

RPS

Violences Internes pour managers

Durée : 1 jour (7 h)

Public : Direction, Managers, Direction des ressources humaines

	Code produit	Tarifs *	Participants	Modalités spécifiques
INTRA	P222	1 590 € pour 1 groupe	De 1 à 12 participants	

* Les tarifs sont nets de TVA, les formations en INTRA engendrent des frais > Nous consulter

Objectifs :

- Appréhender le cadre réglementaire et législatif en matière de lutte contre les violences internes au travail.
- Comprendre les différents types de violences internes au travail.
- Identifier les signaux d'alerte de violences internes au travail.
- Identifier les acteurs et outils internes en matière de lutte contre les violences internes au travail.
- Réagir efficacement face aux situations de violence au travail (harcèlement, agissements sexistes, conflits graves) pour assurer la sécurité et le bien-être des équipes.
- Renforcer le rôle des managers en matière de gestion des conflits, tout en favorisant un climat de travail plus serein et sécurisé pour tous les salariés.

Programme :

Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes au travail : de quoi parle-t-on ?

- Objectifs :
 - Appréhender le cadre réglementaire et législatif en matière de lutte contre les violences internes au travail.
 - Identifier les types de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes.
- Contenu :
 - Le harcèlement moral et sexuel – des notions multiples et complexes :
 - Le cadre législatif et réglementaire.
 - Identifier les types de harcèlement moral :
 - 1er type : le harcèlement moral ;
 - 2ème type : le harcèlement individuel ;
 - 3ème type : le harcèlement stratégique et transverse.
 - Identifier les types de harcèlement sexuel :
 - 1er type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit : « harcèlement sexuel assimilé ») ;
 - 2ème type : les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés et répétés.
 - Identifier les agissements sexistes et les discriminations
 - Le harcèlement moral et sexuel, bien le distinguer des autres formes de violence.
 - Le harcèlement moral et sexuel : un délit pénal.



- Violence au travail et risques psychosociaux :
 - Mécanisme des RPS : des facteurs aux troubles.
- Méthodes :
 - Apport de connaissances via un PPT.
 - Présentation de l'actualité juridique et jurisprudentielle.

Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes au travail : dans quel contexte ?

- Objectifs :
 - Appréhender le contexte et les enjeux du harcèlement et positionner le sujet dans une démarche plus globale (RPS).
- Contenu :
 - Statistiques et données sur les violences au travail.
 - Comprendre les différents enjeux :
 - Humains (absentéisme, mal-être ...) ;
 - Économiques (productivité, conséquences financières ...) ;
 - Juridiques (code du travail, jurisprudence, responsabilité pénale) ;
 - Image et réputation.
 - Violence au travail et risques psychosociaux :
 - Mécanisme des RPS : des facteurs aux troubles.
- Méthodes :
 - Apport de connaissances via un PPT.
 - Présentation de l'actualité juridique et jurisprudentielle.

Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes au travail : les outils ?

- Objectifs :
 - Identifier les acteurs internes en matière de lutte contre les violences internes au travail.
 - Identifier les outils organisationnels en matière de lutte contre les violences internes au travail.
- Contenu :
 - Les acteurs sur lesquels vous appuyer dans la prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.
 - La prévention au titre de l'obligation générale en matière de santé et sécurité.
 - Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.
 - Les missions des référents en matière de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.
 - Élaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes.
- Méthode :
 - Apport de connaissances.



Réagir efficacement face aux situations de violence au travail

- Objectifs :
 - Savoir identifier et réagir rapidement face à une situation de RPS.
 - Mener un entretien de clarification pour évaluer une situation de mal-être au travail.
 - Activer les procédures internes appropriées pour traiter les situations.

- Contenu :
 - Reconnaître les signaux révélateurs de RPS.
 - Absentéisme ;
 - Tensions relationnelles ;
 - Signes de stress.
 - L'entretien de clarification :
 - Préalable à l'entretien de clarification ;
 - Phase de préparation ;
 - Entretien de clarification ;
 - Hypothèse : tout va bien ;
 - Hypothèse : c'est ambigu ;
 - Hypothèse : il y a un sujet personnel ;
 - Hypothèse : il y a un sujet professionnel ;
 - Quelques outils de la découverte ;
 - Phase post-déclarative ;
 - Exemple d'une méthode : aérer.
 - Alerter les acteurs internes.

- Méthode :
 - Apport de connaissances.
 - Questions – Réponses.

Prérequis :

Savoir lire et écrire la langue française

Moyens techniques et pédagogiques :

- Une salle équipée de chaises et de tables permettant la projection de supports informatiques (écran ou mur blanc).
- Ordinateur, vidéoprojecteur, paperboard.

Intervenant et moyens d'encadrement :

- Nos équipes pluridisciplinaires collaborent pour offrir des formations basées sur un large éventail d'expertises reconnues. Juristes, psychologues, ingénieurs et préventeurs conjuguent leurs



compétences pour vous accompagner. Le Cabinet Propuls' est également reconnu par la CARSAT pour l'externalisation des enquêtes et à ce titre intervient de manière opérationnelle.

 **Modalités d'évaluation :**

QCM

 **Informations complémentaires :**

Les participants reçoivent les accès à une boîte à outils numériques permettant de donner une suite active à leur formation.

 **Certification Qualité :**



CATEGORIE D'ACTION CONCERNEE :

L. 6313-1 – 1 : Les actions de formation

