

## **FORMATION – PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT MORAL & SEXUEL (& LES AGISSEMENTS SEXISTES)**

Comment bien définir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes ? Quelles sont vos responsabilités ? Comment accompagner les salariés ? Quelles sont les solutions concrètes de prévention ?

Autant de questions que vous vous posez face à la recrudescence des plaintes pour harcèlement.

### **Public – participant et pré-requis :**

- Cette formation ne nécessite pas de prérequis en termes de technicité, ni de connaissances spécifiques.
- Mais cette formation nécessite néanmoins de savoir lire et écrire notamment le français, de maîtriser la langue française, de savoir utiliser Word, Excel, Power Point, et savoir utiliser l'outil informatique et connaître les bases de l'utilisation de l'internet.
- Ce stage de « Prévenir Le Harcèlement Moral & Sexuel & Les Agissements Sexistes », est adaptée à toute personne qui souhaite mettre en place une prévention spécifique du harcèlement moral et sexuel.
- Cette formation est accessible aux personnes en situation d'handicap. En cas d'handicap, merci de contacter le Référent Handicap (Mme IRENE Marie Tél : 06 92 32 22 78 – Mail : [contact@formaplus.yt](mailto:contact@formaplus.yt) qui vous accompagnera de manière plus personnalisée au travers des solutions adaptées.
- Aucun prérequis nécessaire pour suivre la formation.

### **Modalités pédagogiques :**

- De nombreux cas pratiques et jeux de rôles pour définir sa propre démarche de prévention,
- Remise d'un livre pour poursuivre la réflexion autour du harcèlement au travail ;

### **Durée de la formation :**

- 14 heures soit 2 jours de présentiel, inter, intra ou sur mesure.

### **Lieu de la formation :**

- Immeuble APOLLO – Boulevard du Baobab – M'Gombani – 97600 Mamoudzou.

### **Participants :**

- Tous acteurs de la santé au travail, des ressources humaines, de la prévention et de la direction.

### **Nos intervenants :**

- Des spécialistes dans la pratique du “ Droit Social ” avec un parcours de plusieurs années en entreprise, sur les questions soulevées par la gestion des relations sociales dans l'entreprise.
- A ce titre, ce titre nous intervenont aussi sur les sujets de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

## Moyens Pédagogiques :

- Méthode active et participative alternant apports théoriques et méthodologiques.
- Apport d'outils et de méthodes pour installer l'assertivité dans son fonctionnement.
- Une pédagogie active, apprenante de la première à la dernière minute du stage.
- Échanges de pratiques, études de cas, jeux et mise en situation.
- Plan d'action et d'amélioration personnalisé.

## Modalités et délais d'accès :

- Les entreprises intéressées par cette formation, peuvent inscrire leurs salariés dans un délai minimum d'un mois après avoir reçu la présente plaquette.
- Déclinable en format individuel, intra-entreprise, inter-entreprise et sur-mesure.

## Matériels Pédagogiques :

- Wifi, ordinateur.
- Tableau et feutres multi couleurs – Paper-Board.
- Vidéo projecteur pour projeter les exposés théoriques et les exercices.
- Internet et les sites internet ; des liens vers des sites internet spécifiques.
- Un classeur est remis à chaque stagiaire/bénéficiaire.
- Cafetière pour le café.

## Évaluation de l'action de formation prévue et modalités d'évaluation et méthodes mobilisées :

Les plus, la journée sera centrée sur des exercices d'applications, des mises en situations et de l'entraînement.

Évaluation du transfert des acquis pour valider la mise en œuvre en situation de travail et transmission d'exercices pratiques sous forme de supports papiers.

- **Évaluation et accompagnement individuel durant les exercices d'évaluation pratique :**  
Le formateur, durant les exercices pratiques et les études de cas, réalisation de grilles et de fiches techniques, mettre en place des procédures, passe auprès de chaque stagiaire/bénéficiaire de manière individuelle afin d'évaluer et de mesurer s'il a bien compris les consignes, s'il a bien intégré les connaissances exposées en théorie. Le stagiaire peut alors à ce moment précis, poser des questions ou demander des précisions, reformuler sa compréhension de l'exercice demandé et réaliser l'exercice en présence et sur les conseils du formateur.
- **Évaluation collective :**  
Le formateur pose des questions à l'ensemble du groupe pour vérifier si le groupe a des questions après avoir pris connaissance des exercices.
- **Correction collective :**  
Après avoir réalisé les exercices, les stagiaires participants sont amenés à passer au tableau afin de procéder, à voix haute, à la correction des exercices et de valider leurs acquisitions réelles, les exercices pratiques sont corrigés collectivement et individuellement.

