

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 (Informé, 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,
- Connaitre 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 : deux Psychologues du travail - Master II psychologie du travail et des organisations. Expertise Risques psychosociaux et accompagnement QVT - 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 Collac-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).

Gestion du stress



Cette formation vise à :

- Identifier les symptômes du stress
- Comprendre les mécanismes du stress
- Connaître leurs impacts sur la santé
- Faire le point sur son niveau de stress et identifier l'origine
- Identifier ses leviers d'actions
- Savoir adapter sa communication et comprendre la notion d'assertivité pour mieux agir en situation de stress



- Toute personne souhaitant se former sur le sujet
- 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 : Diaporama, vidéos, supports papier

Les moyens pédagogiques : Vidéos, exercices, études de cas



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

- Auto-évaluation du stress
- Pourquoi est-on stressé ?
- Comment se manifeste le stress ?
- A partir de quel niveau de stress peut-on dire qu'il y a un danger ?
- Les différences interindividuelles face à un environnement perçu comme stressant
- Les aspects communicationnels et relationnels dans la gestion du stress
- Quelques outils pour travailler de façon plus sereine et accroître sa résistance au stress

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.