Programme de Formation

Être référent harcèlement

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique

Public visé

Référents CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L2314-1 du Code du travail), référents désignés par l'employeur (entreprises d'au moins 250 salariés, art. L1153-5-1), professionnels RH, managers pressentis pour cette mission

Objectifs pédagogiques

- Situer ses missions et ses limites de référent dans le cadre légal et l'organisation de l'entreprise
- Distinguer harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexiste et conflit interpersonnel
- Repérer les signaux d'alerte individuels et collectifs ainsi que les effets sur la santé
- Conduire un premier entretien d'écoute avec une victime ou un témoin
- Orienter la situation vers les interlocuteurs adaptés en respectant la confidentialité

Compétences visées

- Former et informer les salariés et sensibiliser à la prévention des risques
- Identifier et qualifier les situations de harcèlement et d'agissements sexistes au regard du cadre légal
- Repérer les signaux d'alerte et les situations à risques au sein d'un collectif de travail
- Accueillir et écouter une personne en difficulté en adoptant une posture adaptée
- Orienter les situations vers les acteurs internes et externes compétents, dans le respect de la confidentialité

Description

1 – Le rôle et le cadre

- Missions du référent : informer, orienter, accompagner
- Obligation de sécurité de l'employeur (art. L4121-1) et obligation de prévention du harcèlement
- Définitions légales : harcèlement moral (L1152-1), harcèlement sexuel (L1153-1), agissement sexiste (L1142-2-1)
- Protection des victimes et des témoins, sanctions encourues
- Distinguer harcèlement, conflit, management exigeant et incivilités

2 – Comprendre et repérer

- Les mécanismes : processus, escalade, emprise, place du groupe et des témoins
- Facteurs organisationnels favorisants et lien avec les risques psychosociaux

- Signaux faibles individuels (comportements, absentéisme, isolement) et collectifs
- Conséquences sur la santé psychique et physique des victimes et des témoins
- Freins à la parole : peur, honte, loyauté, banalisation

3 – Accueillir une parole

- La posture du référent : écoute active, neutralité bienveillante, non-jugement
- Préparer et cadrer l'entretien : lieu, durée, confidentialité et ses limites, prise de notes
- Recevoir une victime, un témoin, une personne mise en cause : spécificités
- Formaliser un compte rendu factuel

4 – Traiter, orienter, se protéger

- Le circuit de signalement interne et la place du référent dans le dispositif
- Principes de l'enquête interne : finalité, acteurs, place du référent
- Les ressources : médecin du travail et SPSTI, CSE, RH, inspection du travail, Défenseur des droits, associations d'aide aux victimes, lignes d'écoute
- Les situations d'urgence : danger pour la santé, idées noires, violences
- Prendre soin de soi : charge émotionnelle, limites de la mission, appui sur un réseau

Prérequis

Aucun pré-requis

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et pratiques.
- Études de cas en sous-groupes.
- Jeux de rôle d'entretien en trios, avec débriefing guidé par une psychologue du travail.
- Discussions et échanges sur les pratiques professionnelles.

Moyens et supports pédagogiques

- Support pédagogique complet remis aux participants sur l'extranet.
- Livret du référent : fiche réflexe entretien, trame de compte rendu, annuaire des ressources.
- Études de cas concrets et scénarios de mises en situation.

Modalités d'évaluation et de suivi

Nos formations s'inscrivent exclusivement dans le cadre de la formation professionnelle continue ; elles permettent de développer ou de certifier des compétences clés mais ne délivrent pas de diplôme d'État, ni RNCP.

- Quiz de positionnement en début de formation et quiz d'évaluation en fin de formation.

Informations sur l'accessibilité

Des formations accessibles aux personnes en situation de handicap

Les différentes formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Néanmoins, la validation de certaines formations peut être subordonnée à la mise en œuvre de séquences pratiques. Une analyse des besoins et des conditions d'accès sera réalisée en amont de l'inscription afin d'identifier plus précisément les conditions de réalisation et de faisabilité de la formation.

Pour toute question, vous pouvez contacter notre service administratif formation@kerea.eu

Conditions d'accompagnement

Afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à notre offre de formation, une analyse des besoins est réalisée en lien avec des partenaires spécialisés. Cette analyse permet d'identifier les moyens d'adaptation, d'assistance ou de compensation à mettre éventuellement en œuvre.

Modalités techniques et environnement

Conditions de réalisation matérielle de la formation :

- Rappel aux stagiaires d'apporter leurs propres affaires : matériels (stylo, bloc note etc.)
- Une salle de formation dotée de tables, de chaises en nombre suffisant avec idéalement la possibilité de disposer également d'un espace permettant les mises en pratique
- Un moyen de diffusion du contenu (vidéoprojecteur avec écran ou mur blanc, ou télévision avec câble de branchement)
- Un paperboard avec des feutres de couleurs
- Un téléphone, tablette ou ordinateur par stagiaire pour permettre l'accès à l'espace connecté personnel (quizz, émargement, documentations…)

Conditions de réalisation matérielle en cas de déploiement à distance :

- Un endroit pour s'isoler et pouvoir s'immerger dans la formation
- Matériel informatique en bon état de fonctionnement (micro, camera, pc)

L'assistance technique et pédagogique est accessible à l'adresse : formation@kerea.eu