## Programme De La Formation

### 1 – Définition légale du harcèlement moral et sexuel (Jour 1)

- 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 règlementaire ?

### 2 – Obligations et responsabilités des différents acteurs : employeur, médecin du travail, RH, manager (Jour 1)

- 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 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) ;

### 3 – Pénal et civil : que risquez-vous ? Comment se déroulent les procédures ? Comment s'en prémunir ? (Jour 1)

- 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,

### 4 – Histoire et actualité du harcèlement en milieu professionnel (Jour 1)

#### Quiz : connaissances sur le harcèlement moral et sexuel

*Vous remplissez un questionnaire sur le harcèlement moral et sexuel et débriegez ensemble les réponses. Ainsi, le formateur évalue vos connaissances et adapte le programme en conséquence*

- 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 ;

### 5 – Distinguer les différents types de harcèlement moral afin de le diagnostiquer : individuel, horizontal, organisationnel, institutionnel.. (Jour 2)

- 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 au harcèlement moral organisationnel ;

#### Film pédagogique : décrypter les multiples facettes du harcèlement moral

*La formatrice vous montre différents cas de harcèlement moral à travers une vidéo. Vous analysez ensemble ces situations : en quoi peuvent-elles être considérées comme du harcèlement moral ? Quelles sont les preuves ?...*

#### Tour de table : quelles solutions concrètes face au harcèlement ?

*Vous échangez avec les autres participants sur les solutions mises en place dans votre établissement face à des situations de harcèlement. Vous analysez les avantages et limites des démarches présentées ;*

### 6 – Mener un entretien avec un salarié qui se dit harcelé : comment procéder ? (Jour 2)

- 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 ?

- Quelles sont les solutions pour extraire le salarié d'une situation de harcèlement : changement de poste, rupture conventionnelle, départ négocié ;

**Focus** : analyse de la jurisprudence en matière de harcèlement

Le formateur vous présente des cas de jurisprudences.



- Les solutions mises en œuvre pour "extraire" la personne de la situation de harcèlement : mesures de protection immédiate, médiation, prise en charge en interne ;

**Jeux de rôle** : quelle attitude adopter face à un salarié qui se dit harcelé ? Comment déceler le vrai du faux ?

Vous jouez le rôle de l'écouter face au salarié « harcelé », interprété par la formatrice. Après avoir validé ou non le risque encouru par la personne, vous essayez de lui venir en aide et de trouver une solution avec elle.

**Étude de cas** : analyser des actions mises en place en entreprise

## **7 – Sensibiliser tous les managers à la prévention du harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes (Jour 2)**

- 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 ;

## **8 – 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 (Jour 2)**

- 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 ?
- Établir 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 ?

**Cas pratique :** définir son plan d'action pour prévenir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

Avec le formateur et les autres participants, vous définissez les réflexions et actions à mettre en œuvre au sein de votre établissement pour faire face au harcèlement et agissements sexistes et mieux les prévenir.

### Évaluation de la formation par les stagiaires/participants :

- Bilan oral et questionnaire d'évaluation des acquis à l'issue de la formation transmis aux stagiaires : évaluation à chaud par les stagiaires et remis au formateur juste après la formation.
- Évaluation à froid à quelques semaines après la formation pour mesurer l'acquisition des compétences essentielles en poste.
- Attestation de formation remise aux stagiaires et certificat de réalisation.

### Tarif :

- 1450,00 €/personne en inter,
- Sur demande de devis en Intra ou sur mesure ;

### A l'issue de la formation :

Forma Plus valide les compétences métiers par le biais d'une attestation.

Les outils et ressources utilisées sont transmis aux participants sur papier ou support informatique.

Forma Plus reste à la disposition des participants pour tous conseils complémentaires.

### Inscriptions et Contact :



**Adams  
MKADARA**  
Consultant Projets  
+262 692 94 69 70

Imm. APOLLO  
Boulevard du Baobab  
Mgombani Box 22  
97800 Mamoudzou  
consultant@formaplus.yt

### PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION (FINANCEMENT)

- Si vous êtes une entreprise pour vos salariés ou si vous êtes salarié : cette formation peut être prise en charge par votre OPCO – se rapprocher de votre OPCO.
- Si vous êtes demandeur d'emploi, vous pouvez vous rapprocher de votre conseiller Pôle emploi pour une éventuelle prise en charge financière.
- Si vous disposez d'un Compte CPF, cette formation peut être prise en charge dans le cadre de votre CPF, vous pouvez visualiser le décompte de votre CPF sur internet sur le site :

<https://www.votre-compte-formation.com>

Date de mise à jour : Février 2025