Prévenir le harcèlement au travail

Domaine : Ressources humaines

Réf. : 2537RH

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Connaître les dernières mesures réglementaires, les tendances de la jurisprudence, les risques pénaux et civils pour les employeurs et l'encadrement
- Savoir repérer les situations et types de management pouvant générer les situations de harcèlement moral,
- Mettre en place les bases d'une prévention adaptée

PRÉ-REQUIS

aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Moyens pédagogiques : Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

Modalités d'évaluation : Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

Formation en présentiel : A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

Formation en distanciel : A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...)et aux preuves de suivi (émargements, évaluation,opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

"Dans le harcèlement moral, il y a l'intentionnalité malveillante et l'individu lui-même est visé. Il ne s'agit pas d'améliorer la productivité ou les résultats. Cette violence n'est utile ni à l'organisation ni à la bonne marche de l'entreprise". (Marie-France Hirigoyen).

DÈFINITIONS - "L'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). Cette situation communicative menace d'infliger à l'individu de graves dommages psychiques et physiques. C'est un processus de destruction" (H. Leymann in Mobbing).

ÈTUDES DE CAS -> Présentation de plusieurs expériences vécues et de leurs conséquences et étude en groupe des conséquences -> Appréciations et mise en commun, -> Identification des instants critiques.

QUELLES FORMES PEUT PRENDRE LE HARCELEMENT MORAL? Exemples -> Les différents comportements à risques ? -> Comment peut-on déceler ou détecter une situation de harcèlement ? -> Quels sont les agissements pouvant être qualifiés de harcèlement moral ? -> Comment identifier les signes du harcèlement possible ? -> Comment identifier les pratiques de management pouvant conduire au harcèlement ? -> Comment distinguer "management" et "pouvoir de la hiérarchie", les limites

PUBLIC CONCERNÉ

Managers, RH , responsables, Dirigeants, salariés
L accessibilité à la formation pour les personnes en situation de handicap est étudiée en amont selon les informations fournies.

DURÉE ET DATES

-Durée :
1 journée soit 7 heures

-Délai d'accès :
Réponse par mail dans les 72h.
En inter : inscription à la prochaine session suivant le nombre de places disponibles.
En intra et en individuel : en fonction du planning déterminé par le client.

-Dates des inter-entreprises :
Nous contacter
.En Intra ou Individuel :
Nous contacter

FORMULES ET TARIFS

En inter-entreprises :
604€ HT / Jour / personne

En intra-entreprises :
1199€ HT / Jour / groupe
Groupe de 2 à 4 pers.

1495€ HT / Jour / groupe
Groupe de 5 à 10 pers.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel, Distanciel.

BESOIN D'AIDE POUR CHOISIR VOTRE FORMATION ?
02 32 74 56 94 Numéro unique d'appel

du pouvoir disciplinaire et du management "directif" -Les limites à ne pas dépasser pour éviter une situation de harcèlement moral.

QUE DIT LA LOI ? -> La loi du 17 janvier 2002 -- l'article 1152-1 du code du travail -> La loi n° 2007-291 du 5 mars 2007 -> Les apports de la jurisprudence : plusieurs exemples de décisions de justice présentés (documents remis aux stagiaires) -> Quelles sont les peines encourues par l'employeur et/ou l'encadrement ? Les sanctions civiles et pénales...

LA PLAINTE DU SALARIÈ -> Comment caractériser le harcèlement moral -> Comment le salarié peut apporter les preuves ? -> Le rôle du CHSCT et des représentants du personnel ? LA DÈFENSE DE L'EMPLOYEUR -> La validité des preuves -> La procédure de défense de l'employeur -> Quelles sanctions pour les employeurs (et éventuellement l'encadrement) ?

LA PRISE DE MESURES A L'INTENTION DU SALARIÈ VICTIME ET ENVERS L'AUTEUR DU DÈLIT -> La prise de mesures à l intention du salarié victime et envers l'auteur du délit.

LA MISE EN PLACE DE MOYENS DE PRÈVENTION - > Comment impliquer tous les acteurs dans la prévention du harcèlement moral ? Qui est concerné ? -> Le rôle particulier de l'employeur -> Les actions possibles -> Le rôle des Instances Représentatives du Personnel -> La mission de la Médecine du Travail et de l'Inspecteur du Travail -> Le recours à un médiateur choisi par les parties Synthèse de la journée et préconisations.

SUPPORTS PÈDAGOGIQUES -> Dossier remis à chaque participant : diaporama du consultant - formateur, documentation, bibliographie.

Fiche mise à jour le 23/08/2024

NOS CERTIFICATIONS

© FORCE 7 Formation / Conseil / Coaching - Tous droits de reproduction réservés - contact@force7-formation.fr