Harcèlement moral : Gestion des situations complexes

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques, intimidations, insultes, etc. Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la personne victime de ces agissements et peuvent donc :
- Porter atteinte à ses droits et à sa dignité
- Altérer sa santé physique et/ou mentale,
- Compromettre son avenir professionnel.

La Loi est aujourd'hui une protection pour toutes personnes victimes de harcèlement et il est fondamental de se défendre en alertant, notamment, les instances représentatives du personnel (CSE – Conseil Economique et Social mis en place par l'ordonnance Macron n° 1386 du 22 septembre 2017)

L'intention de nuire n'est pas un élément constitutif de l'infraction : il n'est pas nécessaire que le harcèlement soit intentionnellement recherché par son auteur (cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2009, n°08-41.497)

En termes de prévention, chaque employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral. Il doit porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du Code pénal réprimant le harcèlement moral et collaborer avec le CSE.

Plusieurs procédures sont possibles pour la personne victime de harcèlement :
- La médiation (c'est une tentative de conciliation avec les différentes parties)
- Saisine des prud'hommes (c'est une demande de réparation du préjudice subi)
- Saisine de la justice pénale (demande de sanction en complément de la plainte aux prud'hommes)

Source : www.service-public.fr

OBJECTIFS

- Mettre en place des outils permettant la compréhension des situations de harcèlement et notamment en termes communicatifs (gestion des entretien, etc)
- Mener des enquêtes objectives relatives aux signalements des cas de harcèlement
- Permettre une meilleure gestion des cas de harcèlements complexes
- Pratiquer sur des études de cas pour garder la connexion avec le terrain

PROGRAMME

Rappel sur la notion de harcèlement moral
Il est important que chaque professionnel parte sur les mêmes notions et concepts (la notion de harcèlement en termes de repères chronologiques, l'émergence du phénomène en termes de chiffres, la définition juridique et le Droit Communautaire, etc.)

Les différentes typologies de harcèlement
Notion de harcèlement individuel (instrumentalisation, perversion, obsession, humiliation, etc)
Harcèlement institutionnel (pratiques managériales, exclusion volontaire, discrimination, etc)
Notion de harcèlement transversal ou horizontal (entre professionnels sans lien de subordination)

Les différentes techniques de harcèlement et leurs modes de traitement
Les techniques relationnelles - Les techniques d'isolement - Les techniques persécutives - Les techniques d'attaque (injonctions paradoxales, disparition de la tâche de travail, reddition émotionnelle, etc.) - Les techniques punitives - Les différents modes de traitement des situations (entretiens, recueil d'information, synthèse d'information, traitement des informations, secret professionnel, procédure de traitement, etc.)

Le diagnostic différentiel et les conséquences du harcèlement
La notion de violence - La notion de conflit - La notion de stress - La notion d'épuisement professionnel - Les conséquences sur l'individu et les différentes phases cliniques - Le traitement de situations en fonction des différentes phases.

Enquête et éléments constitutifs du harcèlement moral
La notion d'actions répétitives – La dégradation des conditions de travail (au travers des éléments à la fois subjectifs et objectifs) – La qualification des agissements délictueux – Les techniques d'investigation au travers du positionnement professionnel et d'une communication puissante (présence physique, autorité émotionnelle, disponibilité spirituelle, affirmation intellectuelle, force transactionnelle)

Les représentations des cas de harcèlement et les outils de traitement.
Les outils de traitement selon les deux approches fondamentales (organisationnelle et individuelle) – La notion de subjectivité des individus dans le traitement de situations – La notion d'accompagnement et de sur-victimisation – La notion de travail transdisciplinaire dans la gestion des situations complexes.

DUREE

2 jours

PUBLIC

Toute personne souhaitant approfondir ses connaissances sur la thématique

Pré requis

Avoir suivi la formation niveau 1 ou maîtriser les notions de base (définitions, détection…)

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

L'ensemble des éléments théoriques sera illustré par des exemples concrets et pratiques. Le travail sur les études de cas permettra d'intégrer les différentes notions avec plus de pragmatisme pour échanger sur les bonnes pratiques.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc…

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

Tél. 09 51 08 96 14 – 06 63 58 49 30 www.cqfd-formation.fr contact@cqfd-formation.fr