

PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

LA FORMATION : « Prévenir le harcèlement moral, sexuel et sexiste en entreprise »

Durée : 4 heures

Nombre de minimum d'inscrits : 5

Nombre de places : 25

Coordination : Patricia MORREVE – 06 24 71 06 32 – patricia@formagora.fr

Programme de formation actualisé le 31/03/2026

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le harcèlement est une violence insidieuse, un mot qui résonne trop souvent sur son lieu de travail. C'est pour cela que nous avons conçu cette formation, car le seul moyen de prévenir et de lutter contre le harcèlement est d'informer, de comprendre la gravité du sujet et de faire évoluer les mentalités.

Sous couvert d'humour, de pression professionnelle, de méthode de management, certaines limites sont parfois franchies. Or chaque mot, chaque geste peut avoir de lourdes conséquences. Souvent le harcèlement est invisible, il est difficile d'en parler mais aussi de le déceler.

L'entreprise se doit de protéger ses salariés et de les mettre dans les meilleures conditions de travail. C'est son rôle. C'est pourquoi nous proposons cette formation qui a deux principaux objectifs : comment prévenir et comment agir face à une situation de harcèlement ?

Nous avons malheureusement constaté une méconnaissance du sujet.

Cette formation est là pour y remédier, pour vous apporter un cadre de réflexions et de conseils pratiques. L'idée est d'aborder ce sujet sensible, complexe, à l'aide de mises en situation, de vidéos, de quizz, et d'activités ludiques.

Parce que le meilleur moyen d'attirer l'attention sur un sujet délicat est de le faire avec le sourire. » Clément LANOUE

« Non Merci Michel » est le nom commercial de la formation « Prévenir le harcèlement moral, sexuel et sexiste en entreprise » pour obtenir les clés pour faire face au harcèlement sur son lieu de travail, orchestrée par les formateurs Clément LANOUE et Caroline VIÉVILLE.

Il s'agit d'une formation, aussi bien pour les managers que leurs collaborateurs, un format idéal pour libérer plus facilement la parole des participants.

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS DE FORMATION

À l'issue de la formation et en situation professionnelle, les participants seront capables de :

- Comprendre ce qu'est le harcèlement moral, sexuel et sexiste
- Savoir reconnaître une situation de harcèlement
- Savoir identifier les comportements à risque
- Réagir face à une situation de harcèlement
- Intervenir face à un signalement de harcèlement
- Adopter les bons comportements et éviter certaines erreurs
- Comprendre les risques et conséquences pour les victimes

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Pendant la formation, les participants développent des capacités à :

- Protéger et accompagner les victimes
- Anticiper et prévenir les risques de harcèlement
- Sensibiliser leurs équipes
- Adopter une politique et des actions de prévention à mettre en place au sein de leur entreprise
- Comprendre les obligations de l'employeur
- Définir un référent « harcèlement »

PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

DEROULE DE LA FORMATION

INTRODUCTION DE LA FORMATION

- Présentation de l'équipe de formation
- Rappel des objectifs de la formation
- Présentation détaillée du programme
- Recueil des attentes et objectifs précis des participants
- Réalisation du quizz de pré-formation

LE HARCELEMENT ET SES DANGERS

- Qu'est-ce que le harcèlement moral ?
- Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?
- Qu'est-ce que le harcèlement sexiste ?
- Quels en sont les risques et conséquences pour les victimes ?

LE HARCELEMENT MORAL OU PSYCHOLOGIQUE

- Définition du harcèlement moral ou psychologique en milieu professionnel
- La différence entre le stress professionnel et le harcèlement moral
- Les diverses formes du harcèlement moral
- Savoir déceler un harcèlement moral

LE HARCELEMENT SEXUEL

- Les deux types de harcèlement sexuel que distingue la loi
- Le harcèlement sexuel peut prendre des formes verbales, non verbales ou physiques
- Savoir bien distinguer le harcèlement sexuel du harcèlement sexiste
- Savoir distinguer harcèlement sexuel et agression sexuelle
- Comment différencier séduction et harcèlement sexuel ?

