

PROGRAMME DE FORMATION

Le(s) Harcèlement(s) ? On dit « STOP ! »

Le harcèlement moral ... le début des problèmes en Entreprise

Une situation avérée de harcèlement marque un avant et un après dans l'histoire de l'entreprise.

Outre la sanction envers le (ou la) harceleur, la direction (Manager, RH ou Référent harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes RHSAS) se devra de mettre en place des mesures de prévention pour éviter qu'un tel événement ne se produise.

Cette approche du harcèlement vous permettra d'anticiper, de comprendre et d'appréhender les différents types de situations de harcèlements et d'agissements inappropriés pour mieux s'en prémunir et PROTÉGER les salariés :

Quels sont précisément les faits mis en cause ? Comment puis-je faire la nuance entre de simples faits anodins et de harcèlement ? Quels acteurs puis-je contacter...

La formation sur la lutte contre les harcèlements et agissements inappropriés constitue un enjeu vital pour l'entreprise.

La prévention des harcèlements et la lutte contre le sexisme doivent faire l'objet de toutes les attentions.

Ces actions contribuent aux politiques de prévention des risques psychosociaux (RPS) et garantissent un environnement de travail respectueux de chacune et chacun.

Quel intérêt à se former ?

Les harcèlements et les agissements inappropriés de manière générale vont de mal en pis. Chaque année de plus en plus de situations sont vues et/ou révélées au sein des entreprises.

Le rapport d'étude de marché d'Ipsos est alarmant :

« **Trois salariés sur dix** ont le sentiment d'avoir déjà fait l'objet de harcèlement moral sur leur lieu de travail,
Par ailleurs, plus du tiers des salariés français (37%) disent avoir été témoin du harcèlement moral d'un collègue. »

Selon une enquête de l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP) :

« **23 % des femmes et 6 % des hommes** ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie. »

Savez-vous que les différents types de harcèlement sont, pour partie, responsable de ce chiffre éloquent :

13 500€ par an et par salarié, voilà le coût de la perte de motivation et de productivité d'un salarié qui ne se sent pas bien en France. (Coûts directs et indirects).

PROGRAMME DE FORMATION

Se former, pour identifier et donc comprendre les formes de harcèlement au sein de son entreprise a plusieurs intérêts :

- Améliorer le bien-être au travail de ses salariés
- Anticiper et éviter l'apparition des agissements inappropriés et harcèlements
- Augmenter la productivité
- Préserver l'image employeur

PUBLIC CONCERNÉ :

Tout public à partir de 18 ans

PRÉ-REQUIS :

Pas de pré-requis nécessaires

DURÉE EN PRÉSENTIEL :

1 jours soit 7h00

DATES :

A définir

HORAIRES :

9h – 12h puis 13h – 17h

COÛT DE LA FORMATION :

800 € net de taxes / personne

DÉLAI D'ACCÈS :

Inscription minimum 1 mois avant le début de la formation

EFFECTIF GROUPE :

Mini 8 - Maxi 12 participants

LIEU :

21/23 rue de Courcelles REIMS

Stationnement payant

LIEU - ACCESSIBILITÉ : ascenseur



Si besoin d'adapter notre formation, merci de prendre contact avec nous en amont

ecole.des.pme@cpme51.fr

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- ✓ Comprendre le contexte du harcèlement et les signes de dégradations au travail.
- ✓ Définir les notions autour du harcèlement et identifier les risques et opportunités de la prévention des RPS .
- ✓ Distinguer les étapes incontournables pour structurer la démarche de prévention.
- ✓ Analyser les situations à risque pour concevoir un plan d'action de prévention

PROGRAMME DE FORMATION

CONTENU DE LA FORMATION :

Identifier les situations à risque

Anticiper les conséquences pour son entreprise ou son établissement
Connaître les points cruciaux d'une situation liée aux harcèlements
S'appuyer sur les différents indicateurs de RPS et les signes avant-coureurs
Évaluer les facteurs de risque

Quiz interactif : les notions fondamentales à retenir

Agir en fonction de la situation difficile rencontrée

S'appuyer sur les dispositifs de prévention et/ou d'accompagnement présents dans sa structure
Cerner le cadre de ses prérogatives
Agir en cas d'extrême urgence (3 types de prévention)

Plan d'actions : créer son plan d'actions pour gérer une situation difficile liée aux RPS

Traiter le cas d'un signalement de harcèlement ou d'agissement inapproprié

Replacer l'action dans le cadre de ses prérogatives
Agir en cas de demande directe ou de signalement
Connaître les étapes d'un entretien et mener ce dernier en toute neutralité

Jeu pédagogique : utilisation d'un jeu de plateau immersif pour accomplir la mission « Réagir à une situation de harcèlement » (à partir de 4 participants)

Capitaliser pour éviter de reproduire les causes

Améliorer sa démarche de prévention des RPS : Constituer un groupe de pilotage
Impliquer les acteurs clés : encadrement, IRP, médecine du travail, direction, HSE, CSE/CSSCT
Renforcer ou créer les éléments d'évaluation et de suivi
Créer de nouvelles actions préventives ou correctives et les communiquer auprès des équipes

MOYENS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Une démarche participative et ludo-pédagogique sera utilisée au cours de cette journée de formation.

SUPPORT REMIS

Mémento

Guide Pratique et Juridique de la Direction Générale du Travail (DGT) pour la formation Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes (RHSAS)



PROGRAMME DE FORMATION

MOYENS PERMETTANT D'APPRÉCIER LES RÉSULTATS DE L'ACTION :

Durant la formation :

Quizz interactif – Travail en sous-groupes – Études de cas

A fin de la formation

Évaluation à chaud de la formation

Après la formation :

Envoi d'un questionnaire d'auto-évaluation à froid au stagiaire pour évaluer le transfert des acquis formation

Envoi d'un questionnaire à froid Entreprise pour évaluer le transfert des acquis en formation du ou des stagiaires

SANCTION DE LA FORMATION

Certificat de réalisation

PROFIL INTERVENANT :

Intervenant en Prévention des Risques Professionnels enregistré à la DREETS (IPRP)

Formateur en Prévention des Risques Psychosociaux (RPS).

LES + :

Après la formation, nous pourrons vous accompagner en intra-entreprise sur des thématiques ciblées (Réfèrent Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes, Réfèrent Harcèlement Moral, Prévention des Risques Psychosociaux)

Cette formation répond aux articles L1152-1 (harcèlement moral) ; L1153-1 (harcèlement sexuel) ; L1142-2-1 (agissements sexistes) du Code du travail et donc à une de vos obligations en entreprise.