

*Formation de 3 jours*

## Objectifs

### Objectif général

Développer chez les professionnels une compréhension sensible et rationnelle des situations de harcèlement et leurs compétences à les prévenir et à y faire face.

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre le mécanisme du harcèlement et ses effets pour pouvoir le repérer
- Mettre en pratique des savoir-faire pour agir en situation de harcèlement
- Mettre en place des actions de prévention

## Contenu (18h)

### Accueil, démarrage

- Accueil, présentations, mise en place du cadre de travail
- Recueil des attentes et des situations concrètes

### Concepts : conflit, violence, harcèlement

- Définitions – ce qu'est un harcèlement / ce qui ne relève pas du harcèlement
- Les signaux permettant d'identifier un harcèlement
- Le mécanisme du harcèlement, les émotions et besoins en jeu, ses effets sur le psychisme

### Prévenir le harcèlement

- Partager des éléments pour instaurer un climat de confiance, de coopération et de bienveillance dans un groupe et avec les adultes de l'établissement
- Aider les enfants / les jeunes à développer leurs compétences psychosociales pour réguler leurs conflits et leurs tensions sans violence

### Agir en situation de harcèlement

- Développer les compétences d'écoute empathique ;
- S'appuyer sur une communication empathique pour permettre de se comprendre et de restaurer la relation entre la victime et l'auteur, par exemple avec le dispositif de préoccupation partagée ;
- S'appuyer sur le cadre, la règle et la parole pour responsabiliser l'auteur de harcèlement et réparer les dommages causés. Prioriser et faire respecter la loi fondamentale d'interdit de violence ;
- Autres pistes pour aider la victime de harcèlement à s'en sortir.

### Bilan

- Bilan, évaluation, perspectives.

# Modalités pédagogiques

## Démarche pédagogique

Notre pédagogie invite à l'implication des participants. La formation **associe étroitement la réflexion théorique à l'étude de situations concrètes** issues du vécu professionnel du groupe. Celles-ci peuvent être explorées sous la forme de d'exercices, de mise en situation, de travaux individuels ou de sous-groupes, mobilisant le verbal et le non-verbal, et dans lesquels chacun s'engage selon sa propre mesure. Les apports conceptuels – donnés sous forme d'exposés ou à travers des exercices actifs – s'appuient sur les exemples apportés par le groupe et viennent au fur et à mesure répondre aux questions qui émergent lors des études de cas et faciliter la transposition didactique à d'autres situations pouvant être rencontrées par les participants.

## Moyens pédagogiques

Les moyens pédagogiques sont variés et vivants, le formateur les adapte en fonction de la dynamique de groupe et des contenus abordés :

- les apports théoriques et parfois méthodologiques
- l'expérimentation pratique : sur la base d'exercices, elle permet de travailler à partir du vécu des participants, de prendre conscience des interactions et de s'entraîner à de nouvelles attitudes
- les mises en situation : une place importante leur est donnée car elles permettent d'étudier des situations concrètes présentées par les participants.
- le partage d'expérience : l'écoute et l'échange entre les participants contribuent à la dynamique de la formation

## Supports pédagogiques

- Des fiches pédagogiques distribuées en cours de session ou remise en fin de stage permettent aux stagiaires de garder une trace des repères travaillés
- Etudes de cas concrets permettant de travailler des situations passées et d'imaginer des propositions grâce aux apports du groupe et du formateur

## Cadre de fonctionnement

**Le respect, la confidentialité et la libre implication** personnelle sont proposés comme règles de fonctionnement.

## Intervenant

Au-delà de sa propre expérience professionnelle, l'intervenant est validé formateur par les IFMAN suite à sa participation à une formation de formateur à la régulation non-violente des conflits.

# Suivi et modalités d'évaluation

## La formation se déroule en relation avec le responsable institutionnel

Selon les besoins, le formateur peut être amené à indiquer, au commanditaire, l'avancée du travail au regard des objectifs fixés, sans pour autant rendre compte des propos des participants et des situations évoquées. Si des questions concernant la démarche engagée émergent, le formateur consulte le responsable.

