

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT - RISQUES PSYCHOSOCIAUX HARCÈLEMENT MORAL, SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER

OBJECTIFS CÔTÉ HARCÈLEMENT :

- » Connaître le cadre règlementaire et législatif en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- » Comprendre les différents types de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes ainsi que les conséquences ;
- » Connaître les acteurs sur lesquels il est possible de s'appuyer dans la prévention du harcèlement sexuel ;
- » Démarche de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et mise en place de pistes d'amélioration.

OBJECTIFS CÔTÉ RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS) :

- » Améliorer les connaissances sur les risques d'RPS et leurs effets sur la santé ;
- » Comprendre les phénomènes liés à l'activité de travail ou les évolutions du monde du travail qui peuvent conduire à la dégradation de la santé physique ou mental ou au contraire à sa préservation ;
- » Analyser les pratiques de prévention existantes pour élaborer et diffuser de nouvelles approches de prévention adaptées à la diversité des situations de travail.

CONTENU JOUR 1

- » Quelques chiffres sur les conditions de travail en Europe ;
- » Stress, les risques et troubles psychosociaux : De quoi parle-t-on ? Définition ;
- » Le mécanisme du Stress ;
- » Définition du Trouble et du Risque (RPS) ;
- » Les troubles musculosquelettiques (TMS) définition ;
- » Etat de stress, violence interne, violence externe, harcèlement moral et sexuel ;
- » Risque lié à l'organisation de travail ;
- » Définition du mal-être au travail, la souffrance au travail, l'épuisement professionnel ;
- » Rôle, missions et moyens du Référent harcèlement (à définir) ;
- » Cadre juridique renforcé : La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- » De quels types de harcèlements parle-t-on ?
- » Harcèlement sexuel au travail : De quoi parle-t-on ?
- » Identifier les types de harcèlement moral, sexuel, sexiste ;
- » Le harcèlement sexuel : Un délit pénal ;
- » Employeur : l'obligation d'agir contre le harcèlement sexuel ;
- » Prévenir le risque de harcèlement sexuel : Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel.

CONTENU JOUR 2

- » Les acteurs sur lesquels vous vous appuyer dans la prévention du harcèlement sexuel ;
- » Réagir à une situation de harcèlement sexuel ;
- » Cas spécifique où le signalement est effectué par un membre de la délégation du personnel au CSE ;
- » La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel et les principes qui doivent guider la réalisation de l'enquête ;
- » Victime et témoin.
- » Reconnaître un harcèlement sexuel.

- » Signaler des faits de harcèlement sexuel à votre employeur ;
- » Spécificité de la procédure devant des organisations ;
- » Connaître les facteurs de risques psychosociaux ;
- » Analyse et document unique d'évaluation des RPS, son élaboration et les obligations de l'employeur ;
- » Comment préparer l'évaluation des facteurs de risques harcèlement, psychosociaux ?
- » Comment faire en cas de difficulté de dialogue entre les acteurs de l'entreprises ?
- » Comment évaluer les facteurs de risques harcèlement, psychosociaux ?
- » Comment coter les facteurs de risques psychosociaux ?
- » Comment définir et hiérarchiser les actions ?

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET OUTILS

- » Apport théorique, cas pratiques sur la reconnaissance d'un harcèlement, la mise en situation pour s'entraîner à réaliser une enquête en cas de suspicion de harcèlement, signaler des faits de harcèlement à son employeur.
- » Rendre les stagiaires capables de mettre en œuvre l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux, de les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques (RPS), de définir et hiérarchiser des actions et réévaluer ses facteurs de risques psychosociaux

MATÉRIELS PÉDAGOGIQUES

- » PC informatique ou tablette, vidéoprojecteur, paperboard

ÉVALUATION

- » Cette formation ne fait pas l'objet d'une évaluation des acquis et des compétences. Celle-ci est sanctionnée par une attestation individuelle de fin de formation remise aux stagiaires.
- » Cette formation fait l'objet d'une mesure de la satisfaction globale des stagiaires sur l'organisation et les conditions d'accueil, les qualités pédagogiques du formateur, ainsi que les méthodes, moyens et supports utilisés.

PROFIL

Dirigeant, manager, IRP, CSSCT, CSE, tous salariés.

DURÉE

2 journées (14 heures) de face à face pédagogique - Groupe de 10 stagiaires recommandé.

PRÉREQUIS

Aucun

Cette formation est animée par un professionnel de la prévention et expert en relation sociale.

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques causent des troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime. Le harcèlement moral est une technique de destruction de l'autre.

La France est le pays de l'UE le plus touché par les pratiques de harcèlement moral au travail.

La complexité de cette notion est que celle-ci est située au croisement de plusieurs domaines : médical, judiciaire et éthique.

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... Agir en prévention de ces problèmes est prioritaire.

Pour ce faire, l'employeur doit notamment rechercher ce qui peut dans l'organisation, l'environnement et les relations de travail engendrer ces situations de harcèlement moral et de violence interne. Quand elles sont avérées, il agit pour y mettre un terme.