Harcèlement : de quoi parle t'on ?

CONCERNE
Managers, Service RH, Direction, service HSE
PRÉREQUIS
Aucun prérequis n'est nécessaire
OBJECTIFS
- Reconnaître et caractériser une situation de harcèlement.
- Savoir me positionner en tant que manager.

DURÉE
0,5 à 1 jour

SANCTION
Attestation de compétences

PÉDAGOGIE
Interactive, pragmatique et concrète basée sur de nombreuses mises en situation.
Des cas pratiques sont présentés : « exercice 1 : Reconnaitre les différentes situations présentées en vidéo », « exercice 2 : Elaborer un questionnaire et s'exercer à la formulation ».
Une documentation très complète est remise.

INTERVENANT :
Nos formateurs, spécialistes des thématiques abordées, sont sélectionnés et évalués au regard de leurs connaissances techniques et pédagogiques.

SUIVI EVALUATION DES ACQUIS :
En début de formation : recueil des attentes et des objectifs individuels des stagiaires.
En fin de formation : tour de table pour relever le niveau d'atteinte des objectifs et réponse aux attentes exprimées.
Evaluation de la satisfaction des stagiaires : fiche d'évaluation Qualité à chaud.
Evaluation des acquis de la formation : fiche de compétences.
Feuille de présence.
Attestation de formation et cas échéant certification de compétence.

ACCESSIBILITE :
Pour les formations se déroulant dans l'entreprise, cette dernière devra s'assurer des conditions d'accessibilité à la formation des personnes en situation d'handicap. Dans nos centres, pour tout handicap, le commanditaire devra informer GEDAF ELSETE pour prévoir les conditions d'accueil, ou contacter notre référent handicap par email info@gedaf.fr

MODALITES ET DELAIS D'ACCES :
Cf proposition commerciale ou calendrier Inter Entreprises.

LIEU
EN ENTREPRISE
Albertville – Annecy – Avignon – Bourg en Bresse – Chambéry – Grenoble - Lyon – Mâcon - Roanne – Saint Etienne – Valence …

CONTENU DÉTAILLÉ

HARCÈLEMENT… DE QUOI PARLE-T-ON ?
Conséquences du harcèlement
• Conséquences sur les personnes
• Conséquences sur l'organisation
• Conséquences pour l'entreprise
Cadre règlementaire
Reconnaître une situation de harcèlement
• Identifier les situations de harcèlement
• Autres types d'infractions : agressions sexuelles, agissements sexistes, ...
• Connaître les notions indispensables à la qualification et à l'analyse des évènements : la répétition des actes, l'échelle de gravité des actes, la définition du consentement, harcèlement sexuel ou séduction ? …)
• Savoir faire la distinction entre le recadrage et le harcèlement
Travail individuel – 10 min : Reconnaitre les différentes situations présentées en vidéo

DEMARCHE DE L'ETABLISSEMENT POUR PREVENIR LE RISQUE HARCÈLEMENT
Politique de l'entreprise
Sanction prévue par l'employeur pour l'harceleur potentiel
Les Acteurs internes et externes de la prévention : Rôle et Missions de chacun
Direction, RH, CSE, Référent HSAS, Médecin du travail, Encadrants, inspecteur du travail, Défenseur des droits

AGIR EN CAS DE SIGNALEMENT
Intervenir lors d'un signalement
• Réaliser une enquête et mener des entretiens
• Connaître la procédure du droit d'alerte
Mises en situation : caractériser une situation de harcèlement et s'exercer à la formulation.
Mini-saynètes : le formateur se positionne en tant que personne potentiellement harcelée. Les managers doivent recueillir, caractériser les faits potentiels de harcèlement, et déterminer en données de sortie si le cas est un cas de harcèlement avéré ou non