

**Objectifs :**

Reconnaître un véritable cas de harcèlement et maîtriser ses responsabilités  
Mettre en place des actions de prévention spécifiques  
Savoir réagir quand un salarié se dit harcelé

**Public concerné et prérequis :**

Acteurs de la santé au travail, des ressources humaines, de la prévention et de la direction  
Toute personne amenée à manager une équipe, même occasionnellement  
Toute personne qui souhaite mettre en place une démarche de prévention spécifique au harcèlement moral et sexuel

**Qualification des intervenants :**

Formation animée par un consultant spécialisé

**Moyens pédagogiques et techniques :**

Vidéo-projecteur, Paper-board,  
Evaluation au début de la formation sur les attentes  
Théorie, Mises en situation, Cas Pratiques  
Exercices  
Support de cours envoyé par mail

**Durée, effectifs :**

14 heures.  
11 stagiaires.

**Programme :**

Définition légale du harcèlement moral et sexuel  
Quelles sont les nouveautés en matière de harcèlement moral et sexuel: définition, élargissement des infractions, affichages obligatoires...  
Quand peut-on qualifier un délit de harcèlement moral/sexuel  
Quelles preuves peuvent justifier un harcèlement : répétition du phénomène, intentionnalité, mots ou comportements à connotations sexuelles ou sexistes, présence de témoins...  
Zoom sur la notion d'agissements sexistes au travail: quel est le cadre réglementaire?  
Obligations et responsabilités des différents acteurs : employeur, médecin du travail, RH, manager...  
Dans quelle mesure votre responsabilité peut être engagée  
Les précautions à prendre dans l'utilisation du terme « harcèlement »  
Dans quelles situations la faute inexcusable de l'employeur peut-elle être invoquée

L'obligation de prévention en matière de harcèlement moral/sexuel et la responsabilité de l'employeur  
Le point sur la responsabilité personnelle du harceleur  
Quelles sont les sanctions disciplinaires que l'entreprise doit appliquer quand le harcèlement moral/sexuel/agissements sexistes est/ sont avéré(s)?  
Pénal et civil : que risquez-vous ? Comment se déroulent les procédures ? Comment s'en prémunir ?  
Quelles sont les sanctions pénales encourues pour un harceleur? Et en cas de circonstances aggravantes?  
Quelle procédure judiciaire doit suivre le salarié « harcelé » pour déposer une plainte recevable  
Conseil des Prud'hommes, Tribunal Administratif : rôles et compétences en matière de harcèlement  
Quelles sont les solutions pour extraire le salarié d'une situation de harcèlement : changement de poste, rupture conventionnelle, départ négocié...

Histoire et actualité du harcèlement en milieu professionnel  
Comment est-on passé du harcèlement moral intentionnel au harcèlement moral organisationnel  
Différencier le risque « harcèlement » des autres risques psychosociaux  
Le harcèlement sexuel au travail: actualités, chiffres clés et environnements propices  
Distinguer les différents types de harcèlement moral afin de le diagnostiquer: individuel, horizontal, organisationnel, institutionnel...  
Dans quelles situations peut-on parler de harcèlement moral individuel : liste des 45 agissements (isolement, humiliation, persécution...)  
En quoi les méthodes de management et les organisations de travail peuvent entraîner du harcèlement moral organisationnel  
Mener un entretien avec un salarié qui se dit harcelé: comment procéder?  
Identifier les différentes typologies de plaignants et de personnes mises en cause  
Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien  
Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante...  
Ce qu'il faut dire ou ne pas dire, Quelles questions poser  
Comment savoir s'il peut s'agir de harcèlement

Les solutions mises en œuvre pour "extraire" la personne de la situation de harcèlement: mesures de protection immédiate, médiation, prise en charge en interne...  
Sensibiliser tous les managers à la prévention du harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes  
Comment impliquer les managers dans votre démarche de prévention : savoir les motiver  
Quels conseils leur donner sur leur posture managériale et comment les faire changer si nécessaire  
Définir un code de conduite du « bon » manager  
Mettre en place des formations, du coaching... pour aider les managers  
Mettre en place une politique globale de prévention du harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes pour modifier durablement les organisations de travail génératrices du harcèlement

Comment s'y prendre pour faire évoluer les organisations de travail  
Quelles sont les organisations de travail permettant le bien-être et la performance  
Comment réussir à parler de harcèlement dans votre établissement et lever le tabou  
Comment articuler prévention des risques psychosociaux et prévention du harcèlement  
Mettre en place une Charte de prévention du harcèlement moral et sexuel et des affiches: que devez-vous y faire figurer  
Créer un comité interne de prévention du harcèlement moral  
Comment faciliter les remontées d'informations pour avoir connaissance des situations difficiles, Comment utiliser le devoir d'alerte  
Etablir un protocole à mettre en œuvre en cas de harcèlement : que doit-il contenir  
Déterminer les rôles des différents acteurs : direction, RH, représentants du personnel, service de santé au travail, managers...  
Comment évaluer le risque « harcèlement » et le faire figurer dans votre Document Unique

**Modalités d'évaluation des acquis :**

Evaluation tout au long de la formation  
Evaluation en fin de formation sur l'atteinte des objectifs  
Evaluation à froid de 15 jours à 2 mois après la fin de la formation

**Sanction visée :**

Une attestation de stage sera remise à chaque participant.

**Matériel nécessaire pour suivre la formation :**

**Délais moyens pour accéder à la formation :**

Inscription minimum 15 Jrs avant le démarrage

**Accessibilité aux personnes à mobilité réduite : Oui**

OUI

**Tarif :**

520,00 €

**Taux de satisfaction de la formation :**

89.39