Prévention

# 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
- Pédagogie participative et active, support de cours remis à chaque participant, vidéo projecteur, tableau blanc et paperboard
- Feuille de présence signée en demi-journée, évaluation des acquis tout au long de la formation, questionnaire de satisfaction, attestation de stage

## 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…

## 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.


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

- 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