

Prévenir le harcèlement moral et sexuel au travail

<https://estim-formation.com/formation-prevenir-harcelement-moral-et-sexuel-au-travail>

Objectifs de la formation

- Maîtriser le contexte juridique et les définitions de harcèlement moral et sexuel : les dernières évolutions
- Comprendre l'impact de l'obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement
- Connaître les facteurs de risques qui favorisent le harcèlement moral et les agissements sexistes
- Reconnaître les comportements qui peuvent évoluer vers des situations de harcèlement
- Agir face à une situation de harcèlement en adoptant les solutions envisageables
- Anticiper les risques de harcèlement moral et sexuel grâce à un plan de prévention adapté

Programme pédagogique

Définition légale du harcèlement moral et sexuel

- Les nouveautés en matière de harcèlement moral et sexuel: définition, cadre légal, exemples de cas jugés, loi pour la prévention en santé au travail ([Loi 2012-1018 du 2 août 2012](#))
- Quand peut-on qualifier un délit de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel
- Quelles preuves peuvent justifier un harcèlement : répétition du phénomène, intentionnalité, mots ou comportements à connotations sexuelles ou sexistes,
- Statut des témoins et protection

Reconnaître les cas de harcèlement

- Identifier les cas de harcèlement descendant (cas d'un-e manager harcelant des subordonné-e-s)
- Identifier les cas de harcèlement descendant (cas d'un-e salarié-e harcelant des subordonné-e-s)
- Identifier les cas de harcèlement horizontal (cas de harcèlement à poste équivalent)
- Différencier les moyens d'actions et de prévention du harcèlement selon le cas ascendant, descendant ou horizontal
- Décrypter les profils et techniques d'un harceleur
- Identifier le profil d'une victime de harcèlement et distinguer les fausses victimes et faux coupables
- Repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement sur le lieu de travail
- Mesurer les risques liés aux méthodes de management et à l'organisation de travail
- 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
- Les agissements sexistes : loi Schiappa

Responsabilité de l'employeur

- Les cas où la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel en entreprise
- Les situations de « faute inexcusable » de l'employeur
- La responsabilité personnelle du harceleur et du management dans la prévention des RPS (risques psychosociaux)
- Les sanctions disciplinaires que l'entreprise doit appliquer pour les harceleurs quand le harcèlement moral/sexuel est avéré
- Les notions de circonstances aggravantes et atténuantes
- 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
- Pénal et civil : que risquez-vous ? Comment se déroulent les procédures ? Que dit le Code Pénal et le Code du Travail ?

Une politique globale de prévention du harcèlement au travail

- Parler des situations de harcèlement dans votre entreprise et lever le tabou
- S'attaquer aux risques psychosociaux pour prévenir le harcèlement
- Mettre en place une Charte de prévention du harcèlement moral et sexuel et mener une campagne d'affiches
- Créer un groupe interne de prévention du harcèlement moral
- Former le personnel pour sensibiliser aux conséquences du harcèlement au travail.
- Désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Faciliter les remontées d'informations auprès des personnels référents pour avoir connaissance des situations litigieuses et des faits de harcèlement, des intimidations et comportements humiliants, des brimades, des comportements sexistes...
- Connaître les règles en matière de droit d'alerte et de retrait
- Mettre en place une procédure, un protocole à mettre en cas de harcèlement d'un(e) salarié(e)
- Impliquer les différents acteurs : direction, RH, Managers de proximité, représentants du personnel, service de santé au travail, psychologue...
- Intégrer dans votre DUER le risque « harcèlement » et le faire évaluer
- Faire participer les managers dans votre démarche de prévention : savoir les motiver
- Former et Coacher vos managers sur leur posture managériale et comment les accompagner au changement
- Définir un code de conduite du « bon » manager
- Travailler sur son Règlement intérieur

Prérequis et public cible

Prérequis de formation :

Aucun pré-requis pour cette formation

Public concerné :

- Les référents harcèlement
- Les membres du CSE
- Les ressources humaines,
- Les dirigeants d'entreprise
- Les managers
- responsable prévention, responsable HSE, IRP

Modalité d'évaluation pédagogique

Méthodes d'apprentissage :

- Exposés suivis de questions-réponses et d'échanges avec les participants, mises en situation.
- Remise d'un support pédagogique
- Questionnaire sur les connaissances concernant le harcèlement moral et sexuel

Évaluation des compétences acquises par les stagiaires :

- Évaluation de la formation
- Attestation de fin de formation
- Évaluation : QCM sur le contenu de formation