

Référent harcèlement sexuel en entreprise

<https://estim-formation.com/formation-referent-harcelement-sexuel-agissements-sexistes>

Objectifs de la formation

- Définir et comprendre les notions de harcèlement et le cadre légal
- Connaître le rôle du référent en matière de sexisme et de harcèlement sexuel
- Libérer la parole afin d'échanger sans tabous et que les victimes de harcèlement puissent être accompagnées
- Initier et participer à une enquête
- Manager la situation et les entretiens d'enquête avec les différents protagonistes (victime, personnes mise en cause, témoins éventuels...)
- Fédérer un groupe de personnes afin de créer un collectif apte à prendre en charge la question du harcèlement

Programme pédagogique

Le cadre juridique du harcèlement sexuel et du sexisme en entreprise

La jurisprudence et les faits de sociétés

Etude du cadre légal du harcèlement :

- Les dernières évolutions (lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012, 4 août 2014 et la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite [loi Schiappa](#))
- Bien distinguer les éléments constitutifs du harcèlement moral face au stress et à la pression professionnelle

Prévention du harcèlement moral et sexuel

- Protection des témoins ayant relaté ou témoigné de faits de harcèlement
- Analyse de la jurisprudence en matière de harcèlement
- Les sanctions possibles pénales et civiles pour le harceleur
- Le lien juridique entre discrimination et harcèlement

Etudes de cas de harcèlement sexuel en entreprise :

- Exemples d'affaires jugées de harcèlement au travail
- Etude des cas et débat avec les participants

Rôles du référent agissements sexistes et harcèlement sexuel

- Comment désigner le référent harcèlement et à quoi sert-il ?
- La législation : ce que dit la loi sur le référent harcèlement
- Le statut du référent harcèlement
- De quels moyens dispose le référent pour lutter contre le harcèlement sexuel ?

Sensibiliser en interne et être force de proposition sur le sujet

- Comment prévenir le harcèlement au travail
- Communiquer sur le harcèlement auprès des salariés, établir les règles et les sanctions potentielles

Agir en cas de signalement de harcèlement ou de sexisme en entreprise

- Informer et accueillir les victimes présumées d'agissements sexistes ou d'harcèlement sexuel :
- Appliquer les techniques de communication lors d'un entretien

- Être à l'écoute des collaborateurs pour libérer la parole et collecter des informations

Observer et détecter les situations d'agissements sexistes ou de harcèlement

- Identifier les victimes
- Connaître le profil type du harceleur en entreprise
- Comprendre les motivations et les techniques du harcèlement

Attirer et Fédérer une équipe de volontaires pour :

- Informer les victimes de leurs droits en cas d'agissements sexistes ou de harcèlement
- Rassurer ces victimes
- Orienter les victimes de harcèlement vers les personnes idoines
- Soumettre les présumés victimes à une grille dans le cadre d'une enquête suite à une alerte pour harcèlement

Alerter et orienter les collaborateurs vers les bons interlocuteurs

- Attirer et fédérer une équipe de volontaires pour informer
- Rassurer et orienter les victimes de harcèlement sexuel
- Identifier en amont les différents acteurs pour la prise en charge de la personne harcelée

Mener des enquêtes dans l'entreprise lorsque que cela est nécessaire

- Recueillir des preuves viables, savoir distinguer les faits de harcèlement et les impressions
- Étude d'une grille de question
- Retour de questionnaire et formalisation des résultats pour la Direction
- Conduire un entretien avec la victime,
- Conduire un entretien avec le harceleur présumé
- Conduire un entretien avec les témoins
- Synthétiser les informations et orienter la procédure en fonction

Mise en situation sur un cas de harcèlement sexuel au travail

- Comment travailler en binôme entre référents harcèlement côté CSE et côté employeur

Plan d'action sur votre mission de référent

- Réfléchir à une feuille de route
- Se construire un réseau d'appui en interne sur le sujet

Prérequis et public cible

Prérequis de formation :

Ce programme de formation ne nécessite pas de pré-requis particulier.

Cette formation est ouverte à tous les publics.

Public concerné :

- Référents harcèlement
- Membres du CSE / CSSCT
- Membres des Ressources Humaines de l'entreprise
- Membres des instances représentatives du personnel
- Direction / Manager

Modalité d'évaluation pédagogique

Méthodes d'apprentissage :

- Apports théoriques
- Etudes de cas et de jurisprudences
- Mise en situation

Evalution des compétences acquises par les stagiaires :

A l'issue de la formation, un controle de connaissance permettra d'évaluer les compétences acquises par chaque participant.