



Public

Référents désignés par l'entreprise chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les personnes en situation de handicap
Référent désigné par le CSE, DRH, RRH, Responsables RH , Médiateur



Pré-requis

Aucun

Modalités et délais d'accès

- ✦ Contact via le site internet ou par mail (contact@cpr-formation.fr) – réponse sous 48 heures
- ✦ Présentiel / Distanciel



Durée

1 jour – 7 heures



Lieu

INTRA : en Entreprise



Objectifs

- ✦ Connaître la législation en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.
- ✦ Etablir une procédure destinée à recevoir, à enquêter sur les plaintes et à les qualifier.
- ✦ Savoir communiquer avec les salariés et alerter la hiérarchie sur la prévention du risque et des mesures de protection.
- ✦ Elaborer un plan d'action
- ✦ Détecter une situation de harcèlement et prendre en charge la victime.
- ✦ Accompagner des collaborateurs en souffrance
- ✦ Ecouter un agresseur présumé



Animation

Formateur Consultant



Méthode pédagogique

- ✦ Exposés
- ✦ Echanges interactifs
- ✦ Expérimentation d'entretien à partir de situations apportées par les participants.
- ✦ Apprendre à conduire des entretiens à partir de cas concrets apportés par les participants



Sanction

Attestation de formation



Programme

Caractériser et définir le harcèlement
Définition du Harcèlement et de ses différentes formes
S'approprier le cadre juridique (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)
Distinguer les éléments constitutifs du harcèlement face au stress et à la pression professionnelle
La notion de preuve (Qui peut parler de harcèlement ?)
Le droit d'alerte et de retrait
Les sanctions pénales et civiles pour l'harceleur et l'entreprise

Définir les différentes formes de harcèlement

- Liste des 45 agissements constitutifs du harcèlement
- Les 24 formes de discrimination
- Comprendre les dérives managériales pouvant entraîner du harcèlement
- Quelles mesures règlementaires ?

Les conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail : physique ; psychique ; troubles du comportement

CPR FORMATION

119 bis rue de Colombes– 92600 Asnières – Tél 01 80 87 46 80 – contact@cpr-formation.fr– www.cpr-formation.fr–

N°d'existence 11922673792 — NAF70.22Z – SIRET 980 335 475 00029

Etablir une procédure destinée à recevoir, à enquêter sur les plaintes et à les qualifier
Rédiger une procédure de prise en charge et d'enquête
Ecouter avec bienveillance et neutralité
Recueillir les faits, les preuves,
Adopter les bons comportements et connaître les erreurs à éviter,
Prendre des mesures disciplinaires : mutation, suspension temporaire, licenciement
Communiquer la procédure dans l'entreprise
Savoir communiquer avec les salariés et alerter la hiérarchie sur la prévention du risque et des mesures de protection.
Connaître les outils de prévention mis à disposition

- Le règlement intérieur
- le DUERP
- Les procédures internes
- La qualification des faits,
- La médiation
- La formation des élus et des salariés,
- Les CSE et les CSSCT

Comment communiquer avec les salariés et la direction ?

Définir les objectifs d'une communication efficace et les moyens à mettre en œuvre
Choisir un message adapté

Réflexion autour d'un exemple de procédure d'alerte

Elaborer un plan d'action

Construire un schéma de prise en charge type arbre des causes

Comment accompagner des collaborateurs en souffrance et ou agresseur présumé

Reconnaitre le stress

Identifier les différentes formes de souffrance : physiques, psycho émotionnelles

Comment mener des entretiens efficaces et respectueux à partir des faits exprimés.

Comment accueillir les ressentis d'une personne en souffrance

Comment garantir ou valider la neutralité de votre écoute face à une victime et ou un agresseur.

Comment donner un feedback constructif

Mise en situation à partir de cas apportés par les participants.



Législation

Articles L.2314-1 et L.2315-18 du Code du Travail



Coûts (HT)

INTRA : voir devis