

Modalités de formation	Contenu de la formation
<p>Références réglementaires : Loi Avenir professionnel n° 2018-703 du 3 août 2018. Loi n° 2012-954 du 6 août 2012. Art. 11 de la loi du 13 juillet 1983. Art. 222-33 du code pénal.</p> <p>Nous proposons un plan de formation adapté à leurs fonctions pour les référents HSAS d'entreprises de plus de 250 salariés, (Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.)</p> <p>Public ciblé : Les référents HSAS des CSE, pour tous les CSE d'entreprises de plus de 11 salariés.</p> <p>Durée : 1 à 2 journée(s)</p> <p>Coût : forfait jour à négocier Tarifs très compétitifs (exonération TVA formation professionnelle)</p>	<p>Etat des lieux et enjeux du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail Bien comprendre et connaître cette mission parmi celles du CSE - Connaître les moyens de fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Des contradictions dans la définition juridique du harcèlement sexuel ; ➔ Eléments d'histoire culturelle et sociale ; ➔ Deux sources de définition du harcèlement sexuel au travail (milieu juridique – milieu féministe) <p>Harcèlement sexuel et harcèlement moral au travail : définitions, limites et enjeux.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ 1.- Différents types de harcèlement sexuel ➔ 2 - Harcèlement moral et harcèlement sexuel - Définitions, cadre juridique et contexte du harcèlement moral. ➔ 3 - Des approches psychologiques à une approche sociologique du harcèlement moral
<p>Formation prise en charge par l'employeur.</p> <p>Le référent harcèlement bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Art. L. 2315-18 du Code du travail).</p> <p>Objectif : Les référent.e.s doivent être en capacité d'assurer efficacement leur rôle et de développer leurs compétences, de prendre leur place dans le CSE et dans la démarche globale de prévention des risques de l'entreprise.</p> <p>Objectifs secondaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Comprendre les enjeux et les mécanismes du harcèlement sexuel et des agissements sexistes > Connaître le rôle, les missions et les moyens du ou de la référent.e ; > Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise ; > Réagir face à une situation de harcèlement sexuel; > Identifier les acteurs de la santé au travail et savoir orienter les salarié.e.s victimes ; > Intégrer ses missions au sein de la prévention du harcèlement sexuel et plus largement de la prévention des risques du travail. 	<p>Prévenir, Agir, Sanctionner : les obligations de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ 1 - Une obligation générale de prévention de l'employeur Obligation de prévention - Obligation de résultat – Droit d'alerte - Evaluer le risque de harcèlement ➔ 2 – Une obligation de prévention en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes : Les diverses dimensions de la responsabilité de l'employeur : droit du travail et cadre pénal ➔ 3. Les obligations spécifiques en matière de harcèlement sexuel – les diverses mesures à mettre en œuvre – les acteurs à mobiliser ➔ 4 - Désigner un référent thématique du harcèlement sexuel et des Agissements sexistes. La désignation et le rôle du référent (où, quand, comment ?) <p>Prévenir, Agir, Sanctionner : quel rôle pour le CSE</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ 1. Contexte et problématiques ➔ 2. Avantages et inconvénients pour l'action du CSE ➔ 3. Agir pour le CSE : indications sur la procédure à mettre en oeuvre :

Modalités de formation

Programme de formation

Méthodes pédagogiques :

Démarche interactive : nos supports et outils pédagogiques sont choisis pour favoriser la participation active des stagiaires et le partage de leurs expériences (Grpes de travail, Jeux de questions-réponses successifs, simulations).

Savoir : des apports théoriques et juridiques sont indispensables pour délimiter le terrain d'action et le cadre des missions.

Pratique : l'atteinte des objectifs est facilitée par des mises en situation et des analyses de cas.

Efficience : les thématiques sur le travail et la prévention sont illustrées par des cas concrets, des situations de travail vécues ou rencontrées (par les stagiaires, par les consultants)

Outils pédagogiques :

- . Diaporama, quizz et jeux de questions/réponses sur c chaque thématique – supports écrits
- . outils audiovisuels – Extraits de vidéos sur les risques psychosociaux et le harcèlement sexuel
- . Analyse de cas – Utilisation du code du travail

3. Agir pour le CSE : indications sur la procédure à mettre en oeuvre :

- A/ Rappel de définitions du harcèlement sexuel - Sanctions et peines (code pénal)
- B/ Prévenir les actes de harcèlement - les différentes mesures à adopter
- C/ Agir face à des actes de harcèlement – Les différentes actions à déployer

Documents remis aux stagiaires : clé USB ou support papier.

Rapport de formation remis au responsable de prévention et aux stagiaires.

Validation de la formation

Evaluation à chaud de la formation

Evaluation des acquis

Bilan et debriefing en présence du responsable de prévention

Evaluation à froid dans les 3 ou 6 mois après la formation.

Attestation de formation