



## PREVENIR LES HARCELEMENTS MORAUX ET SEXUELS

**Objectifs :** Comprendre les notions de harcèlement, être en mesure d'y faire face. Mener des actions de prévention pour sensibiliser toute l'organisation.

**Durée :**  
7 heures

**Public & Pré-requis :**  
Aucun

**Modalité pédagogiques :**  
pédagogie active  
- Présentiel

**Modalité de suivi :**  
Questionnaire d'évaluation en début et fin de formation  
Attestation de fin de formation

**Profil formateur :**  
2 à 3 ans d'expérience mini dans le domaine. Et professionnels en poste dans le domaine enseigné

### 1 - Caractériser et définition des harcèlements

- Cadre juridique définissant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.
- La différence entre la pression professionnelle et le harcèlement moral / définir le sexisme ordinaire et le harcèlement sexuel.
- Obligation de sécurité et de résultat de l'employeur en matière de harcèlement.

### 2 - Identifier les cas de harcèlement

- Les différents types de harcèlement (ascendant, descendant, horizontal)
- Les profils des harceleurs et le profil des victimes
- Repérer les comportements à risque ; du manager, du collaborateur, les différences culturelles
- Les situations professionnelles et organisationnelles pouvant conduire au harcèlement
- Repérer les signaux faibles chez les collaborateurs
- Les conséquences du harcèlement sur les victimes

### 3 - Réagir face à une situation de harcèlement moral

- Conduire un entretien séparé avec le salarié qui se dit harcelé et le présumé harceleur.
- Essayer de confirmer les faits de façon factuelle. Les erreurs à éviter.
- Analyser la situation et faites appel à des personnes ressources (médiateur, CSE, RH, médecin du travail,...).
- Mettre en place des solutions pour protéger les victimes et adopter les mesures disciplinaires adéquates.
- Les risques encourus et les recours possibles du salarié



#### 4 – Mettre en place des actions de prévention

- Prendre les mesures réglementaires : le règlement intérieur.
- Mener une campagne de prévention : chartes, newsletter des collaborateurs, code de bonne conduite,....
- Mettre en place des outils : référent harcèlement, procédure de dépôt d'un signalement,...
- Travail sur l'organisation pour éviter les risques.
- Sensibiliser et former le management pour du management physique ou à distance.