

« Le Florentin » 1 178, Route du Bord de Mer  
06700 Saint-Laurent du Var  
Tél : 04 92 12 97 52  
[contact@ae fe-france.fr](mailto:contact@ae fe-france.fr) - [www.aefe-france.fr](http://www.aefe-france.fr)

**THEMATIQUE :**

**Formation harcèlement moral « Sensibiliser les managers au harcèlement au travail »**

Le harcèlement en entreprise, qu'il soit d'ordre sexuel ou moral, est devenu l'un des facteurs de stress qui doit être traité dans le cadre des RPS (risques psychosociaux). On parle, aujourd'hui, de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes. Notre formation harcèlement vise à appréhender le cadre du harcèlement et de sensibiliser responsables et managers aux diverses formes actuelles de harcèlement.

Ils auront ainsi la capacité de reconnaître les différentes situations dans lesquels ces agissements néfastes ont lieu au travail.

**NIVEAU :** Initial

**TYPE D'ACTION :** Action de formation.

**TARIFS :** Voir le devis ci-joint ou la grille tarifaire (site internet, affiché dans nos locaux).

**DELAI D'ACCEPTATION :** Mise en place de votre formation, dès retour du devis signé et accord du financement.

**DUREE :** Une journée de formation, soit 7 heures.

**LIEU :** Sur site **ou** Dans nos locaux

**PUBLIC :** Cadres dirigeant, DRH, RRH, Cadres, Chefs de service, Membres du CSSCT/CSE

**ACCESSIBILITE HANDICAPE :** Immeuble accessible aux personnes à mobilité réduite. Pour tout autre handicap nous consulter.

**EFFECTIF :** de 2 à 10 personnes.

**PRE-REQUIS :** Cette formation ne nécessite aucun prérequis.

**INTERVENANT :** Formateur en législation sociale et psychologue du travail.

**OBJECTIFS :**

Maîtriser le cadre d'une enquête interne en cas de harcèlement dans l'entreprise  
Identifier les enjeux relationnels, psychologiques et juridiques de l'enquête pour harcèlement moral  
S'approprier chacune des étapes de la conduite d'une enquête pour harcèlement moral

**CONTENU DE LA FORMATION :**

**1- Identifier le cadre juridique du harcèlement au travail**

Préciser les dispositions du code du Travail sur le harcèlement moral

Faire le point sur les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable dérivées de l'obligation générale de sécurité

Identifier le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel (droits d'alerte, Référent CSE et/ou de l'entreprise > à 250 salariés), de l'inspection du travail et du médecin du travail

## **2- Savoir comment agir concrètement en cas de harcèlement moral**

Les différentes étapes du signalement d'une situation de harcèlement :

- Entretiens avec victime et auteur possibles de harcèlement,
- Témoins éventuels,
- Managers des deux parties en conflit,
- Enquêtes internes, auditions diverses plus poussées,
- Rédaction du compte rendu de l'enquête

Présentation d'une autre procédure pouvant mettre fin au trouble avéré de harcèlement : la médiation

Prendre connaissance des sanctions envisageables en cas de harcèlement moral

Quelles sont les sanctions potentiellement prises par l'employeur ?

Les techniques d'écoute active

Faire émerger les faits à partir de la parole des victimes présumées et des acteurs présumés

Les comportements à pratiquer et à éviter dans l'entretien d'écoute

Les enjeux psychiques pour les protagonistes : victime présumée, auteur présumé, témoins, enquêteur...

Les réflexes à avoir et suivi d'une procédure : l'écriture d'un protocole d'enquête

## **3- Promouvoir la prévention du harcèlement et une démarche qualité de vie et conditions de travail**

Former les managers, puis les collaborateurs, à la prévention des diverses formes de harcèlement

Réaliser des actions sur le terrain, mettre en place une politique de prévention par un plan d'action et des pistes de réflexion

Améliorer le programme annuel de prévention des risques

Développer ou renforcer l'information et la communication interne

### **LES METHODES PEDAGOGIQUES :**

Apports théoriques et pratiques, réflexions de groupe guidées par l'animateur, exemples à partir de cas concrets, de l'expérience des participants avec de courtes périodes magistrales.

### **LES MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI :**

**Évaluation pédagogique** : au cours de la formation, des évaluations formatives au travers de questionnaires et de mises en pratique sont réalisées.

**Évaluation pédagogique finale** : à l'issue de la formation, chaque stagiaire est soumis à un test final permettant de vérifier les compétences, connaissances et savoir-faire acquis durant le stage.

**Évaluation de satisfaction « à chaud »** : elle permet à chaque stagiaire d'exprimer son opinion sur le déroulement du stage au travers de divers indicateurs de qualité.

**Évaluation de satisfaction « à froid »** : un mois après la formation, le stagiaire a la possibilité de formuler son ressenti sur la formation, son efficacité, son bien-fondé avec un regard plus objectif, riche d'un mois d'expérience nouvelle. L'analyse de ces retours nous permet d'améliorer sans cesse nos formations et de les adapter au plus proche du besoin de nos clients.

**Sanction du stage** : Délivrance d'un certificat de réalisation et d'une attestation de fin de stage

## LES MOYENS ET MATERIELS PEDAGOGIQUES :

Tous nos intervenants ont leur matériel pédagogique (ordinateur, vidéo projecteur) lorsqu'ils se déplacent.

### Sur site :

- ✓ Une salle de réunion adaptée à la réalisation d'études de cas.
- ✓ Un écran (pour visionner un diaporama)
- ✓ Un paper-board

### Dans nos locaux :

- ✓ Nos locaux sont équipés de manière à assurer le bon déroulement de toute formation.
- ✓ Une machine à café ainsi que du thé sont gracieusement mis à la disposition nos stagiaires.

