Prévenir le harcèlement dans ses pratiques managériales

2 jours (14 heures)

Délai maximum : 2 mois.

Parcours concourant au développement des compétences. Action de formation réalisée en application des articles L 6313-1 et L 6313-2 du Code du travail.

Si vous êtes en situation de handicap, contactez-nous avant le début de votre formation pour que nous puissions vous orienter efficacement et vous accueillir dans les meilleures conditions.

Objectifs pédagogiques

- Reconnaître les situations de harcèlement sexuel ou moral
- Identifier les comportements à risque
- Prendre conscience des problèmes liés aux harcèlements
- Réagir et lutter contre le harcèlement moral et les discriminations

Pré-requis

- Test initial réalisé
- Test de positionnement réalisé avant la formation

Modalités pédagogiques

Modalités de formation:

- Formation réalisée en présentiel, à distance ou mixte,
- Toutes nos formations peuvent être organisées dans nos locaux ou sur site
- Feuille de présence signée en demi-journée, questionnaires d'évaluation de la satisfaction en fin de stage et 60 jours après, attestation de stage et certificat de réalisation.
- Horaires de la formation: 9h - 12h30 et 13h30 - 17h.
- Les horaires de la formation sont adaptables sur demande.

Moyens pédagogiques

- Formateur expert dans le domaine
- Formation basée sur une alternance d'apports théoriques et de mises en pratique (méthode expositive 50%, méthode active 50%)
- Support de cours remis à chaque participant
- Formations en présentiel :
  - Dans nos locaux : nos salles sont équipées d'ordinateurs (pour les thématiques qui le nécessitent), de tableaux blancs, de paperboards et de vidéoprojecteurs
  - Sur site client : il conviendra de s'assurer en amont des équipements nécessaires au bon déroulé de la formation. Si besoin, la fourniture de matériel par AFIB ferait l'objet d'une tarification supplémentaire.
- Formations en distanciel : utilisation d'un logiciel de visioconférence (Teams ou autre) pour assurer les interactions avec le formateur et les autres stagiaires. Les modalités de connexion sont indiquées lors de l'envoi de l'invitation individuelle aux participants.
- Création d'un espace par participant sur notre plateforme de gestion Dendréo (informations détaillées sur la formation, émargements électroniques, questionnaires de satisfaction, ressources pédagogiques). Les modalités d'accès à cet espace sont indiquées dans l'invitation individuelle aux participants ou éventuellement par le formateur à l'entrée en formation.

Public visé

- DRH, RRH, managers, cadres, chefs de service

Modalités d'évaluation et de suivi

- Evaluation des acquis tout au long de la formation : QCM, mises en situation, TP, évaluations orales…

Contacts

Notre centre à **Mérignac**
14 rue Euler
33700 MERIGNAC
05 57 92 22 00
contact@afib.fr

Notre centre à **Périgueux**
371 Boulevard des Saveurs,
24660 COULOUNIEIX CHAMIERS
05 64 31 02 15
contact@afib.fr

Prévenir le harcèlement dans ses pratiques managériales

Programme de formation

1. Le cadre juridique du harcèlement moral et/ou sexuel

- Les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles : loi 2012-954 du 6 août 2012
- Bien distinguer les éléments constitutifs du harcèlement moral, du stress et de la pression professionnelle. Faire le lien entre ce qui relève ou pas de la discrimination
- Comprendre les clivages entre le code pénal et le code du travail
- Le problème central de la charge de la preuve

2. Repérer les comportements susceptibles d'engendrer du harcèlement moral

- Dans la gestion des équipes : la mésentente, la gestion des absences, etc.
- Dans le management de la performance : clarté des instructions, gestion des délais et des objectifs, etc.
- Dans la gestion des fautes : civisme, faute professionnelle, entretien verbal, mails et sms, etc.
- Dans le contexte externe à l'équipe : restructuration, changement de manager, promotion
- Les indicateurs des dérives de comportement

3. Le diagnostic de harcèlement sexuel

- Identification des agissements et faits caractéristiques
- Les relations de travail entre harceleur et harcelé
- Le processus de harcèlement sexuel
- Etudes de cas - jurisprudence