

INFORMATION PRATIQUE

Durée :	7 heures sur 1 jour
Lieu :	Présentiel intra (différents lieux de formation à choisir en fonction du calendrier) / distanciel
Tarif :	2300 € net de Taxe - TVA non applicable, art. 293 B du CGI
Financier :	Proposé par le syndicat ou recherché par l'individu (demande au syndicat, CPF, OPCO, votre propre compte ou tout autre dispositif de financement)
Délais d'accès :	Retrouvez notre formation sur l'agenda des formations : https://www.idsedt.org/

Recommandé jusqu'à 12 participants

ENJEUX DE LA FORMATION

- Appréhender concrètement les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes
- Cerner les obligations exactes de l'entreprise en matière de prévention, de détection et d'enquête
- Maîtriser les outils d'intervention des représentants du personnel, et adopter la juste posture
- Etudier et comprendre les dernières jurisprudences pour cerner les évolutions du droit

PROFILS DES STAGIAIRES

- Référent(e)s prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Membre d'un CSEE Orange

PREREQUIS

Aucun

INFORMATION HANDICAP

Cette formation peut être accessible aux personnes en situation de handicap. Afin de confirmer l'ensemble des possibilités d'accueil, nous vous remercions de nous faire part de vos difficultés lors de l'inscription.

*N'hésitez pas à contacter notre référent handicap M. Matthieu HOORNAERT :
Matthieu.hoornaert@idsedt.org*

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- 🍃 Distinguer le harcèlement sexuel des agissements sexistes, et leur « rapprochement » à venir post loi 2 août 2021
- 🍃 Appréhender les trois niveaux de prévention devant être déployés en entreprise, et leur traduction concrète : DUERP, PAPRIACT
- 🍃 Détecter les situations à risques, et participer efficacement aux procédures d'enquête
- 🍃 Adopter la conduite la plus appropriée en réunion CSEE/CSSCT

CONTENU DE LA FORMATION

1. Jour 1

Les définitions actualisées du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

- 🍃 Comment se définit le harcèlement sexuel ? Quid des agissements sexistes ?
Éléments de définition et illustrations concrètes
- 🍃 Les recommandations du Défenseur des Droits, et le rapprochement à venir des notions dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
- 🍃 La charge de la preuve en matière de harcèlement : qui doit prouver quoi ?
Comment ? ou les « cinq familles d'éléments de preuve.
- 🍃 Quels délais pour agir ? Quelles procédures ?

Les obligations concrètes de l'entreprise en matière de prévention

- 🍃 L'évolution jurisprudentielle de la nature de l'obligation de sécurité pesant sur l'entreprise
- 🍃 Un nécessaire politique de prévention à trois niveaux : primaire, secondaire, tertiaire
- 🍃 Leur traduction concrète dans deux documents directeurs : le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques pour l'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT)
- 🍃 La détermination de schémas d'enquête préexistants
- 🍃 Les attributions des élus en regard : information et consultation, avec possibilité de recours à l'expert – les apports de la loi du 2 août 2021
- 🍃 L'association des élus aux schémas d'enquêtes, et le droit de « suite » des représentants du personnel : suivi, et transmission du rapport d'enquête

Les moyens d'actions des représentants du personnel

- 🍃 Les différentes formes de détection des situations à risques : inspection à intervalles réguliers, permanence, actions de communication, rencontres avec les référents prévention

- 🍃 Le « guide des bonnes pratiques », et des écueils à éviter : le cadrage des entretiens, la limitation des biais cognitifs, l'aide à la reformulation, postures et précautions à prendre, les suites de l'entretien
- 🍃 Les actions possibles : réunion extraordinaire de l'instance élue, sollicitations des acteurs de santé (médecine du travail, CARSAT), plainte à l'inspection du travail, droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, recours à l'expert habilité santé/sécurité, actions judiciaires

2. Jour 2

La « confrontation » du droit au réel

- 🍃 Ateliers de réflexion sur les prises en charge et signalement de cas potentiels
- 🍃 Témoignages et retours d'expérience
- 🍃 Critique objective et mise en abîme des process Orange
- 🍃 Réflexions prospectives quant à des axes d'amélioration

Les dernières évolutions jurisprudentielles

- 🍃 Quelles évolutions à l'aune d'une Chambre Sociale plus « pénaliste » qu'auparavant ?
- 🍃 Revue des dernières grandes décisions de justice
- 🍃 Etude d'impact quant aux missions des représentants du personnel : CSE, CSSCT, RP...

ORGANISATION PEDAGOGIQUE

Equipe pédagogique

Formation réalisée en partenariat avec Nicolas DULAC - Avocat spécialisé en droit social.

Le nom du formateur sera communiqué dans la convocation. Les formateurs, outre leur savoir-faire pédagogique, interviennent concrètement sur le terrain.

Moyens pédagogiques et techniques

- 🍃 Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation
- 🍃 Documents supports de formation projetés
- 🍃 Exposés théoriques
- 🍃 Etude de cas concrets
- 🍃 Quiz en salle
- 🍃 Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation
- 🍃 Formations en distanciel réalisées par le biais de Microsoft Teams

Dispositifs de l'évaluation des résultats de l'exécution des résultats de la formation

- 🍃 Feuilles de présence
- 🍃 Questions orales ou écrites (QCM)
- 🍃 Mises en situation
- 🍃 Formulaire d'évaluation de la formation
- 🍃 Cas pratiques