

DEVENIR RÉFÉRENT HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES AU CSE

1 jour (7 heures en présentiel ou 7 heures à distance en classe virtuelle)

Compétences visées

Identifier le cadre juridique des agissements sexistes au travail. Identifier les périmètres de la prévention des agissements sexistes en entreprise. Agir concrètement en cas d'agissements sexistes en entreprise. Trouver et mettre en place des solutions de prévention contre les agissements sexistes.

Objectifs pédagogiques

Cette formation vous permet de prendre conscience du cadre réglementaire dans la prévention santé et sécurité au travail, d'identifier les agissements sexistes et les conduites interdites en entreprise, de prévenir et réagir contre les agissements sexistes dans un contexte professionnel.

Population visée

Connaissance des postes de travail de l'entreprise et des principaux risques.

Pré-requis

Toute personne membre du CSE (Elu, délégué syndical...) désignée par le CSE comme référent harcèlement.

Procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation

Audit téléphonique d'un conseil-formation pour s'assurer des pré-requis et des besoins de l'apprenant, complété d'un audit de niveau via un formulaire à remplir, soumis à l'analyse du formateur-référent.

Méthodes pédagogiques

8 participants maximum, un poste par stagiaire et un support de cours est envoyé en fin de stage (vidéos tutorielles et/ou support spécifique). La formation est constituée d'apports théoriques, de démonstrations et de mises en pratique basées sur des exercices applicatifs et/ou ateliers.

Formateur

Coach formateur, expert sur les questions de QVT (qualité de vie au travail).

Modalités de validation des acquis

Évaluation continue via des exercices applicatifs et/ou des ateliers de mise en pratique. Évaluation en fin de stage par la complétion d'un questionnaire et/ou d'une certification officielle issue du Répertoire Spécifique. Émargement quotidien d'une feuille de présence (en présentiel ou en ligne). Complétion par le formateur/la formatrice d'un suivi d'acquisition des objectifs pédagogiques. Remise d'une attestation individuelle de réalisation.

Contenu

Les enjeux de la prévention

- Hygiène, sécurité et conditions de travail
- Responsabilité civile et pénale

Identifier le cadre juridique des agissements sexistes au travail

- Les textes et la loi en évolution
- Caractériser les agissements sexistes : définitions principales et signification
- Comprendre le « fossé juridique » entre le code du travail et le code pénal. Notions de procédures pénales et civiles relatives aux agissements sexistes
- La charge de la preuve
- Les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable. Les actions de la DRH : prévention, détection, enquête, sanctions...
- La prévention des agissements sexistes selon les dispositions de la loi Travail
- Le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel, voire de l'inspecteur du travail ; le droit d'alerte des élus du personnel (CSE, DP, CHSCT)

Qu'est-ce que la prévention des agissements sexistes en entreprise ?

- Intégrer le poids de la culture dans les mots (un entraîneur, c'est bien ; mais une entraîneuse ?)
- Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de relations professionnelles normales du champ de l'interdiction (Exemple : harcèlement sexuel et discrimination)
- Clarifier et déterminer les différentes formes et techniques d'agissements sexistes : cas concrets (les fausses bienveillances, les insinuations, l'infériorisation professionnelle, l'infantilisation, les plaisanteries lourdes, les mauvaises blagues, les propos graveleux)
- La notion de harcèlement sexuel d'ambiance
- Les techniques de défenses de « l'agitateur sexiste »

Agir concrètement en cas d'agissements sexistes en entreprise

- Mener un entretien avec la victime
- Conduire un entretien avec « l'agitateur sexiste »
- Prévoir des entretiens avec les témoins
- Lancer une médiation : principes et techniques
- Élaborer une méthode et un plan d'actions
- Suivre, mesurer, analyser et capitaliser

Trouver et mettre en place des solutions de prévention contre les agissements sexistes

- Améliorer la maîtrise managériale dans une politique de prévention
- Réaliser des actions sur le terrain
- Axer l'information et la communication interne
- Élaborer une procédure ou une charte, au-delà du règlement intérieur complété
- Recourir aux possibilités de formation dans le plan
- Améliorer le document unique d'évaluation des risques et le programme annuel de prévention
- Les sanctions disciplinaires
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion : cas concret du plan de prévention de l'entreprise