



Programme

Formation CSE

Référent harcèlement (moral, sexuel)

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, le stagiaire doit être capable de :

- ✓ S'approprier le rôle du référent harcèlement au sens large (moral et sexuel) au sein du CSE.

Bloc 1 : Repérer, comprendre et situer le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes dans le cadre légal

- ✓ Reconnaître les risques psychosociaux et les situations de harcèlement en entreprise.
- ✓ Repérer les situations de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.
- ✓ Situer et analyser le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes dans le cadre réglementaire afin d'identifier et comprendre les obligations de l'employeur.

Bloc 2 : Initier une stratégie de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes en entreprise

- ✓ Analyser les mesures de prévention relatives au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes.

Bloc 3 : Agir et prévenir en tant que référent harcèlement

- ✓ Assurer son rôle de référent dans l'urgence : de la détection à l'action.
- ✓ Assurer son rôle dans les actions de prévention et élaborer un plan d'actions.

Possibilité d'adapter le programme de formation aux besoins.

Durée

Nouveaux élus : 14H soit 2J

Public et prérequis

- Tous les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ces membres, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Art. L. 2315-18).
- Prérequis : Etre membre élu au CSE

Tarifs

Inter : nous contacter pour avoir un devis.

Intra : nous contacter pour avoir un devis.

Lieu

- A définir

Dates

- A définir

CONTENU¹

INTRODUCTION DES 3 BLOCS

Module 1 : S'approprier le rôle du référent harcèlement au sein du CSE.

- ✓ Cadre réglementaire d'intervention du référent harcèlement.
- ✓ Missions spécifiques du référent harcèlement désigné par le CSE parmi ses membres.
- ✓ Rôle du référent dans l'articulation avec les autres acteurs de la prévention.

¹ Contenu qui peut s'adapter en fonction des besoins repérés.

Module 2 : Reconnaître les risques psychosociaux et les situations de harcèlement en entreprise.

Lecture systémique des interactions : stress, violences et harcèlement au travail

Le stress au travail

- ✓ Définition de la notion.
- ✓ Les facteurs.
- ✓ Situations de stress au travail.

Les violences au travail : internes et externes

- ✓ Violences, comportements déviants, déviance.
- ✓ Les travailleurs « à risque » « d'un passage à l'acte » et condamnations.
- ✓ Situations de violence au travail.

Le harcèlement

- ✓ Définition des différentes formes de harcèlement.
- ✓ Harcèlement moral : Code du travail, code pénal, faits constitutifs, preuves mobilisables.
- ✓ Les mécanismes, les signaux faibles, les impacts.

Présentation d'un outil type d'analyse comme instrument pratique pour aider le référent

- ✓ A analyser le contexte et dégager un profil indicatif / une photographie.

Module 3 : Repérer et comprendre les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- ✓ Différence avec la séduction.
- ✓ La notion de consentement.
- ✓ Définition des concepts afin de se repérer dans les infractions liées aux violences sexuelles.
- ✓ Harcèlement sexuel : Code du travail, code pénal, faits constitutifs, preuves mobilisables.
- ✓ Comment détecter les signaux faibles qui doivent alerter : Côté victime / Côté harceleur : comportements déviants. Les impacts.

- ✓ Outil spécifique de repérage ciblé des situations de harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Module 4 : Comprendre le cadre réglementaire et les obligations de l'employeur face au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes.

- ✓ Cadre réglementaire : Droits des salariés. Les obligations légales de l'employeur.
- ✓ Responsabilité en cas d'inaction. Conséquences pour l'entreprise.
- ✓ Rôle d'alerte du référent CSE et la responsabilité de transmission à l'employeur.
- ✓ Positionnement du référent harcèlement : projection dans la pratique.
- ✓ Outil type de repérage réglementaire et de transmission :
 - Checklist réglementaire
 - Arbre décisionnel de transmission
 - Fiche de positionnement

BLOC 2 : INITIER UNE STRATEGIE DE PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL, SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES EN ENTREPRISE

Module 5 : Analyser les mesures de prévention relatives au harcèlement moral, sexuel et aux agissements sexistes.

