



# Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes en entreprise







La harcèlement au travail est un délit semblant affecter de plus en plus les entreprises françaises. En effet, selon la dernière étude de l'institut IFOP, un tiers des personnes interrogées auraient été victimes de harcèlement (perçu au sens de la loi).

L'article 222-33-2 du Code Pénal dispose que l'atteinte morale est « le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui peuvent porter atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

## OBJECTIFS

-  Poser le cadre législatif face à ces différentes notions
-  Appréhender une vision claire de ces différents agissements en en comprenant les mécanismes de fonctionnement
-  Comprendre les différentes notions liées à la responsabilité de l'employeur face à ces agissements
-  Acquérir des techniques d'enquête communes employeur / Comité Social et Économique
-  Permettre un meilleur dialogue social au sein de l'entreprise
-  Mettre en place des outils efficaces permettant de gérer les différentes situations simples ou complexes

## PROGRAMME

### Rappel des différentes notions

Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes : de quoi parle-t-on vraiment ?  
La législation face à ces situations : droit pénal, droit civil, droit administratif et droit social

### Les différentes typologies de harcèlement

La notion de harcèlement individuel (instrumentalisation, perversion, obsession, humiliation, etc.)  
La notion de harcèlement collectif (pratiques managériales)  
Les mécanismes de fonctionnement des situations de harcèlement et les typologies de personnalité  
Les outils de qualification des situations

### Posture des acteurs

Les différentes responsabilités de l'entreprise (article L. 1152-1 du Code du travail)  
Les actions de prévention, les actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation adaptée  
Les jurisprudences en la matière / Interprétation et réflexion  
Le Comité Social et Économique et ses moyens d'action

### Les techniques d'enquête

La notion d'enquête commune : intérêt et enjeux  
Méthodologie d'enquête et procédures  
Les outils de suivi et les outils de pilotage du dialogue social  
Les notions de neutralité et de confidentialité

### Les outils à la disposition des acteurs

Les techniques et guide d'entretien  
La notion de compte-rendu et son cadre juridique et spécifique  
Le questionnaire de Leymann

### Et en pratique

Positionnement en amont sur des lectures, vidéos et études de cas.  
Apports théoriques suivis d'exemples concrets permettant une assimilation des notions  
Réflexion sur des situations apportées par les professionnels (espace interactif et collaboratif)  
Études de cas apportées par le formateur  
Réflexion et mise en œuvre d'un protocole d'actions

**DUREE**

2 jours

**PUBLIC**

Dirigeants d'entreprise et personnels des services RH souhaitant approfondir leurs connaissances sur la thématique et envisager des moyens d'action

**Pré REQUIS**

Être sensibilisé à la thématique

**PEDAGOGIE**

Apports théoriques.  
Réflexion et traitement de situations apportées par les professionnels.  
Études de cas.

**EVALUATION**

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.  
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

**INTERVENANTS**

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-police, etc...

**TARIFS**

Inter-entreprises à Paris  
Intra-muros en France entière  
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

