Programme de formation

Prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

Public	tous collaborateurs, fonctions RH, représentants du personnel, managers, encadrants
Objectif général	Cette formation vise à renforcer la prévention du harcèlement et des agissements sexistes au travail, en apportant un cadre juridique clair, des repères opérationnels et des outils concrets adaptés aux situations professionnelles. Elle s'inscrit dans les obligations légales de l'employeur et dans une démarche de protection de la santé, de la sécurité et de la dignité des personnes au travail.
Objectifs pédagogiques	A l'issue de la formation, les participants seront capables de : • Définir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément au cadre légal. • Identifier les mécanismes d'installation et les signaux faibles permettant un repérage précoce. • Mettre en œuvre des postures et actions adaptées en tant que témoin, collègue ou cible potentielle. • Construire un plan d'actions personnel pour contribuer à la prévention des violences internes.
Pré requis	Aucun
Durée	7h
Effectif	Jusqu'à 12 participants
Modalités de formation	Présentiel
Moyens pédagogiques	• Accès à notre plateforme regardepsy formation pour les formations e-learning • Méthodes pédagogiques ludiques et participatives (Ludo pédagogie) • Approche expérientielle et interactive, outils concrets et transférables, supports de présentation transmis aux participants • Travaux en sous-groupes, études de cas réels, exercices d'identification des signaux faibles • Élaboration d'un plan de développement personnel en fin de formation
Validation des acquis	• Quiz avant/après • Mise en situation et étude de cas • Tour de table final
Sanction de la formation	Attestation de formation et certificat de réalisation

Programme

F1 : Définir et comprendre les violences internes

P1 : Cadre légal : Code du travail, Code pénal, obligations de l'employeur
P2 : Les éléments constitutifs du harcèlement, types et caractéristiques du harcèlement
P3 : Distinction entre harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes
P4 : Représentations sociales et biais d'interprétation

F2 : Mécanismes d'installation et identification des signaux faibles

P1 : Repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement
P2 : Processus d'escalade : répétition, intention, rapport de pouvoir
P3 : Les indicateurs de harcèlement : Signaux individuels et collectifs
P4 : Exercice et analyse de cas

F3 : Agir face aux situations de violence

P1 : Rôle des témoins : alerte, soutien, posture adaptée
P2 : Rôle spécifique et limites du référent harcèlement
P3 : Que faire en cas de suspicion ?
P4 : Dispositifs internes : RH, Délégués du personnels, référents, médecine du travail, procédure d'alerte
P5 : Les conséquences juridiques

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager les aménagements nécessaires.

F4 : Prévenir durablement et plan d'action personnel

- **P1 : Micro-pratiques de prévention dans l'équipe**
- **P2 : Contribuer à la politique de prévention de l'entreprise**
- **P3 : Favoriser une culture du respect et de la sécurité psychologique**
- **P4 : Élaboration du plan de développement personnel**

F5 : Modules additionnels Manager (3.5 heures : ½ journée)

F6 : Manager, prévention du harcèlement et responsabilité managériale

- **P1 : Statut du manager : agent de prévention et représentant de l'employeur**
- **P2 : Responsabilités civiles, pénales et disciplinaires en cas d'inaction ou de mauvaise gestion**
- **P3 : Frontière entre management exigeant, conflit professionnel et harcèlement : quand la demande managériale est porteuse de risque psychosocial**
- **P4 : Traçabilité, faits objectivés et sécurisation des pratiques**

F7 : Manager une situation sensible : repérage, posture et intervention

- **P1 : Repérage des signaux faibles chez les collaborateurs (changement de comportement, retrait, agressivité, somatisation)**
- **P2 : Posture managériale face à une parole sensible ou une alerte informelle**
- **P3 : Conduite d'un entretien délicat (écoute, neutralité, sécurisation psychologique)**
- **P4 : Ce que le manager peut faire / ne doit pas faire**
- **P5 : Articulation avec RH, référent harcèlement, médecine du travail, CSE**

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager les aménagements nécessaires.