

Gestion du harcèlement moral



Cette formation vise à :

- Identifier les véritables comportements de harcèlement moral
- Distinguer, dans le cadre des relations de travail, d'autres comportements : pression, stress, violence, contraintes et objectifs managériaux
- Reconnaître les comportements à risques et identifier des acteurs de prévention
- Pouvoir mesurer les conséquences d'un contentieux sur le sujet



- Directeurs et Assistants des Ressources Humaines, Responsables Administratifs, Comptables, Responsables appelés à traiter les questions sociales... non juristes
- Aucun pré-requis



Équipe pédagogique : La formation est coanimée par un(e) juriste, des psychologues du travail et des organisations. Expertise risques psychologiques et accompagnement QVCT - Consultantes bilan de compétence

Les supports techniques utilisés : Vidéo projecteur / Paperboard

Les moyens pédagogiques : powerpoint fournissant les apports théoriques, exercices pratiques, quizz.



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

- La notion de harcèlement moral et la définition légale
- L'auteur de l'acte
- Les agissements susceptibles d'être reconnus comme harceleur moral
- La distinction entre le pouvoir hiérarchique et les difficultés relationnelles (stress, critique, recadrage)
- Les acteurs de la prévention du harcèlement moral et leurs rôles
- Les conséquences d'une fausse accusation
- Les enjeux d'un contentieux

Durée : 1 jour (7h)



- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :
 - Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
 - Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes en entreprise



Cette formation vise à :

- Connaître la définition et la législation en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Comprendre le rôle du ou des référent/s dans l'entreprise auprès des salariés
- Accompagner les référents dans leurs nouvelles fonctions
- Savoir se préserver en tant que référent



- Tout référent désigné par le CSE et/ou celui désigné par les entreprises d'au moins 250 salariés.
- **Pré-requis** : Aucun. Il est Conseillé pour le membre CSE d'avoir suivi la formation Membres CSE en Santé Sécurité et Conditions de Travail



Équipe pédagogique : La formation est coanimée par un(e) juriste, des psychologues du travail et des organisations. Expertise risques psychologiques et accompagnement QVCT - Consultantes bilan de compétence

Les supports techniques utilisés : Vidéo projecteur / Paperboard, powerpoint

Les moyens pédagogiques : Etudes de cas – Vidéos – Exemples concrets – Mises en situation



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

- Les notions de harcèlement sexuel et agissements sexistes et leur définition légale
- Les missions du référent et son périmètre d'action
- L'intégration du rôle du référent dans la démarche de prévention globale de l'entreprise (Informar, orienter, accompagner)
- Les conséquences du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (salarié/employeur)
- La posture et les axes de vigilance pour le référent

Durée : 1 jour (7h)



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.
- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :
 - Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
 - Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.

Prévenir la gestion des conflits en entreprise



Cette formation vise à :

- Comprendre les origines et les mécanismes des conflits
- Savoir repérer les situations conflictuelles et leur nature
- Acquérir une démarche et des outils efficaces pour analyser et maîtriser les conflits
- Favoriser un esprit constructif dans la cohésion d'un groupe



- DRH et RH, Responsables administratifs et appelés à traiter les questions sociales, Managers, IRP...
- Aucun pré-requis



Équipe pédagogique : Des psychologues du travail et des organisations. Expertise risques psychologiques et accompagnement QVCT - Consultantes bilan de compétence.

Les supports techniques utilisés : Diaporama, paper-board, échanges / discussions, remise de documents théoriques / pratiques

Les moyens pédagogiques : PowerPoint, vidéos, exercices, études de cas



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

- Comment analyser la nature d'un conflit, en interpréter le sens et prendre du recul ?
- Quels sont les moyens pour « désamorcer » un comportement agressif et conflictuel ? Mieux se connaître pour mieux intervenir :
 - Se situer soi-même par rapport au conflit
 - Détecter les différentes personnalités de chacun
 - Gérer les personnalités « difficiles »
- Y-a-t-il un mode de communication pertinent dans le cadre de situations professionnelles conflictuelles ?
- Comment garder une certaine vigilance ? Quels sont les moyens pour prévenir les conflits ou les rendre constructifs ?
 - Le rôle du manager
 - L'assertivité

Durée : 1 jour (7h)



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.
- A l'issue de la formation, passation d'un questionnaire d'évaluation :
 - Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire
 - Évaluation par le stagiaire :
 - de l'atteinte des objectifs ;
 - de la qualité de la formation ;
 - de la qualité du formateur.

Prévention des risques psycho-sociaux : définition, repérage, actions



Cette formation vise à :

- Acquérir des connaissances globales sur les Risques Psychosociaux,
- Connaître la législation en vigueur sur les Risques Psychosociaux,
- Avoir un aperçu des différentes formes d'expression individuelle et collective du Risque Psychosocial,
- Comprendre comment agissent et interagissent les Risques Psychosociaux,
- Savoir prévenir les Risques Psychosociaux et savoir accompagner les salariés exposés.



- DRH et RH, Responsables administratifs et appelés à traiter les questions sociales, Managers, IRP...
- Aucun pré-requis



Équipe pédagogique : des psychologues du travail – Master II psychologie du travail et des organisations. Expertise Risques psychosociaux et accompagnement QCVT – Consultante bilan de compétences

Les supports techniques utilisés : Diaporama, paper-board, échanges/discussions, remise de documents théoriques / pratiques

Les moyens pédagogiques : PowerPoint, vidéos, exercices, études de cas



Le contenu de la formation tient compte des caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

- Introduction
 - Présentation des enjeux économiques et organisationnels pour l'entreprise



- Les éléments législatifs et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail :
 - Rappel sur le code du travail, les obligations de l'employeur, les acteurs internes à l'entreprise et les principaux acteurs de la prévention.
- Les principales manifestations individuelles et collectives des Risques Psychosociaux :
 - Le stress, les violences internes et externes, le burnout professionnel...
 - Définition et classification des manifestations individuelles et collectives les plus répandues.
- Les 7 grandes familles de facteurs de Risques Psychosociaux et leurs dimensions : (classification INRS - 2013)
 - Présentation et illustration des différentes familles de facteurs de risques.
 - Classification issue du travail mené par un Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Rapport Gollac-2011) à la demande du ministère du travail en 2008.
- Prévention des risques psychosociaux et rôle de chacun
 - Démarche globale de prévention des risques psychosociaux
 - Présentation des 3 niveaux de prévention.
 - Les principaux facteurs de protection face aux RPS
 - Comment détecter un collaborateur en difficulté ?
 - Quelques outils

Durée : 1 jour (7h)



- Tout au long de la formation, le formateur s'assure de la bonne compréhension et de l'acquisition des notions au travers de questionnements ou d'exercices pratiques.
- A l'issue de la formation, passation d'un **questionnaire d'évaluation** : Évaluation par le formateur des acquis du stagiaire, Évaluation par le stagiaire (de l'atteinte des objectifs, de la qualité de la formation, de la qualité du formateur).