

Piloter la prévention et la gestion du harcèlement au travail

Date et durée
Code formation : PSRH005FR Durée : 1 jour Nombre d'heures : 6 heures
Description
Le harcèlement au travail est un risque majeur pour la santé des salariés et la performance de l'entreprise. Il est impératif pour les organisations de s'emparer du sujet pour protéger leurs équipes et se conformer à leurs obligations légales. Agir en prévention est devenu une priorité stratégique pour garantir un environnement de travail sain et sécurisé. Cette formation d'une journée alterne apports théoriques, analyses de jurisprudence et ateliers pratiques. Vous apprendrez à différencier le harcèlement moral du harcèlement sexuel et à identifier les signes avant-coureurs. Des études de cas et des mises en situation vous permettront de développer les bons réflexes pour gérer les signalements et mener des enquêtes internes. À l'issue de ce parcours, vous maîtriserez les outils concrets pour déployer un plan de prévention efficace (chartes, dispositifs d'alerte). Vous serez capable d'intervenir de manière appropriée et juste face à une situation avérée, en protégeant à la fois la victime et l'organisation.
Objectifs
À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : • définir précisément le harcèlement moral et sexuel selon le cadre légal en vigueur ; • repérer les signaux faibles et les situations à risque au sein d'une équipe ; • analyser les responsabilités juridiques et les obligations de l'employeur en matière de prévention ; • mettre en œuvre des actions de sensibilisation et des dispositifs de prévention durables ; • intervenir et gérer une situation de harcèlement de manière structurée et appropriée.
Points forts
• Approche pragmatique : basez-vous sur des études de cas concrètes et des exemples jurisprudentiels actualisés. • Mises en situation : entraînez-vous lors d'ateliers pratiques et de jeux de rôle à mener des entretiens et interventions délicats. • Outils opérationnels : repartez avec des supports et une méthodologie claire pour bâtir un plan de prévention. • Cadre légal maîtrisé : identifiez précisément les obligations de l'employeur et appliquez le traitement des signalements sans erreur.
Modalités d'évaluation
Travaux Pratiques

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : aucune expérience spécifique n'est exigée pour suivre ce module. Toutefois, une première expérience en management d'équipe ou en gestion des ressources humaines constitue un atout, car elle facilite l'application des concepts dans des contextes organisationnels réels.
- **Connaissances de base** :
 - une compréhension des relations de travail en entreprise ;
 - des notions de base en droit du travail (souhaitable) ;
 - la capacité à échanger sur des sujets sensibles avec professionnalisme.

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels impliqués dans la qualité de vie au travail et la gestion des équipes.
Le public inclut notamment :

- Les **responsables ressources humaines** qui structurent la politique de prévention des risques psychosociaux pour sécuriser le climat social et la conformité légale.
- Les **managers et encadrants** qui gèrent au quotidien leurs équipes et doivent détecter les signaux faibles pour intervenir rapidement avant l'escalade des conflits.
- Les **membres du CSE (Comité Social et Économique)** qui exercent leur mandat de protection de la santé des salariés afin de veiller au respect des obligations de l'employeur.
- **Toute personne souhaitant activement contribuer à un environnement de travail respectueux** pour promouvoir une culture d'entreprise saine.

Programme

Module 1 : cadrer le harcèlement et ses enjeux

- La définition juridique du harcèlement moral et du harcèlement sexuel (distinctions et points communs).
- L'identification des impacts du harcèlement (sur l'individu, les équipes et l'entreprise).

Module 2 : identifier les signaux et les responsabilités

- La reconnaissance des agissements et des situations à risque (signaux faibles et indicateurs).
- L'analyse des obligations légales de l'employeur (prévention, intervention, sanction).
- La clarification des rôles des différents acteurs (RH, managers et CSE).

Étude de cas

- Analyser en groupe des situations réelles ou fictives pour qualifier des faits de harcèlement.

Module 3 : agir en prévention et gérer les signalements

- Le déploiement des outils et méthodes de prévention (charte éthique, sensibilisation et formation).
- La structuration des dispositifs d'alerte et de signalement internes.
- Les techniques d'intervention et d'écoute active face à un signalement.

Travaux pratiques

- Gérer un cas de harcèlement (entretien et enquête).

Module 4 : conclure et déployer

- Élaborer un plan d'action individuel pour une mise en œuvre concrète.