

## Lutter contre le harcèlement dans la fonction publique

<https://www.estim-formation.com/formation-lutter-contre-harcelement-dans-fonction-publique>

### Objectifs de la formation

- Maîtriser le cadre juridique de la prévention et de la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Connaître les conséquences juridiques pour l'auteur du harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les risques pour la collectivité.
- Mener des actions concrètes en cas de situation de harcèlement et mettre en place une politique de prévention efficace

### Programme pédagogique

Le harcèlement moral et sexuel dans la fonction publique : le cadre légal

- Définitions et caractéristiques du harcèlement moral et sexuel: les clivages entre le code pénal et le statut de la fonction publique (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)
- Lois du 6 août 2012, du 4 août 2014 et Travail du 8 août 2016
- La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa)
- Les comportements constitutifs de harcèlement
- Analyse de la jurisprudence : les derniers arrêts, les commentaires
- Distinguer le harcèlement des autres risques psychosociaux
- Différencier le harcèlement moral de la pression professionnelle : les risques liés au style de management

Les conséquences du harcèlement dans la fonction publique

- La circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- L'impact de l'obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement
- Les sanctions pénales, administratives et les réparations civiles contre le harceleur et l'administration
- Les dernières évolutions générales et propres à la fonction publique: l'intention de nuire, la protection fonctionnelle, l'affectation inadaptée comme agissement de harcèlement, la contre-argumentation de l'administration, la faute de service...

Réagir contre le harcèlement de façon empirique et mettre en place des actions de prévention

Les actions concrètes : Protection des agents

- Intervenir face à des situations de harcèlement : les comportements prioritaires
- L'accompagnement des victimes
- Identifier les acteurs ressources au sein de l'administration
- Diligenter une enquête
- Assurer la protection fonctionnelle
- Mener un entretien avec la victime
- Mener un entretien avec le harceleur
- Mener un entretien avec les témoins
- 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
- Poursuivre et déposer une plainte
- Mettre en œuvre le pouvoir disciplinaire de l'employeur

La Prévention pour lutter contre le harcèlement au travail : Le rôle des autorités dans la protection des agents

- Sensibiliser via l'information sur les risques de harcèlement dans l'entreprise

- La communication interne : charte, formation du personnel
- Disposer d'instruments de mesure et de relais d'alerte
- L'évaluation des risques : la DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
- Le kit prévention harcèlement dans la fonction publique
- L'inventaire des méthodes de management, le style, les soft skills
- Mettre en place une feuille de route contre toute forme de harcèlement
- Les mesures organisationnelles : les aménagements des locaux, changements des équipes, déplacements professionnels

## **Prérequis et public cible**

### **Prérequis de formation :**

Aucun prérequis pour suivre la formation sur la prévention du harcèlement moral ou sexuel dans la fonction publique.

### **Public concerné :**

- DRH et RRH
- Responsable du personnel, chef de services, statuts et carrières
- Tout encadrant de la fonction publique
- Salariés de la fonction publique

## **Modalité d'évaluation pédagogique**

### **Évaluation des compétences acquises par les stagiaires :**

A l'issue de la formation, un contrôle de connaissance permettra d'évaluer les compétences acquises par chaque participant.