**Le travail d'évaluation** proposé repose sur différents niveaux d'évaluation :

### - Des temps d'évaluation-régulation

Au travers des temps quotidiens de régulation une place importante est donnée à l'échange au sein du groupe, pour permettre à chacun de bien se situer dans le processus de formation. C'est l'occasion pour chacun et pour le groupe d'exprimer des demandes ou des gênes afin que le formateur puisse éventuellement proposer des ajustements. Ce temps permet à chacun, par l'apport de son bilan individuel, de participer également à l'élaboration d'un bilan collectif.

### - Un temps d'évaluation individuelle

Ce temps de formation propose de découvrir une démarche qui permet à chacun de valoriser son propre potentiel, plutôt que d'apprendre une méthode type. Si une grille d'analyse peut être commune à un groupe, chaque personne possède sa propre façon d'être en relation et notamment en situation de conflit.

Chacun choisit d'évoluer dans ce qu'il trouve possible et utile pour lui-même. Ainsi l'évaluation est avant tout individuelle, selon le vécu de chacun dans ce temps de formation.

### **Une évaluation-bilan finale (orale et écrite)**

Les participants sont invités à remplir une fiche évaluation de satisfaction par rapport à la formation. Ce document est à destination du formateur de l'IFMAN pour évaluer sa prestation. Ensuite, un tour de table est organisé, en présence d'un commanditaire de la formation, au cours duquel chaque participant exprime son avis sur le contenu et le déroulement de la formation.

Ce temps oral permet de dessiner un bilan individuel et collectif et de mettre en perspectives dans la structure ce qui aura été travaillé.

### **Suivi de la formation**

À l'issue de la formation, seront remis

- À chaque stagiaire : une attestation de formation
- Au commanditaire : une fiche d'évaluation de la prestation à remplir et à renvoyer

## **Modalités organisationnelles**

### **Catégorie d'action**

Perfectionnement, élargissement des compétences

### **Public concerné**

Tout public, professionnels du champ de l'éducation, du social, de l'animation, de la santé, de la formation...

### **Prérequis**

Aucune connaissance préalable n'est requise.

### **Durée**

Cette session de formation est organisée en deux journées consécutives de 6h, puis une journée environ 3 à 4 semaines plus tard, soit 18h de formation au total.

### **Taille du groupe**

Le formateur intervient pour un groupe de 8 à 12 participants. Le nombre de participants au sein d'un même groupe est limité pour permettre à chacun d'être réellement pris en compte dans son expression, ses attentes et ses besoins

### **Assiduité des participants**

La dynamique du groupe et la cohérence de la formation nécessitent d'être présent à l'ensemble de la session dès la première heure et de ne pas être sollicités pour d'autres activités pendant la formation. Si un participant doit être absent pendant une partie de la session, il ne peut la réintégrer sauf accord particulier négocié avec le formateur.

### **Salle de formation**

Une formation est un temps de prise de recul. Si possible, elle se déroule dans un lieu extérieur au lieu de travail habituel des participants.

*Une salle, respectant les normes ERP d'accueil du public et **d'une surface d'au moins 50m<sup>2</sup>**, permettant la **discrétion** et des mises en situation est indispensable pour la mise en œuvre de la formation et la distanciation nécessaire dans le cadre des contraintes sanitaires en vigueur.*

### **Paper-board**

Il est demandé à la structure accueillante de mettre à disposition du formateur un tableau de papier.

### **Information Handicap**

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Chaque situation étant unique, nous les étudions toutes au cas par cas afin d'envisager une intégration dans la formation. Nous pourrions ainsi confirmer l'ensemble des possibilités d'accueil et vous permettre de suivre la formation dans les meilleures conditions. Dans le cas contraire, nous prévoyons une orientation vers des organismes appropriés. Pour toutes informations complémentaires, nous vous conseillons les structures suivantes : ONISEP, AGEFIPH et FIPHF.