

Repérer le harcèlement dans son entreprise, mettre en place une enquête

PUBLIC : Tout élu, référent au harcèlement sexuel désigné au sein du CSE et celui désigné par l'employeur au sein de l'entreprise de + 250 salariés.

Formatrice : Psychosociologue, IPRP chargée d'enquêtes RPS et harcèlement en entreprise

Durée : 2 jours (14h) Ref : CRT301	Prix Inter : 1 280 €Net Formation en présentiel
Objectif Être capable de : -Définir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. -Maîtriser le cadre légal nécessaire à la fonction du référent. -Mettre en place une information efficace dans l'entreprise. -Insérer son action dans la prévention santé de le entreprise. -Connaître les partenaires internes et externes du Référent HS/AS. -Acquérir les outils nécessaires à l'accueil des victimes. -Maîtriser les différents moyens d'enquête.	Méthode Exposés suivis de questions-réponses et échanges avec le formateur et entre les participants Cas pratiques autour de situations évoquées Mise en situations des participants
Pré-requis Aucun	Évaluation Elle se fait tout au long de la session

Programme

1. Le harcèlement

- Ce qui est du harcèlement, ce qui n'en est pas!
- Désignation du référent et ses moyens d'actions propres.

2. Définir légalement le harcèlement

- Le harcèlement sexuel :
Définitions, faire la différence entre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, les agressions sexistes, les violences sexistes, les agressions sexuelles, le viol
- Le harcèlement moral :
Définitions, situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux
Les impacts du harcèlement sur la santé des salariés.

3. Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel et moral en entreprise

- Connaître les différentes règles applicables : loi, décrets et jurisprudence
- Connaître les obligations de l'employeur notamment en termes de documents et affichages obligatoires
- Connaître le barème de sanctions possibles en cas de reconnaissances de harcèlement : pénalités de l'employeur, sanction disciplinaire.

Exercice pratique : quizz sur les informations juridiques acquises précédemment et discussions.

4. Comment identifier un cas de harcèlement ?

- Repérer les signaux d'alerte : qu'est-ce qu'un signal faible, un signal avéré sur le plan légal
- Reconnaître un cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes
- Que faire lorsque le signalement est indirect ?
- Comment orienter, accompagner la victime ?
- Comment aborder le sujet avec le harceleur suspecté ?

Discussions, échanges : motivations et freins personnels à assumer ce rôle

JOUR 2

5. mettre en place l'alerte, puis l'enquête face à un cas présumé de harcèlement

- Quelle procédure suivre en cas de signalement d'un harcèlement ? Qui alerter ?
- L'enquête interne et l'alerte, l'enquête de police
- Quels niveaux de preuves sont retenus par les juges?
- Le rôle de chacun dans l'entreprise : référent harcèlement, manager, direction, RH
- Déceler le vrai du faux : Comment faire la différence?

Discussions et échanges sur les preuves, les soupçons, les croyances, les convictions.

Exercices pratiques : à partir d'éléments donnés par la formatrice, analyser un dossier

6. Pratique de l'entretien avec le harcelé, le harceleur, l'entourage

- L'entretien non directif, l'entretien directif, l'écoute active
- Les techniques de questionnement

Mises en situations : Les participants s'entraînent à analyser une situation humaine et à choisir les premiers actes à poser.

Jeux de rôles : Les participants mettent en pratique ces techniques selon la situation présentée.