

*Le harcèlement moral ou sexuel est une violence qui peut avoir de profondes incidences sur le personnel ou le fonctionnement d'une entreprise.*

*Face à cette menace sournoise mais agressive, chaque membre de l'entreprise doit être en mesure de se protéger tout en étant un défenseur conscient de son rôle et de ses responsabilités.*

<b>Objectifs :</b>	<b>harcèlement moral, harcèlement sexuel, sexisme, de quoi s'agit-il ? repérer les situations à risque devenir un acteur de la lutte</b>
<b>Public concerné :</b>	<b>salariés d'entreprise ou agents d'administration</b> (8 à 10 participants).
<b>Intervenant :</b>	psychologue-formateur.
<b>Durée :</b>	1 x 7 heures
<b>Localisation :</b>	au sein de l'entreprise d'emploi.
<b>Prérequis :</b>	aucun prérequis n'est demandé.
<b>Méthodes pédagogiques :</b>	apport de contenu, analyse de cas, jeux de rôles, échanges libres
<b>Outils pédagogiques :</b>	tableau blanc, supports numériques et papiers, vidéoprojecteur, livret stagiaire

## Programme

### Présentation

Présentation animateur, participants  
Objectif et déroulement de la formation  
Les attentes réciproques

### Prendre conscience de la menace et du danger

*Au travers de cas pratiques ou d'exemples concrets, les participants aborderont la réalité du harcèlement au travail.*

#### Les notions de harcèlement et de sexisme

Sexisme au travail, du déni à la prise de conscience  
Identifier les cas de harcèlement (moral, sexuel)

#### Décrypter les profils et techniques d'un harceleur.

Anticiper les profils des victimes et distinguer les fausses victimes et faux coupables.

Repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement.

Mesurer les risques liés aux méthodes de management et à l'organisation de travail.

Se positionner et agir en fonction du diagnostic de la situation.

### Une seule défense : en parler

*S'appuyant sur des cas pratiques et des exemples concrets, les participants apprendront à dominer la menace.*

Adopter un comportement approprié.

Analyser les éléments constitutifs du délit.

Identifier relais et soutien au sein de l'entreprise, Comment intervenir

#### Savoir donner suite

Poursuivre et déposer une plainte sur le plan pénal  
Au sein de l'entreprise.

*En partant de documents propres à l'entreprise et à partir de cas concrets, les participants réfléchiront sur les outils dont ils disposent pour lutter contre le harcèlement.*

Connaitre la réglementation au sein de l'entreprise pour mieux appréhender la menace.

Rester vigilant via l'information et la communication interne.

Agir pour mobiliser chaque membre de l'entreprise à son niveau.

Avoir une idée sur la jurisprudence en matière de harcèlement

### Évaluation de la formation

Évaluation à chaud : contenu, les attentes, le suivi.

### Formalisation de la formation

Remise d'une attestation de formation

*Le harcèlement moral ou sexuel est une violence qui peut avoir de profondes incidences sur le personnel ou le fonctionnement d'une entreprise.*

*De la mise en danger de l'individu à la destruction du tissu social de l'entreprise, seule une démarche proactive de lutte affirmée peut permettre de protéger chaque membre de la communauté et préserver les cadres de contact.*

<b>Objectifs :</b>	éclaircir les notions de harcèlement moral et sexuel repérer les situations à risque mise en place d'un processus de prévention adapté être un acteur de la lutte
<b>Public concerné :</b>	employeur, cadres, managers, IRP, CHSCT, commission QVT (8 à 10 participants).
<b>Intervenant :</b>	psychologue du travail.
<b>Durée :</b>	1 x 7 heures (soit 1 jour)
<b>Localisation :</b>	au sein de l'entreprise d'emploi.
<b>Prérequis :</b>	aucun prérequis n'est demandé.
<b>Méthodes pédagogiques :</b>	apport de contenu, analyse de cas, jeux de rôles, échanges libres
<b>Outils pédagogiques :</b>	tableau blanc, supports numériques et papiers, vidéoprojecteur, livret stagiaire

## Programme

### Présentation

Présentation animateur, participants  
Objectif et déroulement de la formation  
Les attentes réciproques

### Savoir reconnaître les cas de harcèlement

*Après une présentation théorique, les participants aborderont les différents thèmes au travers de cas concrets.*

#### Les notions de harcèlement et de sexisme

Sexisme au travail, du déni à la prise de conscience  
Identifier les cas de harcèlement (moral, sexuel)

#### Décrypter les profils et techniques d'un harceleur.

Anticiper les profils des victimes et distinguer les fausses victimes et faux coupables.

Repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement.

Mesurer les risques liés aux méthodes de management et à l'organisation de travail.

Se positionner et agir en fonction du diagnostic de la situation.

### Agir lors des cas de harcèlement déclarés

*S'appuyant sur des cas pratiques et des exemples concrets, les participants appréhenderont les thèmes suivants.*

Adopter un comportement approprié.

