

Référent harcèlement (moral et sexuel) dans la FP

Comprendre le harcèlement et agir au sein de son institution

réf. : R2528

4 jours

OBJECTIFS

Resituer le harcèlement (moral, sexuel, discriminatoire) dans le contexte actuel, et au regard de la loi
Comprendre les causes, signes précurseurs, manifestations et cadre légal au sein de la FP
Agir en tant que référent harcèlement : le dispositif de prévention et la formalisation de sa boîte à outils

PROGRAMME

SEQUENCE 1 - Définir, comprendre et prévenir le harcèlement et les VSS (2 jours)

► Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

- Le harcèlement moral, une violence interne
- Les conséquences sur la personne ciblée, les proches, les collègues, l'institution
- Les niveaux de responsabilité et les sanctions administratives, civiles et pénales
- Le cadre de protection de la FP

Quels sont les caractéristiques du harcèlement moral ?

- Les 4 formes de harcèlement
- Les 45 agissements caractéristiques
- Les 3 autres aspects : fréquence et durée, complémentarité, intention malveillante
- Les 4 étapes du processus

► Comment comprendre le harcèlement moral ?

- L'approche par la personnalité
- L'approche situationnelle
- Les 4 composantes : harceleur, harcelé, témoins, institution

► Quels outils et indicateurs pour repérer les situations à risque ?

- Les outils existants : entretien professionnel, FEI, bilan social, questionnaires RPS/QVCT
- Les autres indicateurs à surveiller : des services de santé au travail, du travail et organisationnels

► Qu'entend-on par violences sexistes et sexuelles : les évolutions du contexte sociétal et du droit

- La libération de la parole depuis Metoo (2017)
- Les 10 chiffres des VSS en France et dans la FP
- VSS, HS, agissements sexistes, agressions sexuelles
- Les 5 mécanismes des violences sexuelles
- Qu'est-ce que consentir ?
- Dragage ou harcèlement : quelle nuance ?
- L'emprise : manipulation mentale, relation de domination, de soumission et de dépendance
- Quand le pouvoir devient poison
- Entre dénonciation des abus et justice
- Suis-je suis victime ou témoin ?
- Le violentomètre : l'autodiagnostic relationnel
- Le positionnement individuel : affirmation d'un refus, recherche de soutien, droit d'alerte et de retrait, voies de recours internes/externes, constitution d'un dossier, dépôt de plainte
- Les 6 conseils pour répondre aux propos sexistes

SEQUENCE 2 - Agir en tant que Référent Harcèlement (1 jour à distance)

Quels sont les rôles des référents harcèlement :

informer, accompagner, orienter

- La sensibilisation, l'évaluation des risques, le signalement et le traitement des situations
- La posture éthique des référents et les limites de l'intervention
- La coordination avec les autres acteurs (RH, CSE, médiateurs, cadres etc.)

► Comment articuler les 3 étages de prévention ?

- La prévention primaire : PREVENIR
- L'Égalité et les VSS dans le DUERP
- Le dispositif pour en finir avec le harcèlement
- Les mesures organisationnelles
- La prévention secondaire : SENSIBILISER ET FORMER LES ACTEURS
- L'information, la sensibilisation et la formation
- Le signalement, la prise en charge et les mesures d'urgence
- Le travail sur la culture organisationnelle
- La prévention tertiaire : PRENDRE EN CHARGE
- Le recueil et le traitement des signalements : sanctions administratives et/ou pénales
- Les personnes ressources : accompagnement des victimes, témoins et collectifs
- Le suivi médicopsychologique et/ou juridique
- Quelles procédures de recueil et de traitement des signalements ?
- La charte de fonctionnement des référents
- Le processus de traitement d'un signalement
- Le formulaire de signalement et son I'AR
- Le questionnaire et le CR d'entretien
- Le bilan annuel des signalements

SEQUENCE 3 - Agir en tant que référent harcèlement (1 jour à distance)

Comment conduire et suivre les dossiers ?

- Les étapes et modèles-types de guide d'entretien
- L'analyse de situation et les compétences clés
- Comment reconnaître une victime : les tests de l'ascenseur et du faisceau d'accusations ?
- Le rôle de la commission d'enquête
- Les entraves à la transparence dans les enquêtes
- Le PV d'audition et le rapport d'enquête
- Quelles sont les suites à donner ?
- L'établissement des faits, la première qualification des faits, le rapport d'enquête
- Les mesures conservatoires
- L'orientation des agents présumés victimes ou témoins vers les autorités compétentes
- La procédure disciplinaire et l'échelle des sanctions applicables
- Les procédures pénales et ordinaires

MÉTHODES MOBILISÉES

Quizz - Autodiagnostic - Repères théoriques - Retours d'expériences - Analyse des pratiques - Capsules vidéo - Présentation et construction d'outils - Cas de jurisprudence - Présentation des guides de recommandations

MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA FORMATION

Quiz - Mises en situation - Jeux de rôle - Cas pratique - Elaboration d'outils pratiques

LES PLUS

Travaux intersessions : identifier des pistes de prévention et des actions à mettre en œuvre Préparer une présentation synthétique du diagnostic (outil PowerPoint, fiche synthèse) - Construire une campagne de sensibilisation - Formaliser un logigramme pour le traitement des situations de harcèlement - Créer une trame d'entretien/recueil de signalement et un protocole de suivi post-incident - Finaliser le dispositif et les outils pour la prévention primaire, secondaire et tertiaire - Simuler des entretiens de recueil de signalement

Durée 28h

Paris 22, 23 avr. 2025
et 23 mai 2025
et 27 juin 2025

Tarif adhérents 1 840 €
Tarif non-adhérents 1 990 €

Déjeuner inclus

Prérequis

Ne nécessite pas de prérequis

Accessibilité PSH

Afin d'étudier les mesures nécessaires à mettre en œuvre contactez notre Référente Handicap/PSH : sylvie.liot@cneh.fr

Public concerné

- IRP - Instance Représentative du Personnel
- Directeurs des Ressources Humaines
- Responsables des Ressources Humaines
- Référents harcèlement

Intervenant.e.s

- **Anne Lumbroso-Vassal**, consultante CNEH, pôle Management et RH
- **Marie-Gabrielle Vaissière**, DRH de l'HAD à l'AP-HP