Le harcèlement sexuel au travail

Niveau 2

FOAD

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 5
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 2)

La formation « harcèlement sexuel au travail » a pour objet de sensibiliser les Managers et chefs de service sur la thématique du harcèlement sexuel au travail.

En relation directe avec les équipes, ils constituent un pivot pour relayer la politique de prévention de l'entreprise, mais aussi pour détecter les actes dont les membres de leurs équipes peuvent être auteurs ou victimes.

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

Compétences techniques et fonctionnelles à acquérir :

- Identifier les types de harcèlement sexuel au travail ;
- Détecter les signes du harcèlement sexuel au sein de son équipe ;
- 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 : Managers et chefs de service
- Capacité : 10 stagiaires par classe virtuelle

Type d'activités effectuées et durée estimée

L'action de formation est d'une durée globale estimée de 2 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- Détecter les signes du harcèlement sexuel au sein de son équipe

- Reconnaître les symptômes chez une victime : Physique, psychique, troubles de comportement, … ;
- Comprendre les comportements d'un harceleur.

3- Adopter une posture managériale face au harcèlement sexuel

- Relayer la politique de prévention de l'entreprise auprès de ses équipes ;
- Etre capable d'analyser à son niveau la situation : traiter un signalement et faire remonter l'information ;
- Appliquer la posture adéquate face à un signalement: écoute bienveillante et neutralité, questionnement, recueil des faits.

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 maitrise de la compétence sont partiellement acquises.
C	Les connaissances nécessaires à la maitrise 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		
Détecter les signes du harcèlement sexuel au sein de son équipe		
Adopter une posture managériale face au harcèlement sexuel		
Total		

Pour que la formation soit une chance pour tous

Notre organisme est engagé dans une démarche d'accueil et d'accompagnement en formation des personnes en situation de handicap

Dans ce cadre, nous vous proposons :

- de **vous accueillir** et **vous accompagner** individuellement,
- d'**évaluer vos besoins** spécifiques au regard d'une situation de handicap,
- de **mettre en œuvre les adaptations** pédagogiques, organisationnelles et matérielles nécessaires.

Contactez le
RÉFÉRENT HANDICAP
de notre organisme

NOM DE L'ORGANISME :
CFPC

NOM DU RÉFÉRENT :
Thierry DESCORMIERS

TÉLÉPHONE :
06.07.91.12.25

MAIL :
tdescormiers@cfpc.fr

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées