

Programme de formation

Devenir référent violences et harcèlements sexistes et sexuels - (VHSS)

Objectifs :

Les employeurs doivent protéger la sécurité de leurs salarié·es et veiller à la prévention du harcèlement sexuel au travail. Chaque entreprise doit nommer un·e référent·e harcèlement sexuel au comité social et économique et les entreprises de plus de 250 salarié·es doivent en plus, nommer un·e référent·e agissements sexistes et harcèlement sexuel. Les employeurs publics doivent nommer un·e référent·e égalité. Leur mission ? Promouvoir l'égalité professionnelle, participer à la prévention des violences sexistes et sexuelles, informer et accompagner les personnels dans leurs démarches.

A l'issue de cette formation, les participants seront en mesure de :

- comprendre et incarner son rôle de référent harcèlement
- connaître le cadre légal et les obligations de l'employeur en matière de violences sexistes et sexuelles
- informer et orienter les salariés
- recevoir et traiter un signalement
- comprendre son rôle dans l'enquête interne
- savoir analyser et qualifier les faits de violence signalés et formuler des préconisations
- conseiller la hiérarchie sur la conduite à tenir en cas de violences et la communication interne avant, pendant et après l'enquête
- connaître les bonnes pratiques de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

A l'issue de cette formation, l'entreprise pourra compter sur ses référent·es pour contribuer pleinement à la prévention des violences sexiste et sexuelles au sein de votre structure.

Publics et prérequis :

Référent·es sexisme et harcèlement sexuel (ou en devenir), référent·es égalité, représentant·es du personnel, personnel clé de la prévention des violences sexistes et sexuelles dans les organisations

Méthodes pédagogiques et moyens techniques :

Cette formation articule des apports de connaissances à des illustrations et exemples tirés de la pratique professionnelle de l'intervenant. Elle alterne des temps d'apports théoriques avec de nombreuses mises en situation personnelles et questionnements sur les pratiques quotidiennes des participants. Cette formation est très adaptative en temps réel. Des éclairages extérieurs sur d'autres établissements issus de l'expérience de la formatrice seront apportés.

Durée :

14 heures.

Programme :

Au cours de cette formation seront notamment abordées les thématiques suivantes :

Comprendre les aspects juridiques
les types et définitions de situations
la notion d'agissements à caractère sexiste
les textes récents et leurs évolutions
les obligations de l'employeur

Accompagner les acteurs et mettre en place des actions de prévention
le conseil auprès des employeurs
le conseil auprès des salariés
l'analyse des documents et des situations

Repérer et réagir face aux situations
les symptômes et les signes
les étapes et le signalement
l'enquête et la discrétion

Accompagner les personnes en difficultés
l'écoute et l'empathie
l'orientation et l'information sur les démarches
la confidentialité et la transparence

Etudes de cas

Validation des acquis et évaluation :

La méthode pédagogique est centrée sur des allers et retours entre contenus théoriques et questionnements en rapport avec la situation professionnelle des stagiaires. En conséquence, la validation par le formateur des acquis de la formation, de la compréhension des questions abordées et de l'évolution des compétences se fait tout au long de l'action par un système de questions/réponses, d'exercices, de questionnaires et d'échanges entre les participants et lui-même. Une attestation de suivi de formation est remise à chaque participant à l'issue du module. Elle précise les dates de réalisation et le volume horaire suivi.

Documentation :

En amont de la formation pour se préparer une série de documents numériques brefs seront accessibles via l'Espace numérique stagiaires-intervenants. A l'issue de la formation, un support informatique sera remis aux participants.