

2 jours**14 heures**

INTER ou INTRA

Délais d'accès

15 jours minimum avant le début de l'action

COMPETENCES

PUBLIC VISE Ressources Humaines, IRP, managers, tout collaborateur directement concerné

PRE-REQUIS

PARTICIPANTS : Max : **10** personnes



Nous nous assurons que nos prestataires de location de salles de formation répondent aux normes d'accessibilité P.M.R.

CADRES / TEXTE(S) REGLEMENTAIRE(S)

Variable non renseignée

PROFIL FORMATEUR Animée par un(e) psychologue du travail

MODALITES PEDAGOGIQUES Démarche progressive et proactive s'articulant autour d'une alternance entre apports théoriques et cas pratiques

MOYENS & SUPPORTS PEDAGOGIQUES

CONTENU DE LA FORMATION

Définir le harcèlement sexuel

- Caractériser le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes, les agissements sexistes
- Chiffres clés du sexisme au travail (Enquête IFOP 2019)
- Cadre juridique du harcèlement sexuel
- Quelles conséquences ? Physiques, psychologiques et les troubles du comportement
- Faire la différence entre séduction et violences sexuelles
- Exercice : Quiz drague ou agissements sexistes ?

Prévenir et détecter le harcèlement sexuel

- Repérer les signaux d'alerte
- Les mesures règlementaires : convention collective, règlement intérieur et rôle de l'employeur
- Se situer et situer la place des acteurs internes (RH, manager, direction...) et externes (médecine du travail, associations...) dans la démarche de prévention (primaire secondaire et tertiaire)
- Mettre en place des outils de communication : valeurs, charte du comportement, code de bonnes conduites, illustrations des comportements type du harcèlement sexuel, procédure de plainte et rôle du management
- Exercice : autodiagnostic des outils de son entreprise, les « incontournables » à mettre dans son règlement intérieur

Savoir réagir face au signalement de harcèlement sexuel

- Recueillir les faits, les preuves, des écrits et des témoignages de manière objective pour une meilleure compréhension de la situation avérée ou supposée
- Adopter les bonnes postures lors de l'entretien avec l'harceleur suspecté et ledit harcelé (écoute bienveillante, questionnement, impartialité, confidentialité)
- Orienter, informer et accompagner
- Faire un compte-rendu et assurer sa communication à chaque interviewé
- Exercice en sous groupe : élaborer un guide d'entretien lors de la mise en place d'une enquête interne

La fonction de Référent Harcèlement Sexuel dans l'entreprise

- Ses prérogatives
- Quelles complémentarités avec le référent CSE et la personne compétente en Protection et Prévention des Risques Professionnels ?
- La fiche de mission et le périmètre d'action du référent
- La communication interne pour valoriser son rôle de référent
- Jeux de rôle – Mise en application des notions dans le cas de situations concrètes de la vie quotidienne et au travail

MODALITES D'EVALUATION

SANCTION DE LA FORMATION

Attestation de formation
Certificat de réalisation

MAINTIEN DES CONNAISSANCES

Variable non renseignée

