





## Programme de la formation

### Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes au Travail

-  Mixte sur site et à distance
-  7 heures sur 1 jour(s)
-  Salarié en poste · 8 participants maximum
-  Sur devis

### Description courte

Depuis le 1er janvier 2019, tous les CSE et les entreprises de plus de 250 salariés, doivent désigner un référent chargé d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### Profil des participants

- Salariés et employeurs

### Prérequis

- Membre du CSE référent HSAST
- Référent HSAST entreprise de + 250 salariés

### Objectifs

- Connaître le cadre législatif et les enjeux du HSAS
- Identifier les missions du référent HSAS
- Savoir évaluer une situation de HSAS
- Réagir face à une situation HSAS et accompagner les personnes
- Communiquer et élaborer un plan d'action personnalisé de prévention

### Aptitudes et compétences visées / attestées

- Informer les salariés de leurs droits et devoirs
- Mettre en place des actions de prévention au sein de l'entreprise
- Identifier les acteurs du champs
- Conduire des entretiens individuels
- Accompagner et orienter les personnes

### Contenu

#### I- Connaître le cadre législatif et les enjeux du HSAST

- Les enjeux liés au sexisme et au harcèlement sexuel
- Déconstruire les représentations
- Définir le harcèlement sexuel

- Que dit la Loi ?
- Responsabilités et obligations dans l'entreprise
- Sanctions encourues : disciplinaires, civiles, pénales

## II- Identifier les missions du référent HSAST

- Connaître les acteurs internes et externes
- Cadre et limites d'intervention
- Construire une fiche de mission du RHSAST

## III- Savoir évaluer une situation de HSAST

- Savoir discerner séduction/sexisme/harcèlement/agression sexuelle
- Le consentement et l'intention
- Lever les incompréhensions culturelles (personnelles et d'entreprise)

## IV- Réagir face à une situation HSAST et accompagner les personnes

- PARTAGER LES INFORMATIONS
  - Conduire un entretien
  - Ecoute active, bienveillance et neutralité
  - Confidentialité et transparence
  - Discerner la demande et le besoin
- ACCOMPAGNER
  - Dans les démarches d'une procédure
  - Orienter vers les personnes ressources
  - Adopter la juste distance

## V- Communiquer et élaborer un plan d'action personnalisé de prévention

- Être identifié auprès des salariés
- Moyens de fonctionnement (délégation, déplacements...)
- Méthodologie de projet pour construire un plan d'action et conduire des animations de prévention

## Pédagogie et organisation

- Participative
- Expérientielle
- Active
- Mises en situation

Alternance d'apports théoriques, de mises en situation, d'analyse de cas pratiques et d'échanges.

## Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- Le cadre législatif / Quizz / % de réussite
- Identification des missions du référent / Quizz / % de réussite
- Evaluation d'une situation de HSAST & Réagir face à une situation HSAST / Mise en situation /Grille d'évaluation

- Communication et élaboration d'un plan d'action personnalisé de prévention / Exercice collaboratif/ Grille d'évaluation

### Mode de validation

Attestation de fin de formation

### Modalités et délai d'accès

1 semaine

### Référent handicap

**PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :** (*mise en place de compensation...*)

**Contact :** Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / [nadiahadjeri@cadresenmission.com](mailto:nadiahadjeri@cadresenmission.com)

### Intervenant

Karine DELABY