

|              |                     |
|--------------|---------------------|
| Référence    | 5-MG-HARC           |
| Durée        | 2 jours (14 heures) |
| Éligible CPF | NON                 |
| Mise à jour  | 27/11/2023          |

## Prévenir le harcèlement dans ses pratiques managériales



### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- 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



### PUBLIC CONCERNE

DRH, RRH, managers, cadres, chefs de service



### PREREQUIS

Pas de prérequis nécessaires



### MOYENS PEDAGOGIQUES

- Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange avec les participants sous forme de réunion-discussion
- Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle
- Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluation, des mises en situation et des jeux pédagogiques.
- Remise d'un support de cours.



### MODALITES D'EVALUATION

- Feuille de présence signée en demi-journée,
- Evaluation des acquis tout au long de la formation,
- Questionnaire de satisfaction,
- Attestation de stage à chaque apprenant,
- Positionnement préalable oral ou écrit,
- Evaluation formative tout au long de la formation,
- Evaluation sommative faite par le formateur ou à l'aide des certifications disponibles



### MOYENS TECHNIQUES EN PRESENTIEL

Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation équipée à minima d'un vidéo projecteur et d'un tableau blanc et/ou paperboard.

Pour les formations nécessitant un ordinateur, un PC est mis à disposition de chaque participant.



### MOYENS TECHNIQUES EN DISTANCIEL

A l'aide d'un logiciel (Teams, Zoom...), d'un micro et éventuellement d'une caméra les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur.

Sessions organisées en inter comme en intra entreprise.

L'accès à l'environnement d'apprentissage ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation) est assuré.

Pour toute question avant et pendant le parcours, assistance technique à disposition au 04 67 13 45 45.



### ORGANISATION

Délai d'accès : 5 jours ouvrés  
 (délai variable en fonction du financeur)

Les cours ont lieu de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h



### ACCESSIBILITE

Les personnes en situation d'handicap sont invitées à nous contacter directement, afin d'étudier ensemble les possibilités de suivre la formation.

Pour tout renseignement, notre référent handicap reste à votre disposition : mteyssedou@ait.fr



### PROFIL FORMATEUR

Nos formateurs sont des experts dans leurs domaines d'intervention

Leur expérience de terrain et leurs qualités pédagogiques constituent un gage de qualité.



### CERTIFICATION POSSIBLE

Aucune

# Prévenir le harcèlement dans ses pratiques managériales

## PRESENTATION DE LA FORMATION, DES PARTICIPANTS ET DE LEURS ATTENTES SPECIFIQUES

### LE CADRE JURIDIQUE DU HARCELEMENT MORAL ET/OU SEXUEL

- 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 de la discrimination
- Comprendre les clivages entre le code pénal et le code du travail
- Le problème central de la charge de la preuve

### REPERER LES COMPORTEMENTS SUSCEPTIBLES D'ENGENDRER DU HARCELEMENT 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
- Ateliers pratiques : les indicateurs des dérives de comportement

### LE DIAGNOSTIC DE HARCELEMENT SEXUEL

- Identification des agissements et faits caractéristiques
- Les relations de travail entre harceleur et harcelé
- Le processus de harcèlement sexuel
- Exercices de mise en situation de harcèlement tirés de la jurisprudence

## BILAN, EVALUATION ET SYNTHESE DE LA FORMATION