

● Référent harcèlement et discrimination : négocier sa mise en place

Sécuriser par accord les moyens et le fonctionnement du référent

PUBLIC

Responsables RH – Responsables relations sociales – Responsables QVCT – Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes entreprise et CSE

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

NIVEAU D'EXPERTISE

Expertise

LES POINTS FORTS

Formation animée par un expert des relations sociales

Formation qui alterne apports théoriques et exercices

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale

Code
600799

Durée
Sur mesure / 7 heures

Tarif
Nous contacter

**Repas inclus (en présentiel)*

Objectifs pédagogiques

- Expliquer les définitions juridiques
- Négocier le rôle et les moyens du référent harcèlement et discrimination
- Mettre en œuvre une méthode de suivi des actions de prévention et de lutte contre le harcèlement et la discrimination

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur reçoit vos objectifs de progrès.

Lister les enjeux juridiques, pratiques et stratégiques d'un accord sur le référent harcèlement et discrimination

Identifier les phénomènes de harcèlement et discrimination

- Les risques psychosociaux se distinguent des violences au travail
- Définition juridique des discriminations, du harcèlement moral, des agissements sexistes et du harcèlement sexuel
- L'impact des évolutions des indemnités prud'homales sur les recours basés sur des motifs de harcèlement
- Analyse de la jurisprudence, focus sur le harcèlement moral collectif
- L'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes
- Quiz interactif : à partir de situations concrètes, déterminer s'il s'agit de harcèlement ou de discrimination

Identifier la portée juridique d'un accord relatif au référent harcèlement et discrimination ?

- Cadre légal du mandat de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Référent désigné par le CSE
- Référent désigné par l'employeur dans les entreprises de 250 salariés et plus
- Cadre conventionnel de la prévention du harcèlement moral et des discriminations : droit, accord, charte, différence de portée des différents outils

et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service

- ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail

- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : care-formation@lefebvre-dalloz.fr

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

- Pourquoi négocier sur le référent harcèlement : faire évoluer les pratiques par la négociation
- Quel statut pour le référent harcèlement ?
- Quiz : le cadre juridique et conventionnel

Négocier les missions de référent harcèlement et discrimination

- Place du référent dans le dispositif de prévention de l'entreprise
- Missions de prévention : sensibilisation et suivi des indicateurs
- Missions d'alerte : écoute et traitement des signalements
- Dialogue social : articulation avec les missions des représentants du personnel
- Politiques RSE/ESG : quels rôles conférer au référent ?
- Brainstorming ; adapter les missions du référent aux besoins de l'entreprise

Négocier les moyens du référent harcèlement et discrimination

- Indicateurs mis à disposition
- Enquête en cas de harcèlement ou discrimination et ses suites
- Autres moyens négociables : communication, protection, etc.
- Atelier : rédiger le préambule d'un accord sur le référent harcèlement et discrimination

Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

A noter

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.