

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Modalités pédagogiques

Durée : 7 heures, 1 jour

Horaires : 9h00-12h30 et 13h30-17h00

Lieu : Voir convention

Participants : 1 mini – 8 max

Dates : Voir convention

Niveau : Initiation

Présentation de la formation

L'actualité récente qui dévoile régulièrement de nouvelles dénonciations démontre que le harcèlement sexuel au travail est l'affaire de tous. Pourtant les victimes, l'employeur mais aussi les collègues de travail ne savent pas toujours comment réagir face à ces situations.

L'article L1153-1 du code du travail stipule qu'aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel. Ceci est relayé aussi par le code pénal et la loi Schiappa de 2018 a encore renforcé la lutte contre les violences sexuelles.

Depuis le 1er janvier 2019, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de harcèlement et d'agissements sexistes et quelle que soit la taille de l'entreprise. Parallèlement toute entreprise de plus de 250 salariés doit également nommer un référent pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Mais quel est son rôle ?

Objectifs de fin de formation

A la fin de la formation l'apprenant sera capable de :

- Repérer et décrire les enjeux liés aux violences sexuelles et les différences entre harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- D'expliciter les responsabilités de chacun dans l'entreprise
- Proposer des mesures concrètes pour prévenir et réagir face à ces situations
- Décrire le rôle du CSE et du référent pour lutter contre ces situations en lien avec les autres acteurs internes et externes de l'entreprise

Public visé et Prérequis

Public visé :

Chef d'entreprise, Référent du harcèlement sexuel et toute personne ayant à gérer la lutte du harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.

Prérequis :

Maîtriser la langue française.

Positionnement avant la formation

Le niveau de connaissance des stagiaires sera évalué avant la formation via un questionnaire en ligne réalisé par le formateur.

Objectifs et contenus pédagogiques par demi-journée

Jour 1

Matin

Cerner les différentes notions

- Présentation des enjeux
- Réflexions autour de la sémantique et de différentes situations dans le cadre du travail
- Atelier sur les stéréotypes, discriminations, les situations de harcèlements et les représentations sociales par rapport à ces différentes notions.
- Les différentes facettes du sexisme et les évolutions sociétales.
- Les évolutions du cadre légal par rapport à ces faits en milieu de travail.

Identifier les situations de harcèlement sexuel

- Les enjeux du harcèlement sexuel
- Cerner les limites entre harcèlement et drague
- Atelier pour distinguer ce qui relève ou pas du harcèlement sexuel en entreprise.

Après-midi

Les rôles du référent harcèlement

- En fonction de sa position dans la hiérarchie, comment prévenir ces situations
- Le rôle du CSE et du référent en lien avec les autres acteurs internes et externes de l'entreprise
- En fonction de sa position, comment alerter et agir face à une situation de harcèlement : les différentes pistes d'action
- Les outils pour la prévention : proposer et prioriser des mesures de prévention
- Les outils pour réagir : assister le salarié, procéder au recueil des faits, mener l'enquête, mener l'entretien, monter le dossier

Moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre

Moyens pédagogiques :

Moyens et méthodes pédagogiques : La formation alternera théorie et pratique avec des exercices, cas pratiques et mises en situation.

Supports : Un support de cours sera remis à chaque apprenant.

Moyens techniques :

Moyens mis à disposition : Salle équipée de tables et chaises, connexion internet, vidéoprojecteur ou projection des supports sur un écran LCD

Matériel requis : Ordinateur personnel autorisé.

Modalités d'évaluation

Avant la formation : une évaluation en ligne sur le positionnement du stagiaire

Pendant la formation : exercices, quiz, QCM et mises en situation tout au long de la formation pour tester vos connaissances et évaluer votre progression.

En fin de formation : un questionnaire à choix multiple permettra de vérifier l'acquisition correcte des compétences.

Critère d'évaluation :

- Un score de 75% de bonnes réponses doit être obtenu pour la validation des acquis.

Après la formation : une évaluation est réalisée à 6 mois pour évaluer l'impact de la formation sur la pratique professionnelle du stagiaire

Moyens d'encadrement

Formateur spécialisé en Santé & Sécurité au travail et relations sociales CSE CSSCT depuis plus de 10 ans.

Moyens permettant le suivi et l'appréciation des résultats

Suivi de l'exécution :

- Feuille d'émargement par demi-journée signée par chaque stagiaire et par le formateur
- Remise d'une attestation d'assiduité individuelle à la fin de la formation

Appréciation des résultats :

- Évaluation formative continue durant la session
- Remise d'une attestation de fin de formation
- Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de formation

Sanction de la formation

Remise d'une attestation de fin de formation

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Nous souhaitons que tout le monde puisse bénéficier et accéder à nos formations. C'est pourquoi, notre organisme de formation vous propose d'étudier les possibilités d'aménagement au cas par cas. Pour cela merci de contacter le Référent Handicap au 09 51 04 21 45 ou par mail à handicap@passpro.fr.