

## HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



### ● Présentation de la formation

Le harcèlement en entreprise, qu'il soit d'ordre sexuel ou moral, est devenu l'un des facteurs de stress qui doit être traité dans le cadre des RPS (risques psychosociaux). On parle, aujourd'hui, de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes.

Notre formation harcèlement vise à appréhender le cadre du harcèlement et de sensibiliser responsables et managers aux diverses formes actuelles de harcèlement.

### ● Objectifs de la formation

- Définir et caractériser le harcèlement sexuel.
- Reconnaître et identifier les situations de harcèlement sexuel ou moral au travail ou les comportements à risque.
- Sécuriser la relation employeur/salarié(e) en adoptant les bons réflexes pour lutter contre toute forme de harcèlement en entreprise.
- Mettre en œuvre les dispositifs et outils de prévention.
- Connaître les sanctions, les conséquences.
- Savoir réagir en cas de harcèlement sexuel.
- Sécuriser la relation employeur/salarié(e).
- Intervenir avec des éléments de l'entreprise et de l'extérieur.

### INFO' PRATIQUES



#### PRÉREQUIS ET PUBLIC CONCERNÉ

L'ensemble de votre personnel  
Aucun prérequis n'est demandé



#### DURÉE

1 jour, soit 7 heures



#### LIEU ET DATE

Dans vos locaux  
Dates sur demande



#### DÉLAIS D'ACCÈS

Prise en charge sous 24 h  
Accès à la formation soumis à un délai de 15 jours



#### MODALITÉS

Disponible sous format présentiel



#### TARIF

Sur demande

Devis sous 24 h



### LES PLUS DE LA FORMATION

**Intervention dans toute la France  
Métropolitaine.**

**Formation établie en fonction des  
spécificités de vos métiers.**

**Modulable en fonction de vos  
demandes.**

**Partenaire de votre région,  
favoriser le local (RSE).**

**Un livret stagiaire pour chacun  
de vos collaborateurs.**

**Devenir proactif dans votre  
démarche de prévention.**

### ● Ressources pédagogiques

- Apports théoriques et pratiques.
- Echanges sur les bonnes pratiques.
- Etude de cas. Exercices pratiques.
- Support de cours. Evaluations.
- Tableau interactif, ordinateur, rétroprojecteur.
- Power point, médias d'interprétation.

### ● Modalités d'évaluation

- Cas concrets et entretien avec le formateur.
- Questionnaires de positionnement/ intermédiaire/ fin de formation.

### ● Validation de la formation

- Attestation de fin de formation



### RENOUVELLEMENT

Nous préconisons une mise à jour  
de votre formation Harcèlement  
au travail **tous les 2 ans.**



## **Identifier le cadre juridique des différentes formes de harcèlement au travail :**

Prendre connaissance des dernières évolutions (lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012, 4 août 2014, du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa et la loi Santé au Travail du 2 août 2021).

Définir les différentes formes de harcèlement (moral, sexuel "par nature", "par assimilation", lié aux agissements sexistes, "discriminatoire") et en distinguer les éléments constitutifs.

Préciser les dispositions du Code Pénal et du Code du Travail sur ces divers types de harcèlement.

Faire le point sur les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable dérivées de l'obligation générale de sécurité.

Identifier le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel (droits d'alerte, Référent CSE et/ou de l'entreprise > à 250 salariés), de l'inspection du travail et du médecin du travail.

État des dernières jurisprudences essentielles.

## **Caractériser et définir le sexisme et le harcèlement sexuel :**

Définir le sexisme ordinaire et le harcèlement sexuel.

S'approprier le cadre juridique.

Différencier séduction, agissement sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle.

Repérer les comportements à risque : du manager, du collaborateur, les différences culturelles.

Conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail : physique ; psychique ; troubles du comportement.

## **Prévenir le harcèlement moral et/ou sexuel :**

Les mesures règlementaires : convention collective, règlement intérieur, rôle de l'employeur et rôle du référent.

Les outils de communication : valeurs, charte du comportement, code de bonne conduite, procédure de plainte et rôle du management.

Les mesures organisationnelles : aménagement des locaux, changement des équipes, déplacements professionnels.

Les mesures individuelles, les comportements adéquats : tenue vestimentaire, propos et gestes, représentation extérieure.

## **Savoir comment agir concrètement en cas de harcèlement moral et/ou sexuel :**

Les différentes étapes du signalement d'une situation de harcèlement :

- Entretiens avec victime et auteur possibles de harcèlement.
- Témoins éventuels.
- Managers des deux parties en conflit.
- Enquêtes internes, auditions diverses plus poussées, enquête déléguée à un spécialiste (IPRP).
- Rédaction du compte rendu de l'enquête.

Présentation d'une autre procédure pouvant mettre fin au trouble avéré de harcèlement : la médiation.

Prendre connaissance des sanctions envisageables en cas de harcèlement moral ou sexuel.

Quelles sont les sanctions potentiellement prises par l'employeur ?

Quelles sont les sanctions possiblement prises par la Justice ?

## **Sécuriser la relation contractuelle entre employeur et salarié/e :**

Trouver et mettre en place des solutions permettant d'agir concrètement face au harcèlement moral/sexuel.

Former les managers, puis les collaborateurs, à la nouvelle législation sur les diverses formes de harcèlement.

Réaliser des actions sur le terrain, mettre en place une politique de prévention par un plan d'action et des pistes de réflexion.

Améliorer le programme annuel de prévention des risques (PAPRiPACT) et / ou le DUER.

Développer ou renforcer l'information et la communication interne, prévoir des réunions trimestrielles sur le sujet en vue d'établir un retour d'expérience.

Modifier le règlement intérieur ou élaborer une charte.

## ● Accessibilité

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap : un référent handicap étudiera les adaptations pouvant être mises en place pour vous permettre de suivre la formation.

## ● Références réglementaires

Loi Santé au Travail n° 2021-1018 du 2 août 2021 (JO du 3).  
Code du travail Art.L4121-1 et L4121-2.

## ● COVID-19

Pour la sécurité de tous, nous suivons scrupuleusement le protocole mis en place par le ministère du travail, ainsi que le guide des pratiques sanitaires du secteur de la formation professionnelle dans le contexte de pandémie du COVID-19. Nous vous fournissons donc un process spécifique, et vous garantissons une sécurité optimale de vos stagiaires durant la formation.

**NOUS CONTACTER** 

 **03.20.910.306**

 **[formation@acxconseil.fr](mailto:formation@acxconseil.fr)**

 **[www.acxconseil.fr](http://www.acxconseil.fr)**



**Organisme de formation certifié QUALIOPi et OPQF, référencé par la DREETS, l'INRS et la CARSAT.**