



Le harcèlement sexuel au travail

Niveau 1





Formation ouverte et à distance (FOAD)

Qualifiante non certifiante

Formation non obligatoire (au sens de l'article L6321-2)

Sommaire

Objectif(s)	2
Publics et Prérequis	2
Type d'activités effectuées et durée estimée	3
Organisation de l'action de formation.....	3
Modalités d'assistance pédagogique et technique.....	3
Programme	4
Moyens Pédagogiques.....	6
Dispositifs de suivi.....	6
Evaluations	6

Objectif(s)

L'objectif d'une action de formation de formation professionnelle correspond au but précis qu'elle se propose d'atteindre et vise une évolution des savoirs et des savoir-faire des bénéficiaires de l'action à partir de leurs connaissances, compétences, qualifications et besoins.

Harcèlement sexuel au travail (niveau 1)

La formation « harcèlement sexuel au travail » a pour objet de sensibiliser les acteurs RH et les directeurs Responsables sur la thématique du harcèlement sexuel au travail.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Sous peine de voir sa responsabilité engagée il doit prendre les mesures immédiates propres à faire cesser les faits de harcèlement dès qu'il est informé, mais doit aussi prendre toutes les mesures de prévention préalables au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité.

Cette formation vise donc l'acquisition des connaissances requises et le développement des savoirs-faire nécessaires pour prévenir et agir efficacement contre les faits de harcèlement sexuel au travail.

Compétences techniques et fonctionnelles à acquérir :

- Reconnaître le harcèlement sexuel au travail ;
- Mettre en œuvre des dispositifs de prévention pour anticiper les risques et lutter contre le harcèlement sexuel au travail ;
- Réagir en cas de harcèlement sexuel et adopter la bonne posture.

Publics et Prérequis

- Formation initiale :
 - Sans niveau spécifique
 - Maîtrise de la langue française, à l'oral comme à l'écrit
- Publics concernés : Salarié(e) en charge des ressources humaines et Directeur responsable.
- Capacité : 6 stagiaires par classe virtuelle.

Type d'activités effectuées et durée estimée

L'action de formation est d'une durée globale estimée de 3 heures et se déroule intégralement à distance en FOAD* sous la forme d'une classe virtuelle** en mode synchrone.

*La **FOAD** (Formation Ouverte et/ou A Distance) est un dispositif de formation souple comportant des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources à distance.

**La classe virtuelle est un modèle de formation synchrone où l'apprenant est sur son ordinateur ou son téléphone mobile et suit un module de formation en ligne mené par un formateur. Elle permet à des personnes d'échanger en temps réel en utilisant l'image, le son et le texte.

Organisation de l'action de formation

L'apprenant s'engage à :

- respecter le planning global et/ou le programme détaillé de la formation ;
- suivre avec assiduité la formation ;
- participer de manière pro active à la formation en FOAD,
- réaliser les travaux demandés et/ou attendus dans le cadre de sa formation.

Modalités d'assistance pédagogique et technique

L'organisme de formation s'engage à accompagner pédagogiquement le bénéficiaire dans sa progression et assure :

- un suivi individuel et une assistance pédagogique à travers l'accompagnement effectué par l'encadrant ;
- l'information du bénéficiaire concernant les éventuelles modifications de son parcours pédagogique ;
- l'accès aux outils pédagogiques disponibles en FOAD au regard des objectifs identifiés ;

- le déploiement des moyens matériels et techniques pour le suivi de la formation du bénéficiaire ;
- la vérification des compétences acquises par le bénéficiaire en réalisant une évaluation finale.

Une assistance pédagogique et technique est disponible du lundi au vendredi de 9h30 à 17h30.

Sa fréquence et sa durée dépendent des besoins de l'apprenant.

L'assistance pédagogique et technique n'est pas possible les jours fériés.

