveau réglementaire
- Au niveau organisationnel
- L'obligation d'information

Les sanctions encourues

Bilan, évaluation et synthèse de la formation

Contexte réglementaire : Depuis le 1er janvier 2019, conformément à la loi Avenir professionnel du 5 janvier 2018, tous les comités sociaux et économiques doivent désigner parmi leurs membres un.e référent.e chargé.e de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (art. L234-1)



Modalités pédagogiques

Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur – Travail d'échange avec les participants sous forme de discussion – Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle – Exercices pratiques (études de cas, jeux de rôle, questionnaires, quiz, mises en situation, ...) sont proposés pour vérifier le niveau de compréhension et d'intégration du contenu pédagogique – Remise d'un support de cours complet pour référence ultérieure



Moyens et supports pédagogiques

Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation. Chaque participant disposera d'un ordinateur (si besoin), d'un support de cours, d'un bloc-notes et d'un stylo. La formation se déroulera avec l'appui d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc.



Modalités d'évaluation

Avant la formation :

Nous mettons en place une évaluation de chaque participant via un questionnaire d'évaluation des besoins et de niveau.

Un audit complémentaire peut-être proposé pour parfaire cette évaluation

Pendant la formation :

Des exercices pratiques (études de cas, jeux de rôle, questionnaires, quiz, mises en situation,

...) sont proposés pour vérifier le niveau de compréhension et d'intégration du contenu pédagogique.

À la fin de la formation :

Le participant auto-évalue son niveau d'atteinte des objectifs de la formation qu'il vient de suivre.

Le formateur remplit une synthèse dans laquelle il indique le niveau d'acquisition pour chaque apprenant : « connaissances maîtrisées, en cours d'acquisition ou non acquises ». Il évalue ce niveau en se basant sur les exercices et tests réalisés tout au long de la formation.

Le participant remplit également un questionnaire de satisfaction dans lequel il évalue la qualité de la session.

À la demande du stagiaire, le niveau peut aussi être évalué par le passage d'une certification TOSA pour les outils bureautiques, CLOE pour les langues.



Modalités de suivi

Emargement réalisé par 1/2 journée – Certificat de réalisation remis à l'employeur à l'issue de la formation – Assistance par téléphone et messagerie – Support de cours remis à chaque participant à l'issue de sa formation – Suivi de la progression 2 mois après la formation