
Harcèlements et violences sexistes et sexuelles : Repérer, prévenir et traiter

Prérequis

- Aucun

Objectifs pédagogiques

- Connaître et détecter le harcèlement moral
- Comprendre les impacts sur la victime et le collectif de travail
- Maîtriser le cadre légal : obligations de l'employeur, responsabilité des IRP et sanctions encourues par l'auteur.e
- Connaître et repérer le harcèlement sexuel et les agissements sexuels au travail
- Poser les enjeux : réputationnels, collectifs et individuels
- Maîtriser le cadre légal : obligations, risques encourus (civil et pénal) et sanctions applicables (auteur.e et personne morale)
- Disposer des repères et d'outils pour définir et mettre en place une politique d'entreprise conforme et efficace
- Connaître les préalables indispensables à l'enquête
- Poser la méthodologie d'enquête : étapes-clé, comité d'entreprise, entretiens, mesures envisageables et rapport d'enquête
- Et après l'enquête ? les suites de l'enquête

Public visé

Dirigeant.e.s et gérant.e.s, direction RH/RS et juridique, personnel RH, référent.e.s Employeur et CSE, membres du CSE/CSST

Programme

22 mars 2022 de 9h à 12h30

Les fondamentaux en matière de harcèlement moral

- Harcèlement moral : de quoi parle-t-on ? Où en est-on ?
- Les contours : manifestations, conditions cumulatives et illustrations jurisprudentielles
- Focus sur les facteurs de risque
- Connaître le cadre légal : obligations de l'employeur, responsabilité des IRP et sanctions encourues par l'auteur.e
- Quels impacts sur la victime et le collectif de travail ? Repérer les signaux et savoir comment (ré)agir au niveau individuel

Harcèlements et violences sexistes et sexuelles : Repérer, prévenir et traiter

24 + 29 mars 2022 de 9h à 12h30

Harcèlements et violences sexistes et sexuelles : comment mettre en place une politique d'entreprise conforme et efficace ?

I. Connaître les définitions et le cadre légal

- Harcèlement sexuel, agissements sexistes, outrage sexiste, agression sexuel... : quoi parle-t-on ? Où en est-on ?
- Les contours de ces notions : manifestations, conditions cumulatives et illustrations jurisprudentielles. La notion du consentement
- Le cadre légal : obligations de l'employeur, responsabilités des différents niveaux d'acteur.rice.s les risques encourus en matière civile et pénale, les sanctions applicables

II. Agir à travers la mise en place d'une politique

- Pourquoi agir ? Les enjeux réputationnels, collectifs et individuels
- Elaborer la cartographie des acteur.rice.s et créer un cadre propice à la remontée d'information
- Mettre en place sa politique de lutte contre les harcèlements et les violences
 - 1. Conforme à la législation en vigueur : Etat des lieux/check-list de l'existant, repérage des manquements et identification des pistes d'amélioration
 - 2. Efficace : apport de bonnes pratiques, recommandations opérationnelles et mise à disposition de procédures et d'outils concrets
- Comment agir ?
 - Réunir les conditions pour installer un climat de confiance (conditions matérielles, posture et confidentialité)
 - Accueillir un signalement et réaliser un premier niveau d'écoute
 - Accompagner et orienter la victime : prise en charge de la personne ET traitement de la situation
- Boîte à outils : modèles d'affichage, procédures type, fiche de signalement, cartographie, ...

*Harcèlements et violences sexistes et sexuelles :
Repérer, prévenir et traiter*

31 mars 2022 de 9h à 12h30

Comment mener une enquête interne harcèlement ?

- Enquête et préalables indispensables :
 - Est-elle obligatoire ?
 - Dans quels délais la mettre en œuvre ?
 - Quel est son point de départ ?
- Méthodologie de l'enquête :
 - Quelles sont les étapes-clé ?
 - Qui mène l'enquête ?
 - Avec ou sans les référent.e.s ?
 - Qui peut-on auditionner ?
 - Le comité d'enquête ; le rapport d'enquête, sa rédaction et sa communication
- Méthodologie des entretiens d'enquêtes :
 - Quel formalisme ?
 - Quelle attitude adoptée ?
 - Quelles questions poser ?
- Les mesures envisageables :
 - Accompagnement de la victime, sanction disciplinaire, procédure pénale...
 - Quelles sont les pratiques des entreprises ?
- L'après enquête :
 - Les mesures de réparation, les mesures de prévention à mettre en œuvre.
 - Opter pour un plan d'action individuel ou collectif ?

Méthodes et supports pédagogiques

- Outils 100% participatifs et collaboratifs pour favoriser l'interaction
- Livrables remis aux participant.es
- Feuille d'émargement
- Attestation de présence
- Évaluation des compétences acquises : QCM, Cas pratiques, Quiz

Harcèlements et violences sexistes et sexuelles : Repérer, prévenir et traiter

Les intervenantes

Alice Marchionno, Consultante senior, formatrice et juriste en droit social au sein de Equilibres.

Elodie Maître, Consultante senior, formatrice et psychologue du travail au sein de Equilibres.

Durée, dates et lieu

Durée	Dates	Lieu
4 sessions de 3h30 soit 14h (9h à 12h30)	22 mars 2022 : 9h à 12h30 24 mars 2022 : 9h à 12h30 29 mars 2022 : 9h à 12h30 31 mars 2022 : 9h à 12h30	En distanciel 

- La confirmation d'inscription vous sera adressée par mail.
- Si la formation devait être annulée faute de participants vous seriez également prévenu par mail 15 jours avant le début de la formation.

Coût de la formation

Tarif adhérent AREA	1 100,00€ HT (soit 1 320,00€ TTC) / personne / 4 sessions
Tarif non adhérent AREA	1 300,00€ HT (soit 1 560,00€ TTC) / personne / 4 sessions

Le +

- Un groupe de 10 participants maximum, tous professionnels de l'agroalimentaire afin de partager des expériences et des préoccupations concrètes.
- Formation accessible aux personnes en situation de handicap. Afin de répondre aux différentes contraintes merci de nous contacter.



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie : action de formation.

