


Harcèlement moral et sexuel - Discrimination

<p>Objectif : Déjouer nombre de situations délicates pour les cadres, praticiens conseils et chefs de service ainsi que pour l'institution qu'ils représentent. Prendre conscience des problèmes liés aux harcèlements. Identifier les comportements à risque, reconnaître les situations de harcèlement. Réagir et lutter contre le harcèlement et les discriminations. Intégrer la lutte contre le harcèlement dans la politique des Ressources Humaines.</p>	<p>Personnes concernées Tout dirigeant, cadre, responsable de centre, chef de service, praticien conseil, DRH, RRH. Eventuellement membre de CHSCT et/ou délégué du personnel.</p> <p>Pré requis : aucun</p>
<p>PROGRAMME</p>	<p>PEDAGOGIE</p>
<p>1^{er} jour matin : Le cadre juridique du harcèlement : Une définition floue – des obligations réelles. De la discrimination au harcèlement</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, données et statistiques ✚ Bien distinguer les éléments constitutifs du harcèlement moral, du stress et de la pression professionnelle ✚ Comprendre les clivages entre le code pénal et le code du travail ✚ Les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable ✚ Notions de la procédure pénale et civile relative au harcèlement ✚ Le problème central de la charge de la Preuve ✚ L'innovation et l'implication de la charge partagée de la preuve pour l'employeur ✚ Le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel (DP, DS, CHSCT) ✚ Le rôle et les actions possibles de l'inspecteur du travail et du médecin du travail ✚ Protections des témoins, des victimes, droit d'alerte et de retrait ✚ Les nombreuses sanctions possibles pénales et civiles pour le harceleur et pour l'entreprise ✚ Faire le lien entre ce qui relève de la discrimination et du harcèlement et pourquoi, souvent le harcèlement trouve sa source dans les différentes formes de discrimination. ✚ L'action possible devant le TASS ✚ Etat de la dernière jurisprudence et implication des directives européennes <p>1^{er} jour après-midi : La prévention du harcèlement : Du juridique au psychologique</p>	<p>Le Formateur Juriste, spécialiste du Harcèlement Moral au Travail.</p> <p>Méthode pédagogique</p>  <p>Définition des objectifs des participants. Exemples et cas concrets tirés de la Jurisprudence et de l'expérience des participants avec de courtes périodes magistrales pour la première session le matin du premier jour. Résolution de cas pratiques, exercices et travaux de groupe et de sous groupe pour les trois autres sessions.</p> <p>Intra entreprise Lieu de formation : dans la ville de votre choix.</p> <p>Inter entreprise Tarif par personne</p>
<p><i>Uniquement par exercices et travail en groupe et sous groupe, en partant de cas pratiques tirés de la jurisprudence</i></p>	<p>2 jours</p> <p>1 150 €</p> <p>Réf : DF008</p>

- ✚ Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement et de la discrimination
- ✚ Essayer de distinguer les fausses victimes et les faux coupables : Démêler le vrai du faux
- ✚ Identifier et déterminer les différentes formes de harcèlement
- ✚ Identification des processus de destruction
- ✚ Profil des victimes
- ✚ Les types de harceleur
- ✚ Les techniques du harceleur
- ✚ Les grands types de harcèlement
- ✚ Les défenses du harceleur

➤ **2^{ème} jour matin : Agir concrètement en cas de harcèlement**

Mise en situation et exercice en sous groupe sur des cas pratiques pour

- ✚ Mener un entretien avec la victime
- ✚ Mener un entretien avec le harceleur
- ✚ Mener un entretien avec les témoins
- ✚ Intégrer les dispositions statutaires
- ✚ La procédure de médiation : techniques et pratiques
- ✚ Propositions de méthodes et techniques d'entretien et de plans d'action
- ✚ Réflexions sur le traitement des conflits

➤ **2^{ème} jour après-midi : Trouver et mettre en place des solutions : Une démarche construite**

- ✚ Les actions sur le terrain : mise en place d'une politique de prévention, la gestion managériale, l'entretien annuel d'évaluation, l'information et la communication interne, modification du règlement intérieur ou mise en place d'une charte
- ✚ Utiliser les possibilités données par la loi Fillon et le plan de formation
- ✚ Mettre en place une politique de prévention concertée avec les acteurs sociaux
- ✚ Programme annuel de prévention des risques CHSCT
- ✚ Les sanctions disciplinaires

Mise en place d'un plan d'action et de pistes de réflexion