

HARCÈLEMENT MORAL : AGIR EN PRÉVENTION

Public : RH, préventeurs, managers

Durée : 1 jour (7 heures)

Réf : RPS013

Prérequis : Aucun

Présentiel ou distanciel

Prix intra : sur devis

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Cette formation permet d'analyser les facteurs en cause dans la survenance d'un phénomène de harcèlement moral, afin de l'anticiper et de s'inscrire dans une démarche de prévention. Elle vise également à transmettre les clefs essentielles pour identifier et intervenir en cas de situation potentielle ou d'émergence de ce phénomène.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Situer et décrire le phénomène du harcèlement moral et ses conséquences
- Identifier les facteurs de risques et mesures de prévention
- Situer le cadre légal et les obligations de l'employeur
- Intervenir sur une situation potentielle de harcèlement moral
- Recueillir un témoignage

Qualiopi
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante:
ACTIONS DE FORMATION

PROGRAMME

Harcèlement moral au travail : Définition et processus

- Définition de la violence psychologique
- Définition du harcèlement moral et typologie
- Les différentes familles d'agissements hostiles
- Le harcèlement discriminatoire

Harcèlement moral au travail et risques psychosociaux

- Situer le harcèlement moral
- Stress, violences au travail

Distinguer le harcèlement moral d'autres phénomènes

- Harcèlement sexuel,
- Tensions et conflits
- Pression psychologique au travail
- Exercice du droit de gestion par la fonction hiérarchique

Impacts pour les victimes, l'équipe, la structure

- Impact du harcèlement moral sur la personne ciblée
- Impact du harcèlement moral sur l'équipe
- Les enjeux pour la structure

Identifier les causes : Organisationnelles, managériales, facteurs individuels ?

- Les facteurs de risques psychosociaux (INRS)
- Contexte organisationnel et managérial
- Télétravail et violence internes
- Facteurs individuels

Cadre légal

- Les obligations de l'employeur
- Harcèlement moral dans le code du travail et le code pénal

Agir en prévention

- Les niveaux de prévention
- Les acteurs
- L'évaluation des risques psychosociaux
- Dispositif de signalement et de traitement des situations

En cas de suspicion de harcèlement moral

- Comment intervenir ?
- Accueillir, orienter, informer
- L'enquête interne, la médiation

Si les faits sont avérés...

- Les sanctions possibles
- Quelle responsabilité de l'employeur

Prendre un plan d'action

MODALITÉS

Présentiel :

1 jour (7 heures) avec 12 participants maximum

Distanciel :

7 heures avec 12 participants maximum.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques
- Pédagogie active
- Exercices variés : quizz, étude de cas, mises en situation, supports d'application
- Ateliers collectifs, travaux en sous-groupes

POINTS FORTS DE LA FORMATION

- Apports de jurisprudences
- Des exemples concrets en illustration

MODALITÉS D'ÉVALUATION DES ACQUIS

- Travaux pratiques en cours de formation
- Contrôle des connaissances à chaque étape
- Quizz en début et fin de formation

RECONNAISSANCE DE LA FORMATION

- Remise d'un support de formation
- Remise d'un certificat de réalisation en fin de formation

ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Évaluation à chaud en fin de formation

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

La formation peut être mise en place sous un délai de 2 semaines.

En présentiel, pour des raisons pédagogiques, la formation ne sera mise en œuvre qu'avec un minimum de 6 participants et un maximum de 12 participants.

En distanciel, pour des raisons pédagogiques, la formation ne sera mise en œuvre qu'avec un minimum de 6 participants et un maximum de 12 participants.

ACCESSIBILITÉ

Pour toute question relative à l'accessibilité ou à un besoin d'aménagement, vous pouvez contacter la Référente Handicap de l'organisme de formation [pascale.faujour\[@\]motiondesens.org](mailto:pascale.faujour[@]motiondesens.org). Un échange téléphonique vous sera proposé avec la Référente Handicap afin d'évoquer votre besoin.

INTERVENANT

Consultante en Qualité de Vie et Conditions de Travail et IPRP en prévention des risques psychosociaux.