LES AGISSEMENTS SEXISTES

- Présentation des 7 types d'agissements sexistes
- Conséquences et changements à adopter

TERES MISES EN SITUATION LUDIQUES

- Info ou mytho
- Le Tour de table
- Le Blind Test

LES PROBLEMATIQUES COMMUNES AUX HARCELEMENTS MORAL, SEXUEL ET SEXISTE

- Les conséquences de ces harcèlements sont parfois irréversibles
- Les diverses pathologies et symptômes que subit la victime
- Comment réagir face à une situation de harcèlement ?
- Comment intervenir face à une situation de harcèlement ?

2EMES MISES EN SITUATION LUDIQUES

- Le Grand Quizz
- Michel a droit, Michel n'a pas le droit

Ces différentes mises en situations permettront de travailler sur les questions fondamentales suivantes :

- La chronologie des agissements de l'harcleur
- Les techniques de l'harcleur
- Une violence insidieuse
- Le profil d'un harceleur
- Les stratégies d'un harceleur
- Comment évaluer les risques de harcèlement au sein de son entreprise ?
- L'enjeu est de dépister le plus tôt possible le harcèlement et d'assurer la prise en charge des victimes
- Comment l'employeur doit réagir à un signalement de harcèlement ?
- Les sanctions et poursuites encourues pour le harcèlement moral
- Les sanctions et poursuites encourues pour le harcèlement sexuel
- Comment lutter contre le harcèlement au sein de l'entreprise ?
- Comment gère-t-on un conflit avec un collègue ?
- Comment asseoir son autorité en restant dans une justesse ?
- Qu'est-ce qu'un supérieur hiérarchique a le droit de dire ou pas, de faire ou pas ?

3EME MISE EN SITUATION

- Deux sujets attribués
- Deux groupes défendent le sujet qu'on leur a attribué
- Débrief

ÉTUDES DE CAS ET ÉCHANGES

- Cas concrets/mises en situation
- Jeux de rôle ou analyses anonymisées de cas réels
- Discussion : exemple "À partir de quand cela devient-il du harcèlement ?"
- Questions/réponses des stagiaires
- Ouverture d'un dialogue bienveillant et participatif

PLAN D' ACTIONS

- Définition d'un cadre à suivre
- Etablissement d'un guide des bonnes pratiques
- Mise en place d'une charte à mettre en place au sein de l'entreprise

- Le but est que les participants sortent enrichis de cette expérience, afin d'opérer rapidement les changements nécessaires au sein de leur équipe.

BILAN DE LA FORMATION

- Retour sur les attentes des participants
- Evaluation des compétences en fin de formation
- Bilan et conclusion de la formation

Un temps d'échanges est prévu à chaque fin de séance : questions des participants et réponses du formateur.

ÉQUIPEMENTS ET MATÉRIELS UTILISÉS

La formation se déroulera en présentiel au sein des locaux de l'entité bénéficiaire qui mettra à disposition du formateur une salle de formation pouvant accueillir la totalité des participants, un rétro-projecteur ou grand écran (pour diffuser les slides de formation) et un tableau blanc.

La formatrice utilise des Google Slides / Powerpoint, vidéos et cas pratiques réels.

Le support de formation sera partagé à l'ensemble des participants.

PUBLIC CONCERNÉ

Tous publics, salariés, managers, dirigeants...

Toutes personnes travaillant en équipe au sein d'une entreprise

Toutes personnes en contact avec une clientèle ou des partenaires de l'entreprise

PRÉREQUIS

Côtoyer des personnes dans le cadre de son activité professionnelle

ACCESSIBILITÉ

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Notre responsable formation étudiera les adaptations possibles pouvant être mises en place pour suivre la formation.

DÉLAI D'ACCÈS

L'accès de la formation est soumis au délai d'acceptation des financeurs et du temps de traitement de la demande : de 15 jours à 2 mois selon le mode de financement.

MESURES SANITAIRES

Afin d'assurer une sécurité optimale aux participants et au formateur, l'entité bénéficiaire s'engage à respecter les mesures sanitaires mises en place dans un contexte d'endémie, d'épidémie ou de pandémie.

Si les conditions ne sont pas réunies, il sera possible de réaliser la formation en distanciel ou de la reporter.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

La formation se déroulera en présentiel dans les locaux de l'entité bénéficiaire.

