



HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL AU TRAVAIL.

Durée

7.00 heures (1 jour) 100% synchrone

Profils des apprenants

- Salariés
- Managers
- Membres du CSE
- Référents harcèlement / sexiste
- RH
- Direction

Prérequis

- Maîtrise du français
- Pour le public encadrant : connaissance basique des règles internes (RI, procédure d'alerte).



Accessibilité et délai d'accès :

AXIO Protech traite vos données selon le RGPD pour fournir ses services, répondre à vos demandes et améliorer votre expérience utilisateur. Vous disposez d'un droit d'accès, modification et suppression via protectiondesdonnees@axio-formation.com.

Processus : recueil de besoin, validation prérequis, devis/convention, convocation. Pour toute inscription contacter notre service commercial sur contact@axio-protech.com. Délai d'accès: 3 semaines. Personnalisation via DUERP/consignes site.

Modalités d'accès aux personnes en situation de handicap :

Pour les personnes en situation de handicap, nous étudions les actions que nous pouvons mettre en place pour favoriser leur apprentissage à travers un questionnaire avant formation. Nous nous appuyons également sur un réseau de partenaires locaux. Contact référent handicap: maud.hoffmann@axio-formation.com.

Qualité et indicateurs de résultats :

Taux de présence VS taux d'abandon, taux de satisfaction à chaud et à froid, taux de réussite à l'évaluation finale.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES.

- Comprendre et distinguer juridiquement harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Identifier, qualifier et prioriser les situations à risque à partir de faits objectivables.
- Connaître droits, devoirs et responsabilités des parties ; agir dans les limites de son rôle.
- Conduire un entretien de recueil de faits et orienter vers les acteurs compétents (référent HS-AS, RH, CSE, médecine du travail).
- Appliquer la procédure interne de prévention/signalement en respectant confidentialité, RGPD et prévention des représailles.
- Élaborer un plan d'actions SMART de prévention et contribuer à la mise à jour du DUERP / plan RPS avec indicateurs de suivi
- Tracer et sécuriser les informations (registre, accès restreint, durée de conservation) et ne pas se substituer aux enquêtes disciplinaire/pénale.

CONTENU DE LA FORMATION.

1. Cadre légal et définitions (rappel consolidé)

- Définitions juridiques : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes ; distinctions avec conflit/stress.
- Obligations de l'employeur et droits des salariés (Code du travail / Code pénal).
- Rôle des acteurs : référent HS-AS, CSE, RH, médecine du travail, inspection du travail.
- Limites de rôle : ce que peut/ne peut pas faire un salarié, un manager, un référent (pas d'enquête pénale/discipline aire à leur place).

2. Identifier, qualifier et prioriser les situations

- Faits objectivables vs ressentis ; grille de qualification (indices, récurrence, gravité, contexte).
- Signaux faibles : isolement, rumeurs, propos déplacés, pression dégradante.
- Analyse rapide du risque : personnes exposées, urgence, mesures conservatoires possibles.

3. Protéger et alerter (sans mettre en danger)

- Parcours de signalement : canaux, délais, accusé de réception, information des parties.
- Confidentialité : principe du besoin d'en connaître, périmètre d'accès, conservation limitée.
- RGPD : registre sécurisé, fondement, durées, droits des personnes, documentation des traitements.
- Prévention des représailles : mesures de protection, escalade hiérarchique, traçabilité des décisions.

4. Conduire un entretien de recueil de faits

- Posture : neutralité, écoute active, non-suggération, reformulation, clarté des questions.
- Trames de recueil : qui/quoi/quand/où/comment, témoins, éléments matériels.
- Orientation vers les bons acteurs (référent HS-AS, RH, CSE, médecine du travail) et dispositifs d'aide.

5. Prévenir au quotidien et piloter l'action

- Construire un environnement respectueux : charte, affichages, sensibilisations ciblées, rôle exemplaire du management.
- Plan d'actions SMART : responsables, délais, indicateurs, suivi.
- DUERP & plan RPS : intégration des facteurs, priorisation, mise à jour et communication.



CONTENU DE LA FORMATION.

6. Gérer une situation à risque / de crise

- Mesures immédiates : protection de la personne, réaffectation temporaire, rappel des règles.
- Coordination avec RH/juridique ; articulation disciplinaire/ pénal / santé au travail.
- Traçabilité : décisions, mesures prises, information des parties, clôture et retour d'expérience.

7. Cas pratiques & mises en situation

- Jeux de rôles : accueil d'un signalement, conduite d'entretien, traitement d'un témoin.
- Exercices : qualification juridique à partir de vignettes, rédaction d'un compte-rendu RGPD-compliant.
- Atelier : élaboration d'un plan d'actions SMART et mise à jour DUERP (exemple d'indicateurs).



ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE.

Notre équipe pédagogique maîtrise l'ensemble des sujets proposés à la formation. Nous construisons nos programmes en identifiant les besoins en compétences des futurs apprenants et en collaboration avec nos experts métiers.

Axio Protech repose sur une approche personnalisée pour chaque parcours professionnel. Nous concevons des formations professionnalisantes qui non seulement répondent à vos besoins spécifiques, mais vous préparent aussi à exceller dans votre domaine.

Pour tout besoin lié à la pédagogie, notre référente est Maud :

maud.hoffmann@axio-formation.com (également référente handicap)

Pour tout besoin d'ordre administratif ou logistique, notre référente est Emilie :

emilie.vannieuwenborg@axio-formation.com

Moyens d'encadrement : Formateur juriste en droit social / psychologue du travail / IPRP (selon session).



Moyens pédagogiques et techniques

- **En présentiel** : Accueil des participants dans une salle dédiée à la formation Documents supports de formation projetés Études de cas, jeux de rôle, trames/outils fournis (procédure d'alerte, grille d'enquête). Quiz et activités collectives en salle Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation
- **En distanciel** : Classes virtuelles via l'interface Digiforma ou Livestorm Support de formation partagé Études de cas, jeux de rôle, trames/outils fournis (procédure d'alerte, grille d'enquête). Activités d'entraînement en synchrone

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles d'émargement
- Autoévaluation de niveau en début de formation et fin de formation
- Evaluations d'entraînement tout au long de la formation
- Évaluation finale: QCM noté + étude de cas (grille critériée : qualification des faits, choix du canal, mesures, RGPD)
- Questionnaire de satisfaction à chaud et à froid
- Délivrance d'une attestation de formation

