

PROGRAMME DE FORMATION

THEMATIQUE : SENSIBILISATION ET PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL

NIVEAU : Initial Perfectionnement

DUREE : 7 heures - 1 journée

LIEU : Sur site ou Dans nos locaux

PUBLIC : Directeur de site ou d'établissement, DRH, CHSCT, représentants du personnel, SST, membre du CE, Personnel représentant le groupe de pilotage. (8 à 12 personnes) maximum par groupe.

En début de formation : Passage d'un quiz : Quelles sont vos connaissances sur le harcèlement moral ?
Vous remplissez un questionnaire sur le harcèlement moral et débriegez ensemble les réponses. Ainsi, la formatrice évalue vos connaissances et adapte le programme en conséquence.

TYPE D'ACTION :

- Acquisition des connaissances
- Adaptation au poste de travail
- Perfectionnement

INTERVENANTS : Sophie CHALNOT (Psychologue du travail et formatrice sur les Risques Psychosociaux).

OBJECTIF DE LA FORMATION : La sensibilisation et la prévention face à un harcèlement

- L'aspect juridique du Harcèlement
- Obligations et responsabilités de tous les acteurs
- Comment procéder face à une plainte de harcèlement

CONTENU DE LA FORMATION :

1/ Histoire et actualité du harcèlement en milieu professionnel

- Comment est-on passé du harcèlement moral intentionnel au harcèlement moral organisationnel ? Différencier le risque « harcèlement » des autres risques psychosociaux
- Distinguer les différents types de harcèlement moral : individuel, horizontal, organisationnel, institutionnel...
- Dans quelles situations peut-on parler de harcèlement moral individuel : liste des 45 agissements (isolement, humiliation persécution...)
- En quoi les méthodes de management et les organisations de travail peuvent entraîner du harcèlement moral organisationnel

Film de l'INRS : décrypter les multiples facettes du harcèlement moral

- Différents cas de harcèlement moral à travers une vidéo. Vous analysez ensemble ces situations : en quoi peuvent-elles être considérées comme du harcèlement moral ? Quelles sont les preuves ?...

2/ Aspects juridiques du harcèlement moral

Définition légale du harcèlement

- Que dit la loi de modernisation sociale en matière de harcèlement
- Quand peut-on qualifier un délit de harcèlement moral
- Quelles preuves peuvent justifier un harcèlement : répétition du phénomène, intentionnalité, mots ou comportements utilisés, présence de témoins...

Obligations et responsabilités des différents acteurs : employeur, médecin du travail, RH, manager...

- Dans quelle mesure votre responsabilité peut être engagée
- Les précautions à prendre dans l'utilisation du terme « harcèlement »
- Dans quelles situations la faute inexcusable de l'employeur peut être invoquée
- L'obligation de prévention en matière de harcèlement moral et la responsabilité de l'employeur
- Le point sur la responsabilité personnelle du harceleur
- Quelles sont les sanctions disciplinaires que l'entreprise doit appliquer quand le harcèlement moral est avéré

3/ Comment procéder quand un salarié se plaint de harcèlement

Après les obligations et responsabilités des différents acteurs, nous allons tenter de répondre à l'aide du

- QUAND ? A quel moment agir ?
- QUI ? Quels sont les acteurs à impliquer ?
- COMMENT ? Que doit-on faire au moment de la plainte ?
- COMMENT ? Comment prévenir et se prémunir

Mener un entretien avec un salarié qui se dit harcelé

- Identifier les différentes typologies de plaignants et de personnes mises en cause
- Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante...
- Ce qu'il faut dire ou ne pas dire
- Quelles questions poser
- Comment savoir s'il peut s'agir de harcèlement

Jeux de rôle : Quelle attitude adopter face à un salarié qui se dit harcelé ? Comment déceler le vrai du faux ?

Vous jouez le rôle de l'écouter face au salarié « harcelé », interprété par la formatrice. Après avoir validé ou non le risque encouru par la personne, vous essayez de lui venir en aide et de trouver une solution avec elle.

Quelles solutions mettre en œuvre pour « extraire » la personne de la situation de harcèlement ?

METHODE PEDAGOGIQUE :

La pédagogie active et interactive, mise en œuvre tout au long de cette formation, utilise les représentations du groupe. La formatrice met en avant, le volontariat, le niveau de confidentialité, le centrage sur le travail. Puis à travers l'analyse de cas concrets ou de jeux de rôle, elle aborde les étapes, les acteurs et les outils.

MODALITE D'EVALUATION ET DE SUIVI :

Évaluation de satisfaction « à chaud » : opinion des stagiaires et formalisation.

Évaluation pédagogique par un test d'évaluation d'après une vidéo de l'INRS « Situation de problèmes racontés par assistante de direction ». Analyse d'une situation de travail afin de trouver les pistes et les actes de prévention. Visualisation du film – Distribution d'une grille de réponses – correction et remise d'un corrigé type.

SANCTION DU STAGE :

Délivrance d'une ATTESTATION DE STAGE et d'une fiche d'évaluation des connaissances acquises au cours de ce dernier.

Un support de cours sera remis sur une clé USB à chaque apprenant.

MOYENS ET MATERIELS PEDAGOGIQUES :

Sur site :

- ✓ Une salle de réunion adaptée à la réalisation D'études de cas.
- ✓ Un écran (pour visionner un diaporama)
- ✓ Un paper-board

Dans nos locaux :

- ✓ Nos locaux sont équipés de manière à assurer le bon déroulement de toute formation.