

🔴 Harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes : enjeux juridiques

Maitriser les risques afin de les prévenir

Code
701015

Durée
1 jour / 7 heures

Tarif Inter*
1154 € HT

**Repas inclus (en présentiel)*

PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**
5 juin. 2024
- **A DISTANCE :**
5 juin. 2024
- **PARIS :**
16 déc. 2024
- **A DISTANCE :**
16 déc. 2024

🔗 [Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

DRH – RRH – Fonction RH – Juriste
droit social – PDG

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

NIVEAU D'EXPERTISE

Perfectionnement

LES POINTS FORTS

Formation animée par un expert en relations sociales

Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le

Objectifs pédagogiques

- Définir les contours des risques que constituent les harcèlements et les agissements sexistes pour l'entreprise
- Identifier les principes de prévention
- Traiter une situation de harcèlement déclarée

Programme de la formation

Définir les contours des risques que constituent les harcèlements et les agissements sexistes pour l'entreprise

Distinguer les différentes notions : stress, souffrance au travail, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel

- Les différentes notions
- Leurs manifestations au travail
- Les notions voisines : violence et autres risques psychosociaux
- Quiz interactif : distinguer les différentes notions

Identifier les pratiques managériales à risques

- Les limites du pouvoir de direction
- Les risques liés aux décisions portant sur l'organisation de l'entreprise : évolution, mobilité, sanction disciplinaire, évaluation des performances, etc.
- Les agissements caractéristiques
- Les caractéristiques du profil d'un harceleur
- Cas pratique : chacun donne une caractéristique d'un profil de harceleur

Identifier les principes de prévention

Prévenir les harcèlements et les agissements sexistes

- Les actions à mettre en place
- Les canaux d'information et de formation

Informé chacun à hauteur de ses attributions

- Le rôle des référents
- Les instruments de mesure
- Les relais d'alerte à mettre en place
- Cas pratique : rédiger la fiche de poste d'un référent

Traiter une situation de harcèlement déclarée

Identifier un cas déclaré de harcèlement moral

formateur selon les modalités de la formation.

- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

Choisir une méthode d'enquête

- Diagnostic du harcèlement moral
- Mise en œuvre des sanctions disciplinaires adéquates à l'encontre de l'auteur de l'acte
- Cas pratique : traiter un cas sur la base d'un courrier de plainte reçu par la Direction

Gérer le contentieux en matière de harcèlements

- Les possibilités d'action des salariés, des IRP et de l'employeur
- Les sanctions encourues en matière civile et pénale
- Sur qui repose la charge de la preuve ?
- Cas pratique : en sous-groupes, prise de parole pour défendre tour à tour l'accusé, la victime, et donner l'avis de la Direction

Parmi nos formateurs



Thomas Godey

Avocat spécialisé en droit social, associé du cabinet BRL Avocats.