

Contexte et objectifs de la formation

Cette formation s'adresse aux élus du CSE ayant déjà suivi la formation initiale SSCT des membres du CSE (et ayant donc une première sensibilisation aux RPS en environnement professionnel et au harcèlement moral).

La présente formation leur permettra d'approfondir et de renforcer leurs compétences dans le traitement du harcèlement moral. Ils pourront ainsi être plus à l'aise dans leur rôle et assurer une prévention efficace du harcèlement moral au sein de leur entreprise à travers des actions concrètes, et de faire face aux situations rencontrées en adoptant une posture constructive.

Ils pourront ainsi remplir leurs 4 missions de prévention, de détection, de recueil et d'orientation.

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre concrètement ce qu'est le harcèlement moral
- Savoir repérer les situations à risque
- Mettre en place des actions concrètes de prévention adaptées à leur environnement professionnel
- Prendre en charge et orienter une victime de harcèlement moral
- Adopter une posture efficace

Profil formateur : formation délivrée par un expert en droit social et relations humaines.

Méthodes pédagogiques : formation essentiellement pratique, axée sur les besoins fonctionnels des participants ; conçue sur un mode expérientiel, privilégiant les mises en pratique et les études de cas.

Des méthodes pédagogiques mixtes et une approche ludo-pédagogique pour renforcer l'ancrage des connaissances et l'acquisition des compétences :

- Mises en situations inspirées du vécu réel des participants, de leur environnement professionnel, et jeux de rôles,
- Maïeutique via des partages d'expérience,
- Exercices pratiques et analyse de cas,
- Ateliers ludo-pédagogiques et exercices inspirés de techniques théâtrales,
- La partie théorique sur les aspects légaux est illustrée d'exemples concrets et d'études de cas.



Durée de la formation : 1 journée de 7h



Formation 100% présentielle pour un groupe de 8 personnes maximum

Contenu de l'action de formation

En amont de la formation : une activité numérique à distance sera proposée aux participants afin d'évaluer leurs connaissances du sujet, de les faire réfléchir à leur rôle, et de recueillir les besoins.

■ Enjeux et responsabilités

- Rappel des enjeux liés au harcèlement moral en milieu professionnel
- Impacts sur la santé des salariés et la performance de l'entreprise
- Obligations de prévention de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité : la responsabilité civile, la responsabilité pénale, l'obligation de sécurité de résultat.
- Rôle et responsabilités du CSE dans la prévention et l'accompagnement : prévenir, repérer, accompagner, orienter
- Ma mission en tant que membre élu : mon rôle face à une situation de harcèlement moral et attendus

■ S'approprier les définitions et le périmètre du harcèlement moral en entreprise

➤ Comprendre

- Définition juridique et pratique
- Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux
- Identifier les comportements assimilables à du harcèlement moral d'après la jurisprudence

➤ Repérer et identifier

- Signes et comportements à repérer, à surveiller
- Identifier les situations à risque

Analyse de cas concrets issus du secteur professionnel

Exercices interactifs : repérer les signaux faibles

Cas pratiques : étude de pratiques qualifiées de harcèlement moral en jurisprudence

Quizz sur les définitions et le cadre juridique



■ Mettre en place des actions concrètes de prévention

➤ Mettre en place un plan d'action localisé dans l'entreprise :

- Identifier les moyens de prévention
- L'EVRP : comment mener l'EVR sur la question du harcèlement moral
- Suggérer des actions de prévention du harcèlement moral en collaboration avec l'employeur (mise en place d'une charte de référence sur le harcèlement, aménager la charte éthique de l'entreprise, le règlement intérieur...)
- Contribuer à la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des situations : procédures et process
- Communiquer et sensibiliser les salariés
- Connaître les outils, les ressources et les acteurs disponibles (médecine du travail, inspection du travail, ANACT, CARSAT, INRS etc.)
- Mener des campagnes de sensibilisation auprès du personnel d'encadrement (Direction, Ressources Humaines, managers, chefs d'équipe, coordinateurs...)

