

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
INTERVISIO	V207	1 180 € par participant	De 1 à 10 participants	S'assurer que le(s) participant(s) puissent suivre une formation distanciel dans de bonnes conditions
INTER	P207	1 250 € par participant	De 1 à 12 participants	
INTRA	P208	2 400 € pour 1 groupe	De 1 à 12 participants	
INTRAVISIO	V208	2 400 € pour 1 groupe	De 1 à 10 participants	S'assurer que le(s) participant(s) puissent suivre une formation 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 et de gestion des situations de harcèlement.
- 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 :

- Nos équipes pluridisciplinaires collaborent pour offrir des formations basées sur un large éventail d'expertises reconnues. Juristes, psychologues, ingénieurs et préventeurs conjuguent leurs compétences pour vous accompagner. Le Cabinet Propuls' est également reconnu par la CARSAT pour l'externalisation des enquêtes et à ce titre intervient de manière opérationnelle.

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

Certification Qualité :



CATEGORIE D'ACTION CONCERNEE :

L. 6313-1 – 1 : Les actions de formation

