LE HARCELEMENT MORAL - COMMENT L'EVITER

Domaine : Ressources humaines

Réf. : 1296RH

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 ?

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

-> 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 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