
Programme de Formation

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Contenu pédagogique



Public visé

DRH, RRH, Manager, Membre du CSE, de la CSSCT, Référent harcèlement sexuel.



Objectifs pédagogiques

- Être capable d'identifier et d'expliquer les lois et réglementations concernant la désignation d'un référent harcèlement dans un contexte professionnel donné
- Définir et caractériser le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Distinguer le rôle et les missions du référent harcèlement sexuel
- Adopter les comportements et les réactions adéquats



Description

Cadre réglementaire et juridique

- Les obligations réglementaires (CSE, Entreprises)
- La responsabilité de l'employeur
- Les recours et les sanctions encourus

Caractériser et définir le sexisme et le harcèlement sexuel

- Sexisme et harcèlement sexuel : de quoi parle-t-on ?
- Différencier séduction, agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle.
- Repérer les comportements et les caractériser
- Conséquences du harcèlement sexuel au travail : physique, psychique, troubles du comportement...

Le rôle et les missions du référent harcèlement et de l'employeur

- La mission du référent désigné par le CSE ou par l'employeur
- Le rôle du manager et de l'employeur

Prévenir et gérer les situations de harcèlement / d'agissement sexistes

- Actions de prévention / actions curatives / actions d'urgence
- Les mesures réglementaires : convention collective, règlement intérieur...
- Les outils de communication et de sensibilisation : valeurs, charte du comportement, code de bonne conduite, formation du personnel...
- Les mesures organisationnelles : aménagement des locaux, changement des équipes, déplacements professionnels...
- Les mesures individuelles et les comportements adéquats

Cas de harcèlement sexuel : comment réagir ?

- L'enquête et la conduite d'entretiens
 - Écouter avec bienveillance et neutralité.
 - Recueillir les faits, les preuves et des témoignages écrits.
 - Comportements à adopter et erreurs à éviter.
- Présentation des résultats
- Sanctions et mesures disciplinaires.

Echanges et conclusions

★ **Prérequis**

Aucun

Informations sur l'accessibilité

Pour tout échange ou demande de mise en confort, vous pouvez contacter notre référent handicap à l'adresse : apf.formation@apf.asso.fr

Modalités pédagogiques

La méthode pédagogique est active et participative, elle s'appuie sur des contenus théoriques (présentations, vidéos), des analyses de cas, des ateliers pratiques et des échanges entre les participants.

Moyens et supports pédagogiques

Sur le plan matériel, est requise une salle spacieuse adaptée à la formation, équipée d'un vidéoprojecteur et d'un tableau blanc.

Modalités d'évaluation et de suivi

Avant la formation : Les participants seront invités à renseigner un questionnaire afin d'évaluer leur niveau de connaissances des objectifs de la formation.

Pendant la formation : Plusieurs évaluations seront réalisées afin de mesurer la progression de chaque participant.

A l'issue de la formation : Un questionnaire sera communiqué aux participants afin d'évaluer l'atteinte des objectifs de la formation ainsi que leur niveau de satisfaction. Un questionnaire leur sera envoyé à 1.5 mois afin de mesurer la mise en pratique de la formation et les acquis en situation de travail.