- ✓ Rappel du risque professionnel : définition des concepts (notion de risque, danger, dommage, prévention...).
- ✓ Le DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels.
- ✓ Comprendre les situations dangereuses avec un découpage par familles de risques afin de situer le harcèlement (moral, sexuel) et les agissements sexistes.
- ✓ Climat social : environnement de travail dégradé. L'importance d'une détection précoce pour éviter l'irréparable.
- ✓ Reconnaître des mesures de prévention, moyens existants, pistes d'action au sein de l'entreprise.
- ✓ Référent désigné par le comité social et économique : missions, moyens, place dans la stratégie de prévention.
- ✓ Evaluation-diagnostique au sein de la structure : identifier les « manques » et définir les actions prioritaires.

Module 6 : Assurer son rôle de référent : agir dans l'urgence : de la détection à l'action.

- ✓ **Réagir face à une situation de harcèlement : posture et positionnement.**
 - Discrétion et protection.
 - Gestion des émotions : reconnaître ses propres réactions et maintenir une posture d'écoute neutre.
- ✓ **Stratégie de détection et intervention en urgence**
 - Stratégies de détection (victimes, auteurs présumés), techniques d'investigation et posture professionnelle. Etudes de cas.
 - Intervenir en URGENCE : auprès de la victime / auprès du harceleur (prévenir un passage à l'acte plus grave, préserver sa santé, assurer sa sécurité...)/ auprès des témoins.
 - Détecter, informer, orienter, accompagner, méthodologie des outils.
 - Mener un entretien :
 - avec une victime présumée & faire face aux émotions (peur, tristesse, agressivité...) et aux réactions psychologiques (stress post-traumatique, déni, emprise...).
 - avec un auteur présumé.
 - Techniques d'écoute et de questionnement.
- ✓ **L'enquête interne :**
 - Méthodologie de conduite d'enquête en situation de harcèlement.
 - Posture professionnelle, positionnement. Simulation d'entretiens.
 - L'analyse stratégique : prendre en compte la hiérarchie et les contextes
 - Selon l'auteur présumé, être attentif aux situations complexes (plusieurs victimes, hiérarchie impliquée...).
 - Les limites du référent harcèlement CSE et savoir mobiliser un tiers si nécessaire.

Module 7 : Assurer son rôle dans les actions de prévention et élaborer un plan d'actions.

- ✓ Concept de prévention.
- ✓ Droits, dispositifs mobilisables (avec l'entreprise & en dehors).
- ✓ Organiser et animer des ateliers de sensibilisation auprès des managers, des salariés.
- ✓ Comment communiquer dans l'entreprise sans stigmatiser.
- ✓ Projet : Perspectives pour l'entreprise sur la thématique du harcèlement.

Alexandra TOURNAY – ENSEIGNE AQORPS – N° de SIRET 89334326900013
« Enregistré sous le numéro 75790139479. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat »

Siège social : 7 rue Simplot 79500 Melle
<https://www.aqorps.com/>

- ✓ Plan d'actions : objectifs pour les prochains 6 mois.
- ✓ Bilan.

Moyens pédagogiques

- Intervenant : Alexandra TOURNAY, Consultante et formatrice indépendante, IPRP
- Pour que la formation se déroule correctement dans vos locaux, il est nécessaire de prévoir un vidéo-projecteur, un tableau blanc... Les repas ne sont pas inclus.

Méthode pédagogique

- Pédagogie active alternant apports théoriques et exercices pratiques/ échanges interactifs (libération de la parole...) / cas concrets / schémas / vidéos / outils de prévention / mises en situation...
- Pour chaque module, **les activités sont conçues et adaptées afin de favoriser l'appropriation par les participants.**

Evaluation

- Questionnements oraux, QCM, travaux pratiques, questionnaire de satisfaction.

Pour les personnes en situation de handicap ou ayant des conditions particulières (comme l'illettrisme...), merci de nous contacter avant la formation. Cela nous permettra de vérifier la faisabilité de votre projet et de déterminer les adaptations nécessaires.