Nom et compétences de l'encadrant :

Nom : FERME Emilie,

Statut : Juriste RH

Modalités de contact :

L'apprenant pose en temps réel ses questions au formateur depuis la plateforme collaborative « MICROSOFT TEAMS ».

Un espace est dédié à l'assistance pédagogique et technique.

La réponse de l'encadrant est envoyée sur la messagerie instantanée de l'apprenant.

Programme

Avant la formation :

Le CFPC analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné (s) en effectuant une évaluation diagnostic du futur apprenant.

Le test de positionnement est effectué en amont de la formation. Il a pour objet de viser les acquis plus que les aptitudes. Le résultat de cette évaluation "diagnostic" nous donne des informations dans le but d'ajuster la formation aux différents profils des stagiaires. Il permet également de créer des groupes homogènes.

1- Identifier les types de harcèlement sexuel au travail

- Définition des types de harcèlement sexuel (articles L. 1153-1 du code du travail) ;
- Différencier le harcèlement sexuel de la séduction, des agissements sexistes, de l'agression sexuelle ;
- S'approprier le cadre juridique et les sanctions en cas de harcèlement sexuel (Article 222-33 du code pénal)

2- Prévenir le harcèlement sexuel au travail au regard des obligations qui pèsent sur l'employeur

- Comprendre l'impact de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement sexuel de l'employeur ;
- Intégrer dans le DUER le risque « harcèlement sexuel et agissements sexistes » et le faire évaluer ;
- Informer et former le personnel pour prévenir les risques ;
- Négocier autour de la thématique du harcèlement sexuel au travail ;
- Désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- Mettre à jour son règlement intérieur ;
- Mettre en place une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel ;
- Comprendre les risques encourus par l'employeur s'il ne respecte pas son obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

3- Agir face à un cas de harcèlement sexuel au travail

- Mettre en place des mesures favorisant la remontée d'information ;
- Réceptionner un signalement et analyser les faits ;
- Informer le CSE s'il existe ;
- Réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel ;
- Elaborer un rapport d'enquête ;
- Donner suites aux conclusions de l'enquête.

Moyens Pédagogiques

- Classe virtuelle via la plateforme collaborative « MICROSOFT TEAMS »
- Supports pédagogiques disponible sur la plateforme LMS « QUEOVAL »

Dispositifs de suivi

Le CFPC réalise un contrôle permanent de l'assiduité de l'apprenant via un logiciel LMS « QUEOVAL ».

Une attestation d'assiduité justifiant de la réalisation des travaux par le stagiaire ainsi que du passage des tests, des évaluations intermédiaires et finales est remise à la fin du parcours de formation.

Evaluations

Pendant le parcours de formation :

A la fin de chaque leçon, une évaluation formative est réalisée (exercice, questionnaire à choix multiples, texte à trous etc...)

L'évaluation formative permet au stagiaire de se rendre compte de sa progression, de ses forces et de ses faiblesses en prenant en compte son niveau initial.

Après le parcours de formation :

A la fin du parcours de formation, une évaluation finale, sous la forme d'un questionnaire à choix multiples, est effectuée.

L'évaluation finale vise à valider ou non l'acquisition des connaissances à l'issue du parcours de formation.

1. Les 3 niveaux de compétences retenus

Niveau	Compétences
A	Les connaissances nécessaires à la maîtrise de la compétence sont acquises.
B	Les connaissances nécessaires à la maîtrise de la compétence sont partiellement acquises.
C	Les connaissances nécessaires à la maîtrise de la compétence ne sont pas acquises.

2. Le nombre de points attribués par niveau

Niveau A = 4 points	Niveau B = 2 points	Niveau C = 1 point
---------------------	---------------------	--------------------

3. Niveau de compétence requis à partir des critères d'évaluation déterminés

Compétences	Niveau	Nombre de points
Identifier les types de harcèlement sexuel au travail		
Prévenir le harcèlement sexuel au travail au regard des obligations qui pèsent sur l'employeur		
Agir face à un cas de harcèlement sexuel au travail		
Total		