

Ressources humaines

Lutter efficacement contre le harcèlement moral et sexuel

1 jour (7 heures) | ★★★★★ 4,6/5 | RH-HARC | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel ⁽¹⁾

Formations Management > Ressources humaines - Formation > Ressources humaines



À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Comprendre les incidences du harcèlement sur les individus au-delà de la lutte rendue obligatoire
- Détecter l'existence affichée ou cachée du harcèlement et interagir pour le faire cesser.

Niveau requis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Public concerné

Dirigeants, chefs d'entreprises, managers, DRH et services RH.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence élargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

(1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel * (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes ** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. ** Ratio variable selon le cours suivi.

Programme

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation de la formation

Le cadre juridique du harcèlement au travail

- Comprendre le harcèlement au travail
- Le harcèlement sexuel : les deux définitions des deux codes, les outrages et les agressions sexuelles
- Comprendre les clivages entre le code pénal et le code du travail
- Les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable, dérivées de l'obligation générale de sécurité, de la nécessité d'une santé avec efficacité des collaborateurs
- Notions de la procédure pénale et civile relatives au harcèlement
- Le problème central de la charge de la preuve selon le droit appliqué
- Les obligations de prévention et de détection
- Le rôle et les actions possibles des IRP (Instances Représentatives du Personnel), de l'inspecteur du travail et du médecin du travail
- Protections des témoins et des victimes
- Le droit d'alerte et de retrait
- Les sanctions possibles pénales et civiles pour le harceleur et pour l'entreprise
- Le lien juridique entre discrimination et harcèlement
- L'action possible devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) : la faute inexcusable de l'employeur

La prévention du harcèlement en entreprise

- Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement et de la discrimination
 - Le harcèlement moral : périmètre
 - Distinction entre les éléments constitutifs du harcèlement moral face au stress et à la pression professionnelle
 - Le harcèlement sexuel : définition et recommandations
- La discrimination : définition et champ d'application
- Repérer les fausses victimes et les faux coupables
- Clarifier les différentes formes de harcèlement
- La prévention des agissements sexistes, en adéquation avec les dispositions de la loi Travail
- Profil des victimes
- Les types et techniques des harceleurs
- Les défenses du harceleur

Agir concrètement en cas de harcèlement

- Mener un entretien avec la victime
- Conduire un entretien avec le harceleur réel ou imaginaire
- Mener un entretien avec les témoins
- La procédure de médiation : techniques et pratique
- Propositions de méthodes, de techniques d'entretien et de plans d'action
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits

Trouver et mettre en place des solutions

- Réaliser des actions sur le terrain
- Mettre en place une politique de prévention et améliorer la maîtrise managériale
- Axer l'information et la communication interne
- Modifier le règlement intérieur ou élaborer une charte
- Recourir aux possibilités de formation dans le plan
- Améliorer le programme annuel de prévention des risques
- Les sanctions disciplinaires
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
 - Conseils personnalisés donnés par l'animateur
- à chaque participant
- Bilan oral et évaluation à chaud