

Ressources Humaines

DEVENIR RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la mission du référent harcèlement sexuel
- Réagir face à une situation de harcèlement
- Mettre en place des mesures de prévention à priori et postérieur d'un cas

Public

Représentant(e) du personnel élu(e) au CSE
Nombre de participants : 4 inscrits minimum, max. 8

Prérequis

Aucun

Équipe pédagogique

Intervenant spécialisé en Formation Professionnelle Continue, expert dans le domaine des ressources humaines

Méthodes et moyens pédagogiques

- Formation en présentiel
- Formation collective
- Supports pédagogiques fournis

Positionnement du stagiaire et individualisation du parcours de formation

Entretien de positionnement avec conseiller formation et / ou avec le formateur

Suivi et évaluation de la formation

Feuilles d'émargement, évaluation des acquis en cours de formation grâce à un QCM ou un quiz et questionnaires de satisfaction à chaud et à froid (à 6 mois)

Sanction de la formation

Attestation de fin de formation mentionnant le résultat des acquis



1 jour, soit 7 heures de formation collective



520 € HT soit 624 € TTC par personne



Date
Nous consulter



Horaires
08h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00



Lieu
CAMPUS FORMATION CCI-TARN-ET-GARONNE



Modalité d'accès
Demande d'informations par mail, téléphone, site internet B2M, visite au centre de formation



Délai d'accès
Dépendant du type de formation INTER (dates fixées) ou INTRA (dates à établir), dans le cadre CPF, dans le respect des CGU



Accessibilité
Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap.
Nous consulter

COMPRENDRE LA MISSION DU RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

Harcèlement sexuel : de quoi parle-t-on ?

- Situer les RPS et le harcèlement sexuel
- Harcèlement sexuel, agissement sexistes : quelles définitions, quelles différences ?
- Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés

CLARIFIER LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DE CHAQUE ACTEUR DE L'ENTREPRISE

Démêler le vrai du faux

- Qui est la victime ?
- Quelles sont les stratégies qui sont en œuvre par l'harceleur ?
- Existe-t-il un profil type de l'harceleur ?

RÉAGIR FACE À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT

Signaler les faits

- Réfléchir à l'élaboration d'un protocole de signalements des faits et de traitement des signalements

LES ATOUTS DE LA FORMATION

- + **Échanges**
- + **Enrichissement dans le groupe grâce aux univers différents des participants**

- Réaliser une enquête
- Méthodologie d'intervention de l'enquête
- Accompagner et orienter le salarié « victime » : dispositif d'écoute, consultation spécialisée, médecine du travail, etc...

METTRE EN PLACE DES MESURES DE PRÉVENTION

Mesures de prévention à priori

- Évaluer les risques par le document unique
- Proposer un plan de prévention
- Mesures de prévention à posteriori
- Analyser les facteurs de risques après enquête