

Prévenir et traiter les situations de harcèlement au travail

Public : Responsables RH. Gestionnaires RH. DRH. Managers. Directeurs de service. Juristes. Référénts harcèlement. Membres du CSE. Référénts égalité. Employeurs publics et privés.

Prérequis : Aucun prérequis juridique.
Une première expérience managériale ou RH constitue un plus.

Durée : 2 jours (14 heures).

Objectifs : À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les différentes formes de harcèlement.
- Distinguer conflit, management exigeant et harcèlement.
- Connaître les obligations de l'employeur.
- Réagir face à un signalement.
- Conduire les premières mesures de protection.
- Préparer une enquête interne.
- Mettre en œuvre une politique de prévention durable.

Programme :

Comprendre le cadre juridique

Les différentes formes de harcèlement

- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Agissements sexistes
- Cyberharcèlement
- Violences internes

Les textes applicables.

Les responsabilités de l'employeur.

Les sanctions civiles, pénales et disciplinaires.

Étude de jurisprudence

Analyse de plusieurs décisions récentes.

Identifier les situations à risque

Reconnaître les signaux faibles

- Changements de comportement
- Isolement
- Dégradation des relations

- Multiplication des arrêts maladie
- Alertes des collègues
- Difficultés managériales

Cas pratique

Qualification de différentes situations.

Réagir à un signalement

Les premières mesures

- Accueillir la parole
- Garantir la confidentialité
- Protéger les personnes
- Informer les acteurs compétents
- Préparer l'enquête

Les erreurs à éviter.

Mise en situation

Réception d'un signalement.

Conduire les investigations

Organiser une enquête interne

- Constitution du dossier
- Auditions
- Recueil des preuves
- Neutralité
- Traçabilité
- Rédaction des comptes rendus

Lien avec la formation "Mener une enquête interne".

Atelier

Construction d'un plan d'enquête.

Gérer les suites

Choisir les mesures adaptées

- Accompagnement des personnes
- Sanctions disciplinaires
- Réorganisation
- Médiation lorsque cela est possible
- Communication

Cas pratique

Choix des suites à donner.

Développer une politique de prévention

Installer une culture de prévention

- Évaluation des risques
- DUERP

- Sensibilisation
- Formation des managers
- Procédures internes
- Référents
- Dispositif d'alerte

Atelier collectif

Construction d'un plan de prévention.

Méthodes pédagogiques :

La formation repose sur une approche très concrète.

Les participants travaillent à partir :

- de situations réelles anonymisées ;
- d'études de jurisprudence ;
- de jeux de rôle ;
- de simulations de signalement ;
- de modèles de procédures internes ;
- d'outils d'analyse des risques.

Chaque participant repart avec des outils immédiatement mobilisables.

Modalités d'inscription :

L'inscription est validée par un entretien téléphonique ou physique.

Modalités d'évaluation :

Questionnaire de positionnement.

Études de cas.

Jeux de rôle.

Quiz de validation.

Évaluation de satisfaction.