

FORMATION PRÉVENTION HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL



OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Définir le cadre réglementaire.
- Identifier les cas de harcèlement.
- Mettre en place et agir en faveur de la prévention.



Public concerné : Actuel ou futur référent harcèlement sexuel désigné par le CSE ou l'employeur



Prérequis : Compréhension orale du français



Durée : 1 jour - 7h en présentiel



de 1 à 10 personnes maximum / session



Lieux de formation :

Site de Auch [dpt. 32]
Site de Fauillet [dpt. 47]
Dans vos locaux



Prix : 950 € HT / apprenant



Modalités : plan de développement des compétences, inscription libre
Délais d'accès : délai moyen de 15 jours



Intervenant : Formateur SOPREV



COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES

- Appréhender les enjeux liés au harcèlement sexuel au travail.
- Contribuer à libérer la parole des victimes d'agissements déplacés .
- S'inscrire dans une démarche individuelle et collective d'élimination progressive des comportements sexistes et sexuels en entreprise.



MÉTHODES ET MOYENS MOBILISÉS

Méthodes : Exposés interactifs, mises en situation, jeux de rôles.

Moyens : vidéoprojecteur, paperboard, livrets et outils pédagogiques nécessaires à la formation.



LES +

Formation adaptée aux conditions réelles d'évolution du stagiaire

ÉVALUATION : Évaluation pratique grâce à des mises en situation, évaluation théorique de la formation grâce à un QCM.

ATTRIBUTION FINALE : Attestation individuelle de formation.



MAINTIEN DES CONNAISSANCES



1 DÉFINIR LA NOTION DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

- La distinction entre harcèlement sexuel et séduction, comportement sexiste ou agression sexuelle.
- Le harcèlement sexuel en entreprise en France : actualités, chiffres

2 IDENTIFIER UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL LES ÉVOLUTIONS SOCIALES ET RÉGLEMENTAIRES

- La détection d'une situation de harcèlement sexuel : capter et interpréter les signaux et éléments alarmants.
- Le repérage d'un comportement problématique d'un manager ou collaborateur

3 COMPRENDRE LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL SUR UN INDIVIDU ET UNE STRUCTURE

- L'impact sur la santé d'une victime : la notion de somatisation (analyse des répercussions psychologiques, physiques et comportementales).
- L'engagement de la responsabilité de l'employeur

4 METTRE EN OEUVRE LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

- L'aspect réglementaire : le rôle du référent harcèlement sexuel, du règlement intérieur et de la convention collective.
- L'importance des outils de communication : campagnes d'affichage, charte de bonne conduite...
- La notion de responsabilité individuelle : les propos et gestes adaptés à un environnement professionnel

5 DISTINGUER LA BONNE RÉACTION À ADOPTER FACE À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

- La mise en place d'une procédure de signalement : qui alerter, et quand ?
- La posture adaptée à l'accompagnement d'une victime : l'écoute active bienveillante, la formalisation des faits par écrit...

6 ENUMÉRER LES RECOURS POSSIBLES ET LES SANCTIONS ENCOURUES

- Transmission des informations aux acteurs adéquats : médecine du travail, IRP...
- La mise en place de mesures disciplinaires internes : licenciement, mise à pied...
- Le cadre légal : la jurisprudence du harcèlement sexuel au travail.

Réf. HRCL

**FORMATION PRÉVENTION HARCÈLEMENT
SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL**