

HARCELEMENT

Formation Référent en Matière de Lutte Contre le Harcèlement Moral, Sexuel et les Agissements Sexistes

Durée : 2 jours (14 h)

Public : Les référents harcèlement, fonctions RH, resp. HSE

	Code produit	Tarifs *	Participants	Modalités spécifiques
INTRA	P208	490 € pour 1 groupe	De 1 à 12 participants	
INTER	P207	1 250 € par participant	De 1 à 12 participants	
INTERVISIO	V207	1 180 € par participant	De 1 à 10 participants	S'assurer que le(s) participant(s) puissent suivre une formation en distanciel dans de bonnes conditions
INTRAISIO	V208	400 € pour 1 groupe	De 1 à 10 participants	S'assurer que le(s) participant(s) puissent suivre une formation en distanciel dans de bonnes conditions

* Les tarifs sont nets de TVA, les formations en INTRA engendrent des frais > Nous consulter

Objectifs :

- Identifier les différentes formes de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes au travail.
- Comprendre les enjeux liés aux violences au travail.
- Développer des compétences en prévention pour instaurer un environnement de travail respectueux et sécurisé.
- Maîtriser les outils de détection / gestion de ces situations.
- Savoir accompagner les victimes et appliquer les obligations légales de l'employeur

Programme :

1. Harcèlement Moral, Sexuel et Agissements Sexistes au Travail, de quoi parle-t-on ?

- Comprendre les différents types de harcèlement
- Cadre législatif et réglementaire applicable.
 - Harcèlement moral :
 - Harcèlement moral institutionnel.
 - Harcèlement individuel.
 - Harcèlement stratégique ou transverse.
 - Agissements sexistes et discrimination : définition et identification.
 - Harcèlement sexuel :
 - Pression en vue d'obtenir un acte sexuel (harcèlement sexuel de pression grave).
 - Comportements ou propos à connotation sexuelle ou sexiste non désirés et répétés.
- Harcèlement : une dimension pénale
 - Comprendre les différences entre code du travail et code pénale
 - Compétences de l'entreprise sur le sujet du harcèlement



2. Enjeux et contexte du Harcèlement Moral, Sexuel et des Agissements Sexistes au Travail :

- Les violences au travail en chiffres
 - Statistiques et données sur le harcèlement en milieu professionnel.
- Les enjeux multidimensionnels du harcèlement
 - Humains : absentéisme, mal-être au travail.
 - Économiques : impact sur la productivité, coûts liés au turnover.
 - Juridiques : cadre législatif et responsabilité pénale de l'employeur.
 - Réputation : conséquences sur l'image de l'entreprise.
- Outils de détection dans l'entreprise
 - Indicateurs de santé et sécurité : accidents de travail, maladies professionnelles, burn-out.
 - Indicateurs organisationnels : taux d'absentéisme, turnover élevé, difficultés de recrutement.
- Identifier les signes de violence au travail
 - Symptômes de stress (Physiques, émotionnels, comportementaux, psychologiques, intellectuels)
 - Mauvaise ambiance, absentéisme répété.
 - Stratégies mises en œuvre par un harceleur.

3. Prévention du Harcèlement Moral, Sexuel et des Agissements Sexistes : Qui Fait Quoi ? :

- Les acteurs clés dans la prévention du harcèlement
 - Les acteurs internes
 - Les acteurs externes
- Obligations légales en matière de prévention
 - Information des salariés, stagiaires et candidats.
 - Désignation du référent harcèlement : missions et moyens du référent CSE.
 - Mention obligatoire dans le règlement intérieur de l'entreprise des dispositions sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
 - Sensibilisation des salariés et formation des instances représentatives (CSE).
- Harcèlement et violences au travail : les outils à déployer
 - Les missions des référents en matière de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes
 - La charte violences au travail
 - Élaboration d'une procédure de signalement et de traitement des faits de harcèlement moral ou sexuel.
 - Évaluation des risques psychosociaux et intégration des résultats dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).

4. Réagir à une Situation de Harcèlement Moral ou Sexuel :

- Mener une enquête interne en cas de harcèlement
 - Délégation d'enquête : rôle et mission.
 - Étapes clés de l'enquête interne : Réception et analyse d'un signalement.
 - Mise en place d'une délégation d'enquête.
 - Organisation des auditions et rédaction du rapport final.
- Accompagnement des victimes et protection des salariés
 - Accompagnement des victimes et respect de leurs droits.
 - Protection des salariés face aux risques de représailles.



Prérequis :

Savoir lire et écrire la langue française

Moyens techniques et pédagogiques :

- Salle équipée de chaises et tables permettant la projection de supports informatiques (écran ou mur blanc)
- Ordinateur et vidéoprojecteur
- Un tableau

Intervenant et moyens d'encadrement :

- Notre équipe pluridisciplinaire – juristes, psychologues, ingénieurs et préventeurs – conjugue ses expertises pour proposer des formations reconnues. Le Cabinet Propuls' est aussi agréé par la CARSAT pour l'externalisation des enquêtes.

Modalités d'évaluation :

Etudes de cas

Mises en situation

QCM

Informations complémentaires :

En fin de formation, les participants reçoivent les accès à une boîte à outils numériques