➤ Déployer un plan d'action personnalisé

- Identifier les leviers d'action spécifiques à l'entreprise
- Planifier des actions concrètes à court et moyen terme
- Connaître les étapes d'une enquête pour harcèlement et identifier sa place : collecter les éléments de preuves, caractériser la situation de harcèlement, identifier le ou les responsables, identifier les facteurs de RPS impliqués, identifier les atteintes sur la santé, assister la victime dans ses démarches
- Créer des outils de suivi

Analyse d'un cas concret et élaboration commune d'un plan d'action

Reprise du plan d'action et extrapolation du plan de prévention à mettre en place

Exercice en groupe : déterminer les acteurs nécessaires à la mise en place du plan d'action

■ Accompagner et orienter

➤ Accueillir en trouvant la juste posture

- Communiquer entre confidentialité et devoir d'alerte
- Définir la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent
- Savoir communiquer sur les sanctions pénales et civiles en cas de harcèlement avéré ou non avéré
- Acquérir les essentiels en communication pour recueillir un témoignage
- Développer une écoute active pour pouvoir :
 - Recueillir mais aussi rassurer
 - Qualifier les actes pour confirmer qu'ils relèvent du harcèlement
 - Informer selon les besoins

- Orienter vers les acteurs internes et externes

Jeux de rôle

Atelier : visualisation spatiale permettant d'identifier et de mémoriser les rôles et appuis possibles des différents interlocuteurs

Profil stagiaire : membres élus du CSE et représentants du personnel

Prérequis : Comprendre et s'exprimer en Français

Accessibilité des personnes en situation de handicap : cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap. Nos locaux sont aux normes afin de pouvoir accueillir tout public. Aussi, nous pouvons adapter nos méthodes pédagogiques et notre animation, tout comme nos supports partagés, en fonction du handicap et des besoins de l'apprenant. Notre équipe pédagogique, en collaboration avec notre référent handicap (Aurélien Morhain : aurelien.morhain@msformation.net / 03-59-30-65-05), mobilisent les ressources nécessaires pour permettre à chacun de se former.

Pour poursuivre votre perfectionnement :

- Une formation autour de la gestion d'autres RPS
- Un accompagnement sur mesure selon vos besoins et objectifs

Pour former vos autres salariés :

- La formation RPS : sensibilisation et bonnes pratiques pour Managers
- Notre module elearning Sensibilisation au harcèlement (1h)

Retrouvez sur notre site internet toutes les précisions sur nos offres de formation :

■ Notre offre de formation en Instances et bien-être au travail : [ici](#)

Notre centre

L'équipe porte haut ce qui fait sa différence

- **Flexibilité :** parce que nous savons à quel point votre activité peut fluctuer, nous créons des modules qui s'intègrent complètement à vos contraintes : demi-journées, journées non consécutives, formations à distance et suivis personnalisés dans l'entreprise.
- **Bienveillance :** créer des relations respectueuses et équitables avec nos parties prenantes est essentiel. Apprenants, clients, formateurs et fournisseurs font partie de notre écosystème, et nous mettons tout en œuvre pour que chacun évolue harmonieusement en son sein.
- **Engagement :** l'engagement chez MS, c'est un état d'esprit et une attitude au quotidien. Chacun fait de son mieux, s'investit dans la mission qui lui est confiée pour la réussite du projet d'entreprise.



- **Authenticité :** MS Formation propose des parcours de formation dans le respect de l'honnêteté, de l'intégrité et de la transparence. C'est pourquoi nos formateurs et nos clients nous font confiance depuis toutes ces années !

Notre centre est référencé Qualiopi - un gage de sérieux et de professionnalisme, pour des formations de qualité.

Moyens pédagogiques et techniques

Nos formateurs sont recrutés conformément à la charte qualité MS Formation et sont experts dans leur domaine de compétences. Ils articulent diverses méthodes pédagogiques et utilisent des outils variés (outils numériques, jeux interactifs, logiciels de visioconférence...) pour s'adapter à leur public et optimiser l'apprentissage.

Nos référents pôles et notre responsable pédagogique (Sandrine Manzelle) supervisent l'ensemble des parcours de formation.

Par ailleurs, notre centre de formation est équipé de :

- Salles de formation lumineuses, ergonomiques et équipées d'écran
- Accès au wifi haut débit sur l'ensemble des lieux

Tous nos locaux répondent aux exigences d'accueil des personnes en situation de handicap et sont donc accessibles.

- **Dans le cas d'une formation chez le client, ce dernier met à disposition locaux et matériels répondant aux mêmes exigences.**
- Dans le cas d'une formation animée en visio, nous privilégions Zoom, Teams ou tout autre plateforme dédiée selon les préférences du client.

Dispositif de suivi et d'évaluation

Pour assurer un suivi individuel, MS Formation donne accès à sa plateforme de partage DIGIFORMA, permettant à chaque apprenant de récupérer en ligne toutes les ressources de la formation.

Par ailleurs, MS Formation met en place 2 types d'évaluations :

- Des évaluations des acquis en cours et fin de formation (via quiz, exercices pratiques, études de cas, jeux de rôles, mises en situation, et passage d'une certification pour les parcours concernés)
- Une évaluation de la qualité de la formation délivrée

Une attestation de fin de formation est remise au participant.

Tout au long du parcours, chaque session est justifiée par un émargement numérique attestant la présence du stagiaire en formation.

