

PROGRAMME DE FORMATION

THEMATIQUE : Sensibilisation des managers aux différentes formes de harcèlement

NIVEAU : Initial

TYPE D'ACTION : Action de formation

TARIFS : Voir le devis ci-joint ou la grille tarifaire (site internet, affiché dans nos locaux).

DELAI D'ACCEPTATION : Mise en place de votre formation, dès retour du devis signé et accord du financement.

DUREE : 7 heures, 1 journée

LIEU : Sur site ou en distanciel,

PUBLIC : Manager et responsable au sein de l'entreprise

ACCESSIBILITE HANDICAPE : Immeuble accessible aux personnes à mobilité réduite. Pour tout autre handicap nous consulter.

EFFECTIF : De 2 à 15 personnes par groupe.

PRE-REQUIS : Cette formation ne nécessite aucun prérequis.

INTERVENANT : Formateur en législation sociale et prévention santé au travail.

OBJECTIFS :

Définir les contours du harcèlement et ses conséquences

Définir le cadre juridique et les obligations de chacun dans la lutte contre le harcèlement

Reconnaître les situations de harcèlement sexuel ou moral au travail

Identifier les comportements à risques et les situations à risques

Identifier des problèmes liés au harcèlement pour anticiper, prévenir, réagir et lutter contre le harcèlement moral et sexuel

Agir face au harcèlement et appliquer les mesures adaptées.

CONTENU DE LA FORMATION :

Introduction

Tour de table : présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs

Identifier le cadre juridique du harcèlement au travail

- Les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles
- La notion de faute inexcusable de l'employeur
- Les sanctions possibles pénales et civiles pour l'harceleur
- Le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel, de l'inspecteur du travail et du médecin du travail
- Le droit d'alerte et de retrait

Le management et la politique de prévention du harcèlement en entreprise

- Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement et de la discrimination
- Focus sur le harcèlement moral
- Focus sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Focus sur les différentes formes de discrimination
- Les types d'harceleurs - Les techniques de l'harceleur
- Manipulateurs, narcissiques, pervers narcissiques : profils
- **La mise en place d'une procédure de signalement : qui alerter, et quand ?**
 - La posture adaptée à l'accompagnement d'une victime

Repérer les situations susceptibles d'engendrer du harcèlement

- Dans le management
- Dans le contexte externe à l'équipe : restructuration, changement de manager
- Reconnaître les situations anormales ou sensibles et distinguer ce qui relève de la pratique managériale, de la relation professionnelle, des harcèlements et de la discrimination interdite
- Bien distinguer les éléments constitutifs du harcèlement moral face et le pouvoir du manager
- Savoir appréhender les fausses victimes et les faux coupables : les cas de non-harcèlement
- Retour sur les bonnes pratiques et attitudes à adopter ou à privilégier en entreprise

Le rôle du management dans la prévention du harcèlement

- La place et l'impact du Management
- L'importance de la communication

Trouver et permettre des solutions contre le harcèlement

- Réaliser des actions sur le terrain, mettre en place une politique de prévention et améliorer la maîtrise managériale
- Comprendre son rôle de manager et assurer une gestion managériale
- Axer l'information et la communication interne
- Les sanctions disciplinaires

Conclusion

Tour de table : évaluation de la formation à chaud, débriefing collectif, auto évaluation de de l'atteinte des objectifs et de sa propre progression

LES METHODES PEDAGOGIQUES :

Alternance d'apports juridiques et de cas pratiques.

LES MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI :

Évaluation pédagogique : au cours de la formation, des évaluations formatives au travers de questionnaires et de mises en pratique sont réalisées.

Évaluation pédagogique finale : à l'issue de la formation, chaque stagiaire est soumis à un test final permettant de vérifier les compétences, connaissances et savoir-faire acquis durant le stage.

Évaluation de satisfaction « à chaud » : elle permet à chaque stagiaire d'exprimer son opinion sur le déroulement du stage au travers de divers indicateurs de qualité.

Évaluation de satisfaction « à froid » : un mois après la formation, le stagiaire a la possibilité de formuler son ressenti sur la formation, son efficacité, son bien-fondé avec un regard plus objectif, riche d'un mois d'expérience nouvelle. L'analyse de ces retours nous permet d'améliorer sans cesse nos formations et de les adapter au plus proche du besoin de nos clients.

Sanction du stage : Délivrance d'un certificat de réalisation et d'une attestation de fin de stage.

LES MOYENS ET MATERIELS PEDAGOGIQUES :

Tous nos intervenants ont leur matériel pédagogique (ordinateur, vidéo projecteur) lorsqu'ils se déplacent.

Sur site :

- ✓ Une salle de réunion adaptée à la réalisation d'études de cas.
- ✓ Un écran (pour visionner un diaporama)
- ✓ Un paper-board

Dans nos locaux :

- ✓ Nos locaux sont équipés de manière à assurer le bon déroulement de toute formation.
- ✓ Une machine à café ainsi que du thé sont gracieusement mis à la disposition de nos stagiaires.

