

# 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

Travaux Pratiques Etude de cas

# Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les préreguis 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 référents 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 : maitriser 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).