



RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES.

Durée

21.00 heures (3 jours)

Profils des apprenants

- Référénts harcèlement (employeur et CSE), managers, RH, représentants du personnel, préventeurs HSE/QVCT.
- Contexte entreprise: première mise en place du dispositif, contexte sensible (historique de cas), multi-sites, besoin d'outillage complet et d'alignement avec CSE/RH.

Prérequis

- Compréhension des consignes en français.
- Connaissance de base du contexte interne (procédure d'alerte/traitement, DUERP, acteurs internes)



Processus :

Recueil de besoin, validation prérequis, devis/convention, convocation. Pour toute inscription contacter notre service commercial sur contact@axio-protech.com. Délai d'accès: 3 semaines. Personnalisation via DUERP/consignes site.

Modalités d'accès aux personnes en situation de handicap :

Pour les personnes en situation de handicap, nous étudions les actions que nous pouvons mettre en place pour favoriser leur apprentissage à travers un questionnaire avant formation. Nous nous appuyons également sur un réseau de partenaires locaux. Contact référent handicap: maud.hoffmann@axio-formation.com.

Qualité et indicateurs de résultats :

Taux de présence VS taux d'abandon, taux de satisfaction à chaud et à froid, taux de réussite à l'évaluation finale.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES.

- Comprendre les notions de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes selon le cadre légal.
- Identifier les comportements inappropriés et les situations à risque.
- Maîtriser le rôle, les droits et les devoirs du référent harcèlement.
- Savoir accueillir, écouter et orienter une personne victime ou témoin.
- Suivre les indicateurs HSE (AT/MP, quasi-accidents, presqu'accidents), analyser les écarts et proposer des mesures de prévention.
- Collaborer avec les acteurs internes et externes de la sécurité (SPST/IPRP, les partenaires (CARSAT, INRS) et mobiliser les ressources/outils (OIRA, brochures INRS).

CONTENU DE LA FORMATION.

1. Cadre légal et les obligations de l'entreprise

- Définition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (Code du travail et Code pénal)
- Obligations de l'employeur et du CSE
- Les acteurs internes et externes impliqués dans la prévention (RH, inspection du travail, médecine du travail, etc.)

2. Le rôle du référent harcèlement sexuel

- Missions, limites et responsabilités
- Les qualités requises : écoute, neutralité, confidentialité, impartialité
- Articulation avec les autres référents (santé/sécurité, RH, CSE)

3. Identifier, prévenir et traiter les situations à risque

- Les différents types de comportements à proscrire
- Les mécanismes du harcèlement et de la domination
- Les facteurs de risque organisationnels et relationnels
- Les actions de prévention et de communication interne

4. Accueillir et accompagner une victime ou un témoin

- Les principes d'écoute bienveillante et de neutralité
- Recueillir la parole sans juger ni influencer
- Orienter vers les interlocuteurs ou services compétents
- Les procédures internes et externes (plainte, médiation, enquête, etc.)
- Fil d'escalade en cas de danger grave et imminent (contacts, délais, conservation des preuves, mesures conservatoires)

5. Etude de cas et mises en situation

- Analyse de situations réelles rencontrées en entreprise
- Jeux de rôle et entraînement à l'écoute active
- Élaboration d'un plan d'action de prévention adapté à la structure
- Le cas échéant, scénarios multi-sites : coordination entre référents site, remontée structurée vers le CSE central, plan de communication interne par site.



ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE.

Notre équipe pédagogique maîtrise l'ensemble des sujets proposés à la formation. Nous construisons nos programmes en identifiant les besoins en compétences des futurs apprenants et en collaboration avec nos experts métiers.

Pour tout besoin lié à la pédagogie, notre référente est Maud :
maud.hoffmann@axio-formation.com
(également référente handicap)
Pour tout besoin d'ordre administratif ou logistique, notre référente est Emilie :
emilie.vannieuwenborg@axio-formation.com



Moyens pédagogiques et techniques

- **En présentiel** : Accueil des participants dans une salle dédiée à la formation Documents supports de formation projetés Etudes de cas concrets Possibilité: Apports structurés, analyses de décisions prud'homales, études de cas contextualisées, jeux de rôle (accueil d'un signalement), outils pratiques : trame de procédure interne, fiche de recueil de faits, grille d'orientation, check-list communication préventive, matrice d'escalade. Supports remis (PDF/fiche mémo) Quizz et activités collectives en salle Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation Livrables remis par exemple : Fiche mémo référent, trame procédure interne, modèle fiche de recueil, matrice d'orientation (RH/CSE/SPST/inspection), plan de communication préventive, check-list mise à jour DUERP, Trame de comité de pilotage (CoPil) prévention HS/AS – multi-sites (ordre du jour, indicateurs, jalons).
- **En distanciel** : Classes virtuelles via l'interface Digiforma ou Livestorm Support de formation partagé Activités d'entraînement en synchrone Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation Livrables remis par exemple: Fiche mémo référent, trame procédure interne, modèle fiche de recueil, matrice d'orientation (RH/CSE/SPST/inspection), plan de communication préventive, check-list mise à jour DUERP, Trame de comité de pilotage (CoPil) prévention HS/AS – multi-sites (ordre du jour, indicateurs, jalons).

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles d'émargement
- Autoévaluation de niveau en début de formation et fin de formation
- Evaluations d'entraînement tout au long de la formation
- Évaluation finale : QCM juridique court + étude de cas (accueil d'un signalement et orientation) + grille d'observation de la posture (écoute, non-suggestion, neutralité).
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid
- Délivrance d'une attestation de formation
- Suivi différé à J+60/J+90 auprès du management : mise en œuvre du plan d'action, difficultés, besoins d'ajustement.

