

PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Réf
RRHPLHAU - ERO7

Modalité
Présentiel/Distanciel

Durée
1.0 jour(s) - 7.0h

Nb stagiaires
12



OBJECTIFS

A l'issue de cette formation vous serez capable de :

- Définir le harcèlement au travail et savoir le caractériser.
- Mettre en place les mesures de préventions adaptées, savoir reconnaître les situations de harcèlement, et réagir dans un cas de harcèlement déclaré.
- Connaître ses responsabilités et acquérir les bons réflexes pour sécuriser ses pratiques de management.



A QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

Public

Les DRH, RRH, Service RH, Direction générale, Responsables de services, Managers de proximité, Référent harcèlement, Référent CSE.

Le groupe devra être composé de 4 participants au minimum.

Pré-requis

Aucun.



CONTENU

Définir le harcèlement au travail

- Harcèlement moral.
- Agissements sexistes.
- Harcèlement sexuel.

Travail en groupe sur les éléments permettant de caractériser ce qui constitue du harcèlement au travail ?

Respecter l'obligation de prévention du harcèlement au travail

- Obligation générale de sécurité.
- Information / formation des salariés.
- Désignation d'un référent.
- Evaluation des risques professionnels.
- Procédure d'alerte.

- Droit d'alerte du CSE.

Focus sur le rôle du manager.

Repérer les situations de harcèlement au travail

- Connaître les limites du harcèlement.
- Identifier les stratégies de l'auteur du harcèlement.
- Repérer les conséquences sur la victime.

Travail en groupe : repérer et identifier les signaux d'alerte.

Réagir en cas de harcèlement déclaré

- Les acteurs internes et extérieurs.
- Les mesures à prendre.

Travail en groupe sur la mise en œuvre de la procédure d'alerte et les précautions à prendre.

Connaître les droits des victimes et des témoins

- La protection de la victime et des témoins.
- La preuve du harcèlement au travail.
- L'obligation de l'employeur de faire cesser les faits.
- La mise en cause de l'auteur devant le juge pénal.
- La responsabilité de l'employeur.



PÉDAGOGIE

Des apports théoriques (intégrant les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles), des études de cas de jurisprudence, des vidéos de sensibilisation, exercices d'application, échanges autour de cas vécus par les participants, recherche de bonnes pratiques de management, puis remise d'un support.



GESTION DES ACQUIS

Méthodes d'évaluation

- **Évaluation pré-formative** : Une grille d'auto-positionnement est transmise aux stagiaires en amont de la formation un auto-diagnostic de leurs compétences.
- **Évaluation de suivi** : Une grille d'auto-positionnement est remplie de nouveau à l'issue de la formation par les stagiaires, pour l'évaluation du développement de leurs compétences en fin de formation.
- Une évaluation de satisfaction à chaud REZO est transmise aux stagiaires en fin de formation.
- **Évaluation des acquis** : Le formateur ou la formatrice remplit à son tour une grille de validation des acquis pour évaluer les compétences et connaissances acquises des stagiaires.
- Attestation de fin de formation REZO.



FORMATEUR ET PARTENAIRE

Notre formatrice est consultante, ancienne DRH et avocate en droit social.



ACCESSIBILITÉ

Les personnes en situation de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à nous contacter directement afin d'étudier ensemble les solutions d'aménagement.