



PROGRAMME DE FORMATION

PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES, HARCELEMENT SEXUEL ET MORAL

DUREE : 2 JOURS (14 HEURES)

Date de mise à jour : 21/05/2024

OBJECTIFS OPERATIONNELS VISES / COMPETENCES VISEES

- 01 Objectif 1** : Reconnaître les situations d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel, de harcèlement moral
- 02** : Savoir réagir vis-à-vis de la victime et du harceleur présumé
- 03** : Prévenir ses situations à risque par la définition d'un plan d'actions
- 04** : Mesurer le chemin parcouru et suivre votre plan d'actions quelques mois après pour favoriser l'ancrage des nouvelles acquisitions

CONTENU DE LA FORMATION

01 Reconnaître les situation d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel HS, de harcèlement moral HM

- Quiz pour échanger sur les représentations et clarifier les définitions de harcèlement sexuel, agissements sexistes et harcèlement moral
- Cadre juridique concernant le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le harcèlement moral
- Repérer les comportements à risque : du manager, du collaborateur / Les attitudes à adopter et erreurs à éviter
- La différence entre séduction, agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences sexuelles
- Les conséquences juridiques pour le harceleur moral ou sexuel présumé : les sanctions
- Les signaux pour détecter 1 situation de harcèlement moral ou sexuel en entreprise
- Les conséquences pour la victime, pour l'équipe, pour l'entreprise
- Des vidéos pour illustrer

02 : Savoir réagir vis-à-vis de la victime et du harceleur présumé

- Briser la loi du silence, faire valoir son droit de retrait, la protection des victimes et des témoins
- En cas de dénonciation de harcèlement, que se passe t'il ?
- La procédure à mettre en place pour le signalement
- Recevoir les parties séparément pour questionner, être à l'écoute et reformuler fidèlement le message
- Savoir se positionner par rapport à 1 salarié en difficulté : bienveillance, neutralité, informer du droit de retrait
- Comment se comporter vis-à-vis du harceleur présumé ?
- Rassembler des preuves et mener une enquête

03 : Prévenir ses situations de HS et HM par la définition d'un plan d'actions

- Les obligations spécifiques pour prévenir le harcèlement sexuel et moral et les agissements sexistes en lien avec la Loi travail
- L'obligation pour l'employeur en matière de prévention de la santé et sécurité de ses salariés
- Quels sont les différents acteurs qui peuvent aider ? Quelques outils pour aider les victimes
- Travail collaboratif sur un plan d'actions à mettre en œuvre
- Evaluations des acquis. Auto-positionnement de fin et comparaison. Evaluation à chaud par les bénéficiaires

04 : Mesurer le chemin parcouru et suivre votre plan d'actions quelques mois après pour favoriser l'ancrage des nouvelles acquisitions

- Suivi dans le temps, gage de réussite, grâce à la création d'un groupe WhatsApp pour susciter la mise en application de nouvelles compétences et suivre les objectifs de chacun.
- Mesure des résultats et du chemin parcouru plusieurs mois après
- Evaluation à froid de la formation par les participants
- Révisions et réentrainements. Travail collaboratif : expression des difficultés de chaque participant sur le terrain et proposition de solutions par le groupe et le consultant.
- Adaptation de la trajectoire aux aléas rencontrés avec nouveau plan d'actions



MODALITES D'EVALUATION ET FORMALISATION A L'ISSUE DE LA FORMATION

- **EO1** Evaluation de l'Objectif 1 : Photo des attentes des participants + Auto-positionnement de début + 2 questions minimum Evaluation des Acquis de Fin de Formation EAFF par objectif
- **EO2** : 2 questions minimum EAFF par objectif + Auto-positionnement de fin et comparaison + Evaluation à chaud satisfaction bénéficiaires
- **EO3** : 2 questions EAFF minimum par objectif + Evaluation à froid satisfaction bénéficiaires
- **EO4** : 2 questions EAFF minimum par objectif ou photo travail collaboratif + Evaluation à froid

Délivrance d'une attestation de formation à l'issue de la prestation

PROFIL INTERVENANTE

Corinne Jeanneau est fondatrice de la structure ACF et Consultante senior. Elle est spécialisée en gestion des carrières, management, communication, développement personnel, qualité de vie au travail. Elle s'appuie sur une expérience de 29 ans, dont 11 ans en tant que salarié et 18 ans à son compte. Diplômée du Master RH, option communication, management, gestion de projets, elle se forme régulièrement, notamment aux outils de la psychologie moderne : accompagnement au changement Palo Alto, PNL, Hypnose conversationnelle, Assertivité...

MODALITES ET DELAIS D'ACCES A LA FORMATION / OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES

Modalités : Sur demande par téléphone, mail ou site internet - Via le bulletin d'inscription acompte de réservation

Délais : inter-entreprises, 7 jours avant la formation et selon place disponible. Intra 1,5 mois avant la formation

Obligations réglementaires : aucune

PUBLIC, PREREQUIS, CONSEILS PRATIQUES, LIEU, DATES, NOMBRE DE PARTICIPANTS

- Public : Salariés, TNS travailleurs non-salariés, demandeurs d'emploi, agents de la fonction publique, cadres et non cadres
- Prérequis : aucun
- Conseils pratiques : amener papier + crayon
- Lieu : Inter BGE 56 rue Albert Camus 49800 Trélazé ou sur les Pays de la Loire. Intra dans vos locaux
- Dates : convenir d'un calendrier prévisionnel
- Nombre de participants : Intra 1 minimum à 8 maximum. Inter 4 minimum à 8 maximum

DUREES ET TARIFS

Prix nets de taxe non assujettis à la TVA

Intra	Inter
1 378 € entre 5 et 8 stagiaires par jour, soit 2 jours, 14h = 2 756 € pour le groupe	265 € par stagiaire et par jour, soit 2 jours, 14h = 530 € par stagiaire
1 060 € entre 3 et 4 stagiaires par jour, soit 2 jours, 14h = 2 120 € pour le groupe	Sous réserve de 4 participants inscrits minimum
900 € entre 1 et 2 stagiaire(s) par jour, soit 2 jours, 14h = 1 800 € pour le groupe	

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Nos locaux sont accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite et aux personnes en situation de handicap. Si l'un de vos salariés est concerné par 1 situation de handicap, contactez-nous pour une étude personnalisée

Référent handicap Corinne JEANNEAU
Tél : 06 79 92 72 10

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- Pédagogie interactive, échanges et analyse de la pratique / Utilisation de la PNL pour faciliter l'ancrage des acquisitions / Travail collaboratif entre participants et ou jeux de rôle / Remise d'un livret aide-mémoire numérique / Moyens : boîte à outils du manager, QCM, tests de personnalité, exercices ludiques et créatifs
- Suivi et évaluation à froid / Gage de qualité : certification Qualiopi pour les actions de formations

