

Programme de formation

« Déetecter et prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail »

Depuis le 1er janvier 2019, **chaque entreprise a l'obligation de désigner un référent harcèlement sexuel** ; obligation intégrée dorénavant dans le code du travail suite à la Loi Avenir professionnel et d'avoir **un référent nommé au sein du CSE mais également un référent "employeur"**.

PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS :

- Professionnels RH, référents CSE, référents entreprise, managers, préveteurs (SST, professionnels HSE...), pas de prérequis

DURÉE :

- 1 jour (7h) – en présentiel ou en distanciel

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

- Connaître et s'approprier le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise
- Comprendre les notions : différencier sexe, harcèlement et agression sexuelle
- Déetecter les situations à risques, les comportements du quotidien pouvant mener à une situation de harcèlement
- Mettre en œuvre les dispositifs et les outils de prévention des risques
- Gérer une alerte / plainte de la part d'un(e) collaborateur(trice)

PROGRAMME :

1 – Connaitre le contexte légal et comprendre les notions

- Le cadre juridique et ses évolutions, les obligations de l'employeur, les risques et les sanctions encourues
- Distinguer les notions de :
 - Harcèlement moral
 - Harcèlement sexuel
 - Agissements sexistes / discrimination
- Les conséquences sur la santé du harcèlement sexuel au travail : psychologiques et physiques

2 – Déetecter les situations à risques

- Les différentes formes de pratiques de harcèlement sexuel
 - Harcèlement déguisé (humour, compliment)
 - Gestes, attitudes déplacées, agression
- Déni et incompréhension de l'entourage

3 – Mettre en œuvre les dispositifs et les outils de prévention

- Les acteurs, leur rôle, leurs champs d'action
- La sensibilisation du collectif de travail : campagne de communication, formation-action, valeurs, charte du comportement...
- Les actions collectives et organisationnelles, le rôle du management

4 – Gérer une alerte / plainte de la part d'un(e) collaborateur(trice)

- Adopter la bonne posture, l'accompagnement du salarié : la neutralité, l'écoute active et bienveillante
- L'éthique, la confidentialité, la déontologie
- Les mesures réglementaires à disposition des entreprises : règlement intérieur, la mise en place d'une enquête interne ...

SUPPORTS DOCUMENTAIRES ET MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :

- Supports digitaux : vidéos et témoignages, Quizz et tests
- Simulations et jeux de rôle basés sur des exemples concrets
- Documents / guides / fiches repères (kit pour agir contre le sexisme et le harcèlement sexuel)
- Support power point des apports théoriques

CONTROLE DES CONNAISSANCES ET DES ACQUIS DE LA FORMATION DISPENSEE

- L'évaluation des connaissances et des acquis de la formation se fait à plusieurs niveaux :
- Auto-évaluation de la satisfaction (qualité pédagogique, administrative et logistique) et des acquis faite « à chaud » à la fin de la formation
- Evaluation des acquis faites par le formateur à la fin du cursus de formation par le biais de formulaires et/ou de quizz
- Auto-évaluation du transfert d'apprentissage faite « à froid » trois à six mois après la formation

ACCESSIBILITÉ :

Nous contacter en cas de besoins spécifiques d'un participant liés à des problématiques d'accessibilité (aux locaux ou aux outils nécessaires) ou de handicap. Une adaptation de la formation sera faite en fonction de ces besoins spécifiques.

PRIX :

- Sur devis, nous contacter pour plus d'informations.