

FORMATION PREVENIR LE HARCELEMENT MORAL

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 »

Article L 1152-1 du Code du Travail.

Durée : **7H**

Modalité pédagogique : **Présentiel/distanciel/mixte – 8/10 stagiaires**

Public : **DRH, Managers, Resp QHSE, Membres de la CSSCT**

Prérequis : **Aucun**

🔗 Tarif

🔗 Programmation

[Nous consulter](#) / 05 63 40 50 60

Définition et Contexte réglementaire

- Maîtriser la législation en matière de harcèlement moral.
- Caractériser et définir le harcèlement moral.
- Identifier les cas et situations de harcèlement moral

Objectifs

Réagir

- Conduire un entretien avec un salarié se disant harcelé
- Conduire un entretien avec un salarié accusé de harcèlement
- Analyser, protéger, déclencher une procédure...

Prévenir

- Mesures réglementaires
- Adaptation du management
- Mettre en place une communication et une information efficaces
- Mettre en place des dispositifs de prévention

Contenu de la formation

Contexte historique & juridique

- Evolution de la loi : Code du Travail et Code pénal
- Acteurs de la prévention
- Obligations de l'employeur
- Sanctions encourues

Identifier les types de harcèlement moral

- Différents types de harcèlement moral
- Les méthodes et stratégies de harcèlement
- Profil de l'harceleur et de sa victime
- Les situations de travail et méthodes de management susceptibles de générer du harcèlement
 - Agissements répétés de harcèlement moral ;
 - Agissements intentionnels ou non, occasionnant une dégradation des conditions de travail
 - Dégradation des conditions de travail susceptible de causer un dommage au salarié en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, soit par une altération de la santé physique ou mentale, soit par la compromission de son avenir professionnel. Ces effets peuvent être cumulatifs ou non.
- Harcèlement discriminatoire

Obligation de l'employeur : prévention et action

- Informer
- Règlement intérieur et convention collective
- Procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement
- Mise en place de relais internes

Autres mesures de prévention

- Evaluer le risque de harcèlement
- Sensibiliser les salariés
- Former les membres du CSE
- Former l'encadrement

Signaler des faits de harcèlement à l'employeur

- Qu'est-ce qui empêche de parler ?
- Pourquoi signaler ?
- Comment signaler, auprès de qui ?
- Cas du harcèlement par l'employeur, vers qui s'orienter ?
- Les droits de la victime
- Le rôle des témoins

Réagir face à une situation de harcèlement moral

- Réception du signalement et analyse de la situation
- Délai de réaction
- Rôle du Médecin du travail
- Réalisation d'une enquête interne : objectifs et obligations
- Qui doit mener l'enquête ?
- Quelles personnes auditionner ?
- Conseils pour mener l'enquête
- Gérer les relations de travail entre la victime et l'auteur présumé – Le médiateur
- Suites de l'enquête : rapport - communication
- Sanction disciplinaire – sanction civile – sanction pénale
- Accompagnement de la victime

Les entretiens

- Cadre d'entretien
- Attitudes d'écoute de **Porter** : conseil, jugement, enquête, soutien, interprétation, écoute empathique
- Avantages et inconvénients de chaque attitude d'écoute
- Mises en situation

Pédagogie

Méthode

Pédagogie active, et participative lors des mises en situation.
Entretien simulés, enquête réalisée etc...

Outils

Salle de cours, vidéo projecteur (diaporama, vidéos), support stagiaire

Validation des acquis et documents délivrés à l'issue de la formation

Les stagiaires sont évalués par le formateur tout au long des exercices pratiques et en fin de formation.
À l'issue, une attestation individuelle sera remise à chaque participant.

Le + FORMAFRANCE

Votre Conseiller Technique se tient à votre disposition gratuitement toute l'année afin de répondre à vos questions via assistance@formafrance.fr

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Accessibilité physique

- ✓ En INTRA : l'accès à vos personnels en situation de handicap est sous votre responsabilité
- ✓ En INTER : nous vous assurons l'accès à la salle de formation

Accessibilité pédagogique

- ✓ Pratique : nos programmes sont adaptables selon le handicap – nous consulter
- ✓ Théorie : certains handicaps nécessitent la présence d'un accompagnateur -nous consulter pour l'option tarifaire à prévoir

Nous avertir en amont de la formation afin de prévoir les adaptations nécessaires.

Informations pratiques

Recyclage : sur demande

Encadrement : Formatrice conseil spécialisée Harcèlement sexuel et harcèlement moral