

## **Contexte :**

*Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.*

*Tous les CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise doivent également désigner un référent parmi ses membres.*

*L'environnement et les relations de travail peuvent également engendrer des situations de harcèlement moral et de violences internes.*

## **Objectifs :**

- Prendre en charge un signalement de harcèlement et savoir réagir
- Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement
- Maîtriser le cadre juridique
- Mettre en place la prévention.

## **Public et prérequis :**

Service RH et direction  
Manager souhaitant participer à la prévention du harcèlement dans l'entreprise  
Référént harcèlement sexuel désigné par le CSE parmi ses membres  
Tout membre du CSE

**Prérequis :** Être ou vouloir être acteurs de la prévention des risques psychosociaux et avoir des connaissances de bases en prévention des risques et santé au travail

## **Durée et participants :**

7 heures soit 1 jour  
Effectif moyen : 8 à 10 personnes maximum

## **Moyens et méthodes pédagogiques :**

Formation à dominante pratique.  
Cahier d'exercices, atelier pédagogique sur des cas concrets  
Supports documentaires  
Powerpoint et vidéos

## **Points forts :**

Les cas concrets peuvent être réalisés à partir de situations vécues par l'entreprise.

L'alternance des séquences théoriques et des travaux réalisés en groupe, des mises en situation avec des jeux de rôles.

## Déroulé de la formation :

- **Accueil – présentation de la formation et tour de table**
- **Les définitions et le cadre juridique**
  - Que disent le Code du Travail et le Code pénal ?
  - La responsabilité de l'employeur
  - Différence entre harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- **Les enjeux sociaux et économiques**
  - Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux
  - Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés
  - L'impact économique pour l'entreprise
- **Agir face à des situations de harcèlement**
  - Identifier les comportements assimilables à du harcèlement
  - Les ressources internes et externes
  - Identifier les actions à mener en fonction des circonstances :
    - En situation d'urgence
    - Mettre en place des mesures curatives
    - Mettre en place des actions de prévention
  - Les moyens :
    - Informer et former le personnel
    - Mise en place d'une procédure d'alerte
    - Le traitement des alertes
    - Les enquêtes
    - Les sanctions ...
- **Ateliers pédagogiques : Cas concrets en groupe**

## Suivi et évaluation :

La formation est évaluée en continue au travers des échanges et par un QCM final.

En fonction des actions à mener et des besoins de l'entreprise une 2<sup>ème</sup> journée pourra être proposée dans le semestre suivant la première formation.

A l'issue de la formation, une attestation de formation sera remise à chaque participant.