

Prévenir le harcèlement

Description

Le harcèlement en milieu professionnel, qu'il soit moral ou sexuel, n'est pas toujours facilement identifiable. Dans un environnement où la pression relationnelle, les tensions et les incompréhensions peuvent s'installer, il est essentiel de distinguer ce qui relève du conflit, de la souffrance au travail ou du harcèlement. En tant que manager, représentant du personnel ou professionnel RH, vous êtes en première ligne pour prévenir ces situations, protéger les équipes et agir efficacement.

Informations pratiques

Durée 2 jours (présentiel)

Modalités Présentiel, Intra-entreprise

Public cible Tout collaborateur

Tarifs 3000€ HT - Présentiel

Objectifs

- Identifier les différentes formes de harcèlement et leurs spécificités
- Appréhender le cadre juridique et les obligations de l'employeur
- Diagnostiquer les situations à risques et savoir les analyser
- Mettre en œuvre des dispositifs de prévention adaptés
- Adopter les comportements et postures appropriés en cas de situation avérée



Les ingénieurs de la connaissance

16/01/2026

Programme détaillé

Comprendre les formes de harcèlement et leurs impacts

- Définir le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, les violences au travail
- Identifier les mécanismes relationnels à l'œuvre dans les situations de harcèlement
- Mesurer les effets sur la santé, la dynamique collective et le climat de travail

Maîtriser le cadre juridique et les responsabilités

- Cadre législatif et réglementaire : textes de référence, jurisprudence, protection des agents
- Obligations de l'employeur public ou privé en matière de prévention et d'action
- Droits des victimes, devoir d'alerte, protection des témoins
- Articulation entre les acteurs : hiérarchie, RH, représentants du personnel, médecine de prévention

Déetecter les situations à risque et agir avec discernement

- Repérer les signaux faibles ou les alertes précoces
- Utiliser des outils de diagnostic adaptés : questionnaires, observations, entretiens
- Analyser les facteurs de risque organisationnels, relationnels et individuels
- Distinguer situations avérées, zones grises et accusations infondées

Adopter la posture professionnelle adéquate

- Réagir de manière adaptée en tant que manager, témoin, collègue ou interlocuteur RH
- Conduire un échange avec une personne en souffrance ou en situation de plainte
- Agir sans minimiser, sans surréagir, en gardant sa place et en mobilisant les bons relais
- Promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif au quotidien

Approche pédagogique

- Apports ciblés
- Echanges entre pairs et analyse de situations vécues
- Jeux de rôles & mises en situation
- Élaboration d'un plan d'actions personnel de progression

Modalités d'évaluation

- Recueil d'attentes et analyse des besoins (avant la formation)
- Observation et évaluation des cas pratiques
- Retour croisé sur les pratiques managériales et RH

Accessibilité

Nous nous engageons à rendre cette formation accessible, avec des supports adaptés et des aménagements possibles selon les besoins de chaque participant.