



Formation des représentants du personnel

## Formation obligatoire - Référent harcèlement sexuel et comportement sexiste élu ou nommé au CSE

1 jour (7h00) | ★★★★★ 4,5/5 | DT-CSEHARC | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Compétences Métier › Droit du travail et relations sociales › Formation des représentants du personnel

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 23/05/2024.

### Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les contours du sexisme et ses conséquences
- Définir le cadre juridique et les obligations de chacun dans la lutte contre le harcèlement
- Reconnaître les situations de harcèlement sexuel ou moral au travail
- Identifier les comportements à risques et les situations à risques
- Identifier des problèmes liés au harcèlement pour anticiper, prévenir, réagir et lutter contre le harcèlement moral et sexuel
- Agir face au harcèlement et appliquer les mesures adaptées.

### Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel\* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode\*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

\* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

\*\* ratio variable selon le cours suivi

## Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

## Public concerné

Référénts harcèlement sexuel et comportement sexiste (du côté salarié), titulaires ou suppléants, élus ou nommés parmi les membres du CSE, selon l'effectif de l'entreprise.

## Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émarginée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## 1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

## 2) Pendant la formation

### Introduction

- Présentation de chacun
- Objectifs et attentes de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

### Identifier le cadre juridique du harcèlement au travail

- 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
- Comprendre les éléments constitutifs du harcèlement moral face au stress et à la pression professionnelle
- Comprendre les clivages entre le code pénal et le code du travail
- Les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable, dérivées de l'obligation générale de sécurité
- Notions de procédures pénales et civiles relatives au harcèlement
- Le problème central de la charge de la preuve selon le droit appliqué et la délicate distribution des rôles de chacun en la matière
- Les obligations de prévention et de détection
- Le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel, de l'inspecteur du travail et du médecin du travail
- Protections des témoins et des victimes
- Le droit d'alerte et de retrait
- Les sanctions possibles pénales et civiles pour l'harceleur et pour l'entreprise
- L'action possible devant le TASS : la faute inexcusable de l'employeur
- Etat de la dernière jurisprudence et implication des directives européennes

## **Contribuer à mettre en place une politique de prévention du harcèlement en entreprise**

- Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement et de la discrimination
  - Focus sur le harcèlement moral : définition et périmètre
  - Focus sur le harcèlement sexuel : définition et recommandations
  - Focus sur le "harcèlement de rue" avec l'infraction d'outrage sexuel et sexiste (loi SCHIAPPA)
  - Focus sur les nouvelles formes d'agressions : cyberharcèlement, "upskirting", voyeurisme, drogue du viol et sur le nouveau délit de captation et transmission d'images impudiques à l'insu de la victime
  - Focus sur le harcèlement de tendance
  - Focus sur la discrimination : définition et champ d'application
- Clarifier et déterminer les différentes formes de harcèlement
- La prévention des agissements sexistes, en adéquation avec les dispositions de la loi Travail
- Profil des victimes
- Les types d'harceleurs - Les techniques de l'harceleur
- Les défenses de l'harceleur
- La délicate situation de la coactivité et des risques en découlant

## **Agir concrètement en cas de harcèlement**

- Mener un entretien avec la victime et avec les témoins
- Conduire un entretien avec l'harceleur réel ou imaginaire
- La procédure de médiation : techniques et pratiques
- Propositions de méthodes et techniques d'entretien et de plans d'action
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits
- Savoir communiquer pour expliquer les enjeux
- Déterminer un process qualité post-harcèlement

## **Trouver et permettre des solutions contre le harcèlement**

- Réaliser des actions sur le terrain, mettre en place une politique de prévention et améliorer la maîtrise managériale
- Axer l'information et la communication interne
- Modifier le règlement intérieur ou élaborer une charte
- Recourir aux possibilités de formation dans le plan CSE
- Améliorer le programme annuel de prévention des risques
- Les sanctions disciplinaires
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion

## **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

- *Autodiagnostic*
- *Mises en situation basées sur des cas réels et relatés par la jurisprudence*
- *Exercices d'entraînement : quiz interactif sur les définitions et le cadre juridique*
- *Jeux de rôle pour acquérir les bons réflexes face à un risque ou un cas avéré de harcèlement sexuel*
- *Atelier collectif : analyse de scénarii, mise en situation*
- *Brainstorming en sous-groupe*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

## **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

## **Modalités d'évaluation des acquis**

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

## **Les + de la formation**

M2i Formation est agréée par la DREETS (ex-DIRECCTE) pour dispenser les formations SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) du Comité Social et Economique (CSE) sur l'ensemble du territoire français.

Formation dispensée par des formateurs spécialisés en RPS et experts dans la sensibilisation à la lutte contre le harcèlement.

Formation ponctuée par des exemples précis et des mises en situations réelles et relatées par la jurisprudence ; jeux de rôle pour acquérir les bons réflexes face à un risque ou un cas avéré de harcèlement sexuel.

## **Accessibilité de la formation**

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

## **Modalités et délais d'accès à la formation**

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.