PERFORMANCE INDUSTRIELLE

Management QHSE

REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

PUBLIC

- Toute personne du CSE et/ou de l'entreprise désignée Référent

PREREQUIS

- Aucun

MODALITES PEDAGOGIQUES

- La pédagogie s'appuie sur des études de cas en support papier ou vidéo et des QCM permettant de vérifier l'acquisition.
- Des situations concrètes sont créées avec une participation active de chacun, des exercices en sous-groupes pour favoriser la formulation, l'expression et la communication.

MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

- Exercices
- Questionnaire

N° déclaration d'activité
72 33 000 12 33
SIRET – 781843073
NAF – 8532Z
N° Qualiopi – 8575624

MAJ: 06/01/2026

Rappels juridiques :
Pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique en la matière.
Ainsi, depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents en la matière doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel.

- *Lorsque l'entreprise compte plus de 250 salariés, un référent chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » doit être désigné par l'employeur dans l'entreprise (article L.1153-5-1 du Code du travail – Chapitre III relatif au Harcèlement sexuel).*
- *En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent doit être désigné par le CSE (dans toute entreprise pourvue d'un CSE), parmi ses membres (titulaires ou suppléants). Il est désigné pour une durée précise, qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.*

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Connaître les éléments juridiques incontournables en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.
- Identifier et analyser une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes.
- Accompagner, informer et orienter les salariés concernés.
- Acquérir la bonne posture.
- Repérer l'articulation de son rôle avec celui des autres acteurs de prévention.

PROGRAMME

COMPREHENSION ET MAITRISE DES NOTIONS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Le cadre réglementaire et les obligations, les responsabilités pénale et civile
- Les définitions (stress, violences et agressions, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes),
- Les conséquences sur la santé,
- Les sources
- Les facteurs de risque individuels,
- Les facteurs de risque dans le travail,
- Quelques données statistiques

LE HARCELEMENT SEXUEL, LES AGISSEMENTS SEXISTES

- La législation
- Les typologies de harcèlement
- Les facteurs de risque
- Les référents :
  - Le cadre réglementaire
  - Rôle et moyens d'action
  - L'articulation avec le CSE

REAGIR A UNE SITUATION DE HARCELEMENT

- Les relations des différents acteurs (Employeur, RH, personnel de santé, CSE/CSSCT, collègues, …),
- Comment détecter le mal être, les attitudes 0à adopter :
  - Les grandes règles de la communication,
  - Les outils permettant d'émettre des messages clairs, compréhensibles, fiables : notion de prise d'espace,
  - Les outils non verbaux : le contrôle de soi,
  - Les attitudes réactionnelles face à une situation ou à quelqu'un et leur impact.
- Faire face à un signalement/ les étapes
  - L'accueil
  - L'analyse
  - L'enquête
  - L'alerte/l'information des parties
  - Les actions possibles

LA PREVENTION DES RISQUES

- Evaluer les risques : comment ?
- Prévenir les risques : prévention primaire, secondaire, tertiaire
- Les leviers d'action

4 à 10 participants par groupe

1 jour

Inter-entreprises

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS
info@afpiso.com
www.formation-maisonindustrie.com