

Prévenir et gérer le harcèlement au travail

Date et durée
Code formation : RH039FR Durée : 1 jour Nombre d'heures : 7 heures
Description
Le harcèlement (moral ou sexuel) est un risque majeur qui mine la santé des collaborateurs et la responsabilité de l'employeur. Au-delà de la sanction, l'enjeu est de protéger les équipes et d'instaurer un climat de sécurité psychologique. Savoir distinguer le harcèlement du conflit ou du stress est la première étape indispensable. Cette formation d'une journée est conçue pour être opérationnelle. Vous apprendrez à repérer les signaux faibles et les situations à risque, à maîtriser le cadre légal et les obligations de l'employeur. À travers des études de cas et des mises en situation, vous vous entraînerez à réagir avec justesse. L'objectif est de vous outiller pour agir sur deux fronts : la prévention (sensibilisation, chartes) et l'intervention (gestion de l'alerte, enquête). Vous repartirez capable de désamorcer les situations toxiques et de garantir un environnement de travail respectueux et conforme à la réglementation.
Objectifs
À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : - distinguer juridiquement le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres risques (stress, conflit) ; - identifier les signes avant-coureurs (isolement, changements de comportement) et les impacts sur les victimes et le collectif ; - analyser les obligations légales de l'employeur (obligation de sécurité, document unique) et les sanctions encourues ; - mettre en œuvre des actions de prévention concrètes (procédures de signalement, référent harcèlement, sensibilisation) ; - intervenir et gérer une situation de harcèlement présumée (mener un entretien, protéger les parties, lancer une enquête).
Points forts
Clarté juridique : vous maîtriserez les définitions exactes pour ne plus confondre harcèlement, stress et management directif. Outils de prévention : vous repartirez avec des modèles de procédures (signalement, enquête) et des repères pour agir en amont. Pratique intensive : vous vous exercerez sur des cas concrets et des jeux de rôle pour adopter la bonne posture en cas d'alerte. Approche 360° : la formation couvre tous les aspects (légal, psychologique, managérial) pour une gestion complète du risque.
Modalités d'évaluation

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : une expérience en management ou en RH est un atout pour mieux appréhender les cas pratiques.
- **Connaissances de base** : une sensibilité aux enjeux de qualité de vie au travail et de risques psychosociaux est recommandée.

Public

Cette formation s'adresse à tous les acteurs clés de la prévention et de la gestion des risques humains. Le public inclut notamment :

- les **responsables RH et DRH** qui doivent garantir la conformité légale et protéger la santé des salariés ;
- les **managers et encadrants** qui sont en première ligne pour détecter les comportements déviants et réguler la vie d'équipe ;
- Les **représentants du comité social et économique (CSE)** ainsi que les **référénts en matière de harcèlement**, qui ont un rôle légal d'alerte et d'accompagnement des employés ;
- **toute personne souhaitant contribuer activement à un environnement de travail sain, inclusif et respectueux.**

Programme

Module 1 : maîtriser le cadre juridique et identifier le harcèlement

- La définition juridique du harcèlement moral et sexuel (code du travail et code pénal).
- La distinction entre harcèlement, pouvoir de direction, stress et conflit interpersonnel.
- La reconnaissance des signes (indices factuels) et des impacts psychosociaux sur les victimes et l'équipe.

Étude de cas

- Analyser des situations réelles ou fictives pour qualifier (ou non) le harcèlement.

Module 2 : prévenir les risques et connaître les responsabilités

- L'analyse des responsabilités civiles et pénales de l'employeur et du harceleur.
- Les procédures internes obligatoires et le rôle des acteurs (RH, CSE, Médecine du travail).
- Le déploiement des outils de prévention (règlement intérieur, charte éthique, affichage).

Module 3 : agir et gérer les situations de crise

- Les techniques d'intervention face à un signalement ou une situation avérée.
- La méthodologie de l'enquête interne et les mesures conservatoires.
- La gestion de la communication et l'accompagnement des collaborateurs concernés.

Travaux pratiques

- Mener une mise en situation de gestion d'un cas de harcèlement (entretien avec le plaignant ou le mis en cause).