

PROGRAMME DE FORMATION

Prévenir et agir face aux différentes formes de harcèlement en entreprise

Code formation : F811

Nombre d'heures requis : 14 h.

Prérequis / Public : tout le personnel, aucun prérequis n'est exigé.

Taux de réussite 2023 : Non concerné

Taux de satisfaction 2023 : Non concerné

Objectifs pédagogiques de la formation :

- Appréhender le cadre réglementaire et législatif en matière de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes ;
- Comprendre les différents types de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes ainsi que leurs impacts ;
- Identifier les missions des référents ENTREPRISE et CSE en matière de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes ;
- Intégrer la prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes dans une démarche globale de prévention ;
- Définir un référent de lutte contre le harcèlement.

Modalités : en présentiel dans les locaux de l'entreprise et/ou de l'organisme de formation.

Délai d'accès : 48 h.

Tarifs : Sur demande.

Contact : contact@conseilformation.fr

Méthodes mobilisées : Enoncés théoriques, vidéos, partage d'expériences.

Modalités d'évaluation : Mises en situation, quiz, interrogations orales.

Accessibilité aux personnes handicapées : OUI.

Formateur(s) : Formateurs diplômés dans le secteur d'activité concerné.

Nombre de participants à la formation par session : 12 maximum.

Préambule : Cette formation permet d'éclaircir les notions de harcèlement moral et sexuel afin de repérer les situations à risque dans votre entreprise et mettre en œuvre un processus de prévention adapté selon les formes de harcèlement. Cette formation fournit les clés pour identifier des agissements relevant du harcèlement moral et sexuel et approprier la législation qui l'encadre. Elle apporte méthodes et outils pour savoir le repérer et y faire face.

Description détaillée :

I. Caractériser et définir le harcèlement moral et sexuel

- Les nouveautés en matière de harcèlement moral et sexuel : Définition, cadre légal, exemples de cas, évocation de la loi pour la prévention en santé au travail ;
- Les acteurs de la prévention et leurs obligations ;
- Différencier harcèlement moral et pression professionnelle ;
- Obligation de sécurité et de résultat de l'employeur en matière de harcèlement moral et sexuel.

II. Savoir identifier les cas d'harcèlement moral et sexuel

- Harcèlement par ascendant, descendant ;
- Harcèlement au travail vertical descendant (d'un supérieur hiérarchique)
- Harcèlement au travail vertical ascendant (d'un subordonné) ;
- Harcèlement au travail horizontal (même niveau hiérarchique) ;
- Harcèlement au travail latéral (d'un tiers, tel un client) ;
- Agissements s'apparentant à du harcèlement moral et sexuel ;
- Décrypter les techniques et profils de harceleurs, profil des victimes ;
- Situations, environnements professionnels, organisationnels et culturels et méthodes managériales pouvant conduire à du harcèlement ;
- Repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement sur le lieu de travail.

III. Prévenir le harcèlement moral et sexuel

- Mesures règlementaires : convention collective, règlement intérieur, rôle de l'employeur ;
- S'attaquer aux risques psychosociaux pour prévenir le harcèlement ;
- Outils de communication : chartes de comportement et de bonnes pratiques, code de bonne conduite, procédure de plainte et rôle du management ;
- Travail sur l'organisation ;
- Formation du management : télétravail, management à distance ;
- Dispositifs de prévention et niveaux de prévention ;
- Mettre en place une procédure, un protocole à mettre en place en cas de harcèlement d'un(e) salarié(e).

IV. Réagir face à une situation de harcèlement moral et sexuel

- Conduire un entretien avec un salarié qui se dit harcelé et avec un salarié présumé harceleur : écouter, accueillir les faits, comportements à adopter, erreurs à éviter ;
- Analyser les faits, recueillir des éléments complémentaires ;
- Les acteurs ressources : CSE, médecin du travail, médiateur ;
- Protéger la victime ;
- Solutions adaptées et mesures disciplinaires ;
- Éviter une action Prud'homale ;
- Les recours et risques encourus ;
- Cas de recours ou alertes de plusieurs salariés ;
- Cas du management à distance.