Analyser les éléments préparatoires à une rencontre délicate.

Se faire aider au sein de l'entreprise.

DP, CHSCT, médecin du travail, assistante sociale, médiateur...

Trouver et mettre en place des solutions.

Poursuivre et déposer une plainte

Juridictions pénales, conseil des Prud'hommes, rupture du contrat de travail

*A partir d'échanges et de questionnements, les participants étudieront les mesures à mettre en œuvre en matière de prévention du harcèlement.*

Mettre en place une politique de prévention concertée avec les acteurs sociaux.

Comment intervenir.

Disposer d'instruments de mesure et de relais d'alerte.

Sensibiliser via l'information et la communication interne : règlement intérieur, charte, formation...

Agir pour mobiliser chaque membre de l'entreprise à son niveau.

Articuler la prévention du harcèlement avec celle des risques psychosociaux.

## Les armes de la lutte contre le harcèlement

*En partant de documents propres à l'entreprise et à partir de cas concrets, les participants définiront quels outils peuvent être mis en œuvre pour lutter contre le harcèlement.*

Code du travail, convention collective, accord d'entreprise et usage.

Le contrat de travail et condition de travail, le règlement intérieur.

Le document unique de prévention des risques et autres normes internes.

Jurisprudence en matière de harcèlement.

Suivi des indicateurs comportementaux : absentéisme, manque de résultat, multiplication des sanctions...

Articuler la prévention du harcèlement avec celle des risques psychosociaux.

## Évaluation de la formation

Évaluation à chaud : contenu, les attentes, le suivi.

## Formalisation de la formation

Remise d'une attestation de formation

<b>Objectifs :</b>	<b>éclaircir les notions de harcèlement moral et sexuel</b> <b>repérer les situations à risque</b> <b>mise en place d'un processus de prévention adapté</b>
<b>Public concerné :</b>	employeur, cadres, manager, IRP, CHSCT, commission QVT, toute personne susceptible d'être confrontée à une situation de harcèlement au travail (8 à 10 participants).
<b>Intervenant :</b>	psychologue du travail.
<b>Durée :</b>	2 x 7 heures
<b>Localisation :</b>	au sein de l'entreprise d'emploi.
<b>Prérequis :</b>	aucun prérequis n'est demandé.
<b>Méthodes pédagogiques :</b>	apport de contenu, analyse de cas, jeux de rôles, passation d'échelles d'évaluation, échanges libres
<b>Outils pédagogiques :</b>	tableau blanc, supports numériques et papiers, vidéoprojecteur, livret stagiaire

## Programme

### Présentation

Présentation animateur, participants  
Objectif et déroulement de la formation  
Les attentes réciproques

### Savoir reconnaître les cas de harcèlement

#### Identifier les cas de harcèlement.

Ascendant, descendant, horizontal

#### Décrypter les profils et techniques d'un harceleur.

Anticiper les profils des victimes et distinguer les fausses victimes et faux coupables.

Repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement.

Mesurer les risques liés aux méthodes de management et à l'organisation de travail.

Se positionner et agir en fonction du diagnostic de la situation.

Etudes de cas pratiques.

Jurisprudence en matière de harcèlement moral.

### Agir lors des cas de harcèlements déclarés

Adopter un comportement approprié.

Analyser les éléments préparatoires à une rencontre délicate.

Se faire aider au sein de l'entreprise.

DP, CHSCT, médecin du travail, assistante sociale, médiateur...

Trouver et mettre en place des solutions.

Poursuivre et déposer une plainte

Juridictions pénales, conseil des Prud'hommes, rupture du contrat de travail

Etudes de cas pratiques.

S'exercer à la technique d'entretien : vérifier dans le face-à-face la véracité des informations fournies.

Mettre en place une politique de prévention concertée avec les acteurs sociaux.

Comment intervenir.

Disposer d'instruments de mesure et de relais d'alerte.

Sensibiliser via l'information et la communication interne : règlement intérieur, charte, formation...

Agir pour mobiliser chaque membre de l'entreprise à son niveau.

Articuler la prévention du harcèlement avec celle des risques psychosociaux.

Etudes de cas pratiques.

Définir un plan d'actions adapté à l'entreprise de chacun.

### Prévenir le harcèlement moral : les outils

Code du travail, convention collective, accord d'entreprise et usage.

Le contrat de travail et condition de travail, le règlement intérieur.

Le document unique de prévention des risques et autres normes internes.

Mise en veille des indicateurs comportementaux : absentéisme, manque de résultat, multiplication des sanctions...

Cas pratiques.

Articuler la prévention du harcèlement avec celle des risques psychosociaux.

Etude de cas pratiques.

Connaître les règles existantes dans l'entreprise pour favoriser une justification objective des agissements

Travail sur le règlement intérieur, règles de vie, premier outil de prévention des risques

### Évaluation de la formation

Évaluation à chaud : contenu, les attentes, le suivi.

### Formalisation de la formation

Remise d'une attestation de formation