MÉTHODES

La formatrice utilise les méthodes expositives, interrogatives, démonstratives et actives. Elle apporte des apports techniques et pratiques, couplés avec des cas pratiques afin d'intégrer au mieux les nouvelles connaissances et compétences. Aussi, les

participants sont invités à participer activement aux études de cas concrets, ateliers de travail, débats et mises en situation. Les cas pratiques, issus de cas réels, sont réalisés aussi bien de façon individuelle et sous-groupe pour stimuler les échanges.

« Non Merci Michel » est une formation innovante et interactive, unique de par son format. La formation est basée sur une approche « ludique ». Elle est constituée de jeux, de quizz interactifs et de mises en situation au travers d'exemples concrets, pour que les apprenants participent et restent actifs tout au long de la formation. Ce format permet de libérer plus facilement la parole, d'aborder des sujets complexes et de débloquer des situations. Il induit également une meilleure adhésion des participants et une meilleure assimilation des connaissances.

Notre approche est de rendre les participants acteurs de la formation, pour une prise de conscience immédiate des causes et conséquences du harcèlement. Nous aborderons ainsi ce sujet sensible à l'aide de diverses activités ludiques et de mises en situation

ÉVALUATIONS

Modalités d'évaluation :

- Un test d'évaluation des compétences est administré auprès des participants avant l'entrée en formation.
- Une évaluation diagnostique orale est réalisée en début de formation pour recueillir les attentes des participants et vérifier que celles-ci correspondent bien aux objectifs de la formation (permettant d'éviter les mauvaises orientations et ruptures de parcours).
- Des évaluations formatives via des questions orales seront effectuées au cours de la formation.
- En fin de formation, un quizz est réalisé afin de mesurer l'assimilation des connaissances et compétences.

Modalités d'évaluation de la formation :

- A la fin de la formation, une évaluation à chaud de la formation est réalisée par les participants.

Modalités de suivi :

- Un certificat de réalisation sera remis à l'entité bénéficiaire

VALIDATION / CERTIFICATION

- A l'issue de la formation, les acquis de connaissances seront évalués au regard des objectifs de la formation (QCM, quizz, mise en situation...). Une attestation de fin de formation est remise à chaque participant.
- La formation n'est ni inscrite au RNCP, ni au RS.

RÉFÉRENCES DU FORMATEUR

Les formateurs formagora sont référencés sur la base de leurs expertises dans leur domaine d'intervention et leur capacité à partager leur expérience au travers de solutions concrètes et opérationnelles.

Pour plus de précisions sur les expertises et qualifications du formateur, merci de nous contacter.

VOS CONTACTS

Contacts utiles pour vous apporter des précisions sur les modalités techniques et pédagogiques de cette formation :

- Pour une précision technique : Emeline au 07 79 12 17 23 – emeline@formagora.fr
- Pour une précision pédagogique : Patricia au 06 24 71 06 32 – patricia@formagora.fr

INDICATEURS DE SATISFACTION ET DE PERFORMANCE POUR CE PROGRAMME

- Nombre de stagiaires formés en 2025 : N/A

- Satisfaction globale moyenne : N/A /10
- Note générale de la formation : N/A /10
- Note générale moyenne attribuée aux formateurs : N/A /10

Pour plus de précisions sur les indicateurs de ce programme, merci de nous contacter.

INDICATEURS DE SATISFACTION ET DE PERFORMANCE GLOBAUX *

- Nombre total de stagiaires formés par formagora en 2025 : 1 096
- Nombre total de formations réalisées par formagora en 2025 : 144
- Nombre d'évaluations de satisfaction reçues : 1 051 évaluations
 - Satisfaction globale moyenne : 9,55 /10
 - Note générale de la formation : 9,14 /10
 - Préparation et organisation de la formation : 9,42 /10
 - Note générale moyenne attribuée aux formateurs : 9,88 /10

* Toutes formations confondues

RÉFÉRENCEMENTS POSSIBLES

OPCO, Fonds de formation des travailleurs indépendants, France Travail, Formiris, VIVEA.
Non finançable par le CPF.