

Harcèlement moral et/ou sexuel : le prévenir et faire face



PRÉSENTIEL

Objectif général

S'approprier le cadre juridique et définir les différents types de harcèlement
Etre capable de détecter, analyser et traiter une situation de harcèlement
Mettre en œuvre les mesures réglementaires et les outils de prévention des risques, ou, à fortiori les sanctions

Accueil et tour de table

partie 1 : le Harcèlement moral : études et rapport

Présentation des études et statistiques sur le harcèlement moral en entreprise

Etude d'impact sur la productivité et cadre légal

Le Harcèlement moral : le burn-out silencieux

Partie 2 : le Harcèlement sexuel : totem et tabou

Présentation des études et statistiques sur le harcèlement sexuel en entreprise.

Les différentes formes de violences sexuelles au travail et cadre légal

Le Harcèlement sexuel est un jeu de pouvoir – le point de vue de l'analyse transactionnelle

Jeu de rôle sur le harcèlement sexuel + vidéo témoignage

Partie 3 : DEVELOPPER SE POSTURES MANAGERIALES

Les indicateurs de souffrance des salariés victimes de harcèlement : créer un outil diagnostic

Les leviers du changement

Travailler ses postures managériales : autodiagnostic du manager (le test de Hersey Blanchard)

Gérer une situation de harcèlement sexuel ou moral : jeu de rôle et échange de pratiques

Comment communiquer en interne après l'apparition d'une situation de harcèlement : qu'est-ce que la prévention tertiaire ?

Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...

OBJECTIFS

Définir le harcèlement et déterminer les situations caractéristiques
Intégrer le risque de harcèlement dans son plan de prévention
Identifier les différents acteurs et leur rôle
Connaître les recours possibles et les sanctions encourues
Détecter et gérer une situation difficile liée au harcèlement
Développer les outils d'une communication interne adaptée

PRÉ-REQUIS

Connaissance élémentaire de la violence au travail
Avoir une attitude distanciée par rapport au harcèlement moral et sexuel

PUBLIC

DRH, RRH, responsables recrutement, chargé de recrutement des adhérents « Grands Comptes » d'Uniformation (mutuelles, ONG, IRC, structures d'insertion sociale, etc.)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives
Apports théoriques (10%) , mises en pratique (70%) et échanges (20%)
Elaboration de son plan d'actions personnalisé

APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

Les conseillers formation sont à votre disposition si vous avez besoin de précisions ou de vous mettre en relation avec le formateur

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

ÉVALUATION

Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, mises en situation, quiz

Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation
Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION

DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

DATES

Cf planning