



Durée : 1 jour



Effectif : 1 à 10 personnes maximum



Public concerné : Tous publics



Suivi et Evaluation :

Feuille d'émargement à signer par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Délivrance d'une attestation de formation individuelle

Une évaluation sera organisée en fin de stage

Un bilan oral est effectué avec le participant et un représentant de l'entreprise



Prérequis

Aucun prérequis juridique n'est requis pour suivre cette formation.



Tarif : à partir de 1400 Euros HT

Modalités et délais d'accès : Cette formation est en présentiel.

Afin de vous inscrire à notre formation, merci de contacter au minimum 30 jours avant le début de la formation au 06 63 82 09 73 ou à l'adresse mail suivante: commercial@evoa-formation.fr

Une fois votre inscription validée, nous vous adresserons une convention de formation et une convocation vous sera envoyée par mail 7 jours avant le début de la formation.

En cas de subrogation de paiement, un accord du financeur doit nous être parvenu avec le début de la formation.

Accessibilité aux personnes en situation de handicap :

Notre organisme tente de donner à tous, les mêmes chances d'accéder ou de maintenir l'emploi et la formation.

Nous pouvons adapter certaines de nos modalités de formation, pour cela, nous étudierons ensemble vos besoins.

Pour toutes questions, merci de contacter Catherine DUTERTRE au 06 63 82 09 73 ou par mail à catherine@evoa-formation.fr



Objectifs de la formation

- Identifier et comprendre les notions de discrimination et de harcèlement d'un point de vue juridique
- Mesurer les risques pour l'entreprise pour l'auteur du harcèlement sexuel ou moral
- Savoir prévenir et détecter des comportements à risques
- Savoir réagir et mener des actions concrètes en cas de situation de harcèlement

Organisation de la formation

Formation prévention du harcèlement et des discriminations : appréhender le cadre juridique des harcèlements

- Les dernières évolutions générales :
 - Lois du 6 août 2012, du 4 août 2014 et Travail du 8 août 2016
 - La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa)
 - Les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable
 - Les sanctions pénales, administratives distinctes et les réparations civiles possibles contre le harceleur et pour l'entreprise
- Bien distinguer les éléments constitutifs du harcèlement moral, du stress et de la pression professionnelle
 - Faire le lien entre ce qui relève de la discrimination et du harcèlement et pourquoi ?
- Le rôle et les actions possibles des représentants du personnel CSE.
- Le rôle et les actions possibles de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et du médecin du travail
- Le principe de la protection des témoins et des victimes, droit d'alerte sur le décret du 28 juin 2011

- Focus sur les nouvelles formes d'agressions : cyber-harcèlement, « upskirting » et sur le nouveau délit de captation et transmission d'images

Assurer la prévention du harcèlement moral et sexuel en entreprise

- Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement et de la discrimination
- Essayer de distinguer les fausses victimes et les faux coupables
- Identifier et déterminer les différentes formes de harcèlement
 - Identification des processus de destruction
 - Profil des victimes - Les types de harceleur - Les techniques du harceleur
 - Les grands types de harcèlement - Les défenses du harceleur

Agir concrètement en cas de harcèlement : ce qu'il faut savoir

- La procédure de médiation hors-statut : techniques et pratiques
- La mise en place des entretiens
 - Mener un entretien avec la victime - Mener un entretien avec le harceleur
 - Mener un entretien avec les témoins
- Propositions de méthodes et techniques d'entretien et de plans d'action
- Raisonnement pour traiter les conflits

Trouver et mettre en place des solutions de prévention du harcèlement

- Les actions sur le terrain dans le cadre de la prévention des risques
- La gestion managériale du harcèlement au travail
- L'information et la communication interne

Moyens et méthodes pédagogiques :

- Apports méthodologiques à partir d'expériences d'entreprise et des textes du Code du Travail
- Apports théoriques et pratiques
- Exemples et cas concrets tirés de la Jurisprudence la plus récente

- Supports de cours remis à chaque stagiaire
- Évaluation des acquis nécessaires à la bonne exécution du module de formation.

- Ordinateur portable
- Vidéo projecteur
- Salle à disposition

Lieu prévisionnel de la formation

L'information précise sera portée directement sur la convocation

Le lieu est aménagé pour faciliter l'accès et l'usage aux personnes à mobilité réduite.

<https://www.capemploi-72.com>

Toute variante souhaitée doit faire l'objet d'un programme sur mesure. La qualité de la formation préalable ne saurait être garantie si le nombre de participants, la durée pédagogique effective et les moyens techniques requis ne sont pas respectés.

Nous contacter

06.63.82.09.73 - 02.43.80.81.52
commercial@evoa-formation.fr