



PREVENIR ET FAIRE FACE AU HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL CODE R4998

PUBLIC

- Manager
- Service RH
- Membres de la CSSCT

PREREQUIS

- Aucun

MODALITES PEDAGOGIQUES

- La pédagogie s'appuie sur des études de cas en support papier ou vidéo et des QCM permettant de vérifier l'acquisition.
- Des situations concrètes sont créées avec une participation active de chacun, des exercices en sous-groupes pour favoriser la formulation, l'expression et la communication.

MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

- Exercices
- Questionnaire

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- S'approprier le cadre juridique du harcèlement moral
- Identifier une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes
- Définir le harcèlement moral et les agissements qu'il recouvre
- Mettre en œuvre les dispositifs et outils de prévention
- Agir face à une situation de harcèlement moral et/ou sexuel

PROGRAMME

NOTIONS JURIDIQUES DE HARCELEMENT MORAL

- Caractériser et définir le harcèlement moral
 - Cadre juridique définissant le harcèlement moral.
 - 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.
 - Responsabilité personnelle de l'harceleur.

IDENTIFIER LES CAS DE HARCELEMENT MORAL

Harcèlement moral

- Harcèlement ascendant, descendant et horizontal.
- Agissements s'apparentant à du harcèlement moral.
- Situations, environnements professionnels, organisationnels et culturels et méthodes managériales pouvant conduire à du harcèlement moral.

Harcèlement sexuel

- Définition juridique du harcèlement sexuel
- Quels éléments de preuve ?
- Aménagement des règles de preuve
- Précision sur la notion d'agissements sexistes au travail : quel est le cadre réglementaire

REAGIR FACE A UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL ET/OU 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.
- Contentieux et sanctions applicables (civil, pénal et disciplinaire).
- Cas de recours ou alertes de plusieurs salariés.

PREVENIR LE HARCELEMENT MORAL ET/OU SEXUEL

- Mesures réglementaires : convention collective, règlement intérieur, rôle de l'employeur.
- Obligation de prévention et responsabilité des différents acteurs
- 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.
- Dispositifs de prévention et niveaux de prévention.



Nous consulter



1 à 8
participants



1 jour



planification sur commande