

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

En 2017, Statistiques Canada a procédé à un sondage auprès de plus de 1300 personnes afin de comprendre le phénomène du harcèlement psychologique. Le sondage révèle que plus de 60% des répondants ont subi à répétition du harcèlement psychologique au travail.

Assistons-nous à une recrudescence de comportements intimidants, vexants, inopportuns en milieu travail ?

Peut-on expliquer cette augmentation par une volonté plus grande de dénoncer ces comportements ?

Une chose est certaine, notre société est davantage sensibilisée au phénomène.

Ce même sondage révélait que 75% des cas de harcèlement impliquent la relation gestionnaire-employé. La manifestation la plus fréquente du harcèlement serait l'abus de pouvoir (46%).

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater que plusieurs gestionnaires craignent de se faire accuser de harcèlement lorsqu'ils doivent appliquer leur droit de gérance. Ce droit de gérance est, entre autres, nécessaire lorsque les gestionnaires doivent évaluer le rendement des employés, imposer la discipline, gérer l'absentéisme, modifier les charges de travail, etc.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi des Normes du Travail sur le harcèlement, la plupart des entreprises ont pris les moyens pour prévenir et gérer le harcèlement au travail. Depuis cette loi, les entreprises ont le devoir de prendre les moyens pour offrir à leurs employés un environnement de travail sain et exempt de toutes formes de harcèlement.

Mais qu'en est-il des gestionnaires?

Devant cette réalité, il est essentiel de donner aux gestionnaires les outils nécessaires pour leur permettre de faire convenablement leur travail et assumer leurs responsabilités de gestion. **L'objectif de cette formation va exactement dans ce sens.**

PÉDAGOGIE EMPLOYÉE POUR LA FORMATION :

Durée = 3-4 heures dépendamment des questions des participants.

Groupe = 12-18 personnes afin de favoriser la participation de tous.

Date = à déterminer

Endroit = En entreprise ou en téléconférence

Détails de la méthode pédagogique : La formation se donne en groupe, mais est personnalisée grâce à l'utilisation d'un test de personnalité (test des couleurs – Profil Nova). Ce test permet aux participants de comprendre mieux leur personnalité et identifier les circonstances de gestion qui peuvent potentiellement les conduire à commettre du harcèlement psychologique. Durant la formation, les participants peuvent mieux comprendre, en fonction de leur personnalité, les tendances dans leurs interactions avec leurs employés, leurs façons de communiquer et de démontrer du leadership. Enfin, ils pourront même comprendre avec quelles personnalités les interactions seront plus difficiles.

L'utilisation du test de personnalité requiert une certaine logistique.

- Deux semaines avant la formation, une liste de courriel des participants doit être transmise à Richard Breton pour qu'il puisse enregistrer ces adresses sur la plateforme Profil Nova.
- Le site Profil Nova envoie un lien à chacune de ces adresses afin que les participants puissent accéder au site et remplir le questionnaire en ligne (temps pour remplir le questionnaire = environ 30 minutes).
- Un rapport version PDF sur les résultats du test (environ 30-40 pages) est automatiquement à Richard Breton.
- Ces rapports sont imprimés et remis aux participants au tout début de la formation. La version PDF est remise aux départements des RH pour mettre au dossier de chaque participant.

Sujets abordés dans la présentation :

Les sujets suivants seront abordés lors de la formation :

- Présentation des différents profils comportementaux
 - Identification des forces pour chaque couleur
 - Identification des zones à risque en gestion
 - Identification des interactions potentiellement à risque
- Qu'est-ce le harcèlement psychologique (les critères) ?
 - Suis-je à risque de subir du harcèlement (outil #1) ?
 - Suis-je à risque de faire du harcèlement (outil #2) ?
- Différences entre le harcèlement psychologique et les conflits au travail
 - Comment faire la distinction (outil #3) ?
- La distinction entre le droit de gérance et le harcèlement psychologique (outil #4)
 - Comment mieux appliquer mon droit de gérance en fonction de la personnalité ?
 - Comment mieux appliquer mon droit de gérance en fonction des personnalités des autres ?
 - Comment intervenir convenablement auprès d'un employé en fonction de sa personnalité (outil #5) ?
- Les impacts du harcèlement au travail pour les parties concernées
 - Impacts psychologiques
 - Impacts organisationnels
 - Impacts d'une plainte non fondée et faite malicieusement

**** D'autres sujets peuvent être ajoutés ou modifiés en fonction des besoins l'entreprise.**

Outils remis aux participants après la formation :

- Profil de personnalité (imprimé)
- Outil #1 (imprimé) : Suis-je à risque de subir du harcèlement ?
- Outil #2 (imprimé) : Suis-je à risque de faire du harcèlement ?
- Outil #3 (imprimé) : Harcèlement ou conflit ? La distinction
- Outil #4 (imprimé) : Harcèlement ou droit de gérance ? La distinction?
- Outil #5 (imprimé) : L'intervention efficace

COÛTS :

Les coûts sont en fonction du nombre de participants et du nombre de groupe en entreprise.

Les coûts incluent :

- Les tests de personnalité en version PDF
- Une formation de 3-4 heures en entreprise ou en téléconférence
- Les outils en version PDF.

**** Pour une offre de service, contactez Richard Breton au 418-952-3243 ou à richard.breton@sane-solution.com**

LE FORMATEUR :

Biographie de Richard Breton :



Richard Breton est détenteur d'un doctorat en psychologie depuis 1997. Durant sa carrière de 16 ans comme scientifique à la Défense Nationale, il a écrit plus de soixante d'articles scientifiques et donné plusieurs formations et conférences dans le monde auprès de différentes communautés. Il a été le représentant canadien sur un groupe de l'OTAN portant sur le travail d'équipe. Son travail l'a amené à maîtriser parfaitement la langue anglaise (écrit et parlé). Sa passion pour la formation fait de lui un orateur convaincant, inspirant et authentique.

En 2013, il a fondé sa firme SAnÉ Solution. Depuis, il œuvre comme expert-conseil en gestion des ressources humaines auprès de plusieurs entreprises au Québec. Il est très régulièrement appelé à intervenir lors de mandats en harcèlement psychologique en procédant aux enquêtes et en aidant les entreprises à gérer efficacement ces situations de crises. Il a donné plusieurs formations sur ce sujet dans plusieurs entreprises et organismes au Québec.