

FORMATION MANAGERS : PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT MORAL

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

Article L 1152-1 du Code du Travail.

Durée : **7H**

Modalité pédagogique : **Présentiel/distanciel/mixte – 8/10 stagiaires**

Public : **DRH, Managers, Responsable QHSE, Membres de la CSSCT**

Prérequis : **Aucun**

🔗 Tarif

🔗 Programmation

[Nous consulter](#) / 05 63 40 50 60

Définition et Contexte réglementaire

- Maîtriser la législation en matière de harcèlement moral.
- Caractériser et définir le harcèlement moral.
- Identifier les cas et situations de harcèlement moral
- Différencier le harcèlement moral d'un conflit, désaccord professionnel, situation de tension etc...

Objectifs

Réagir

- Conduire un entretien avec un salarié se disant harcelé
- Conduire un entretien avec un salarié accusé de harcèlement
- Analyser, protéger, déclencher une procédure...

Prévenir

- Mesures réglementaires
- Adaptation du management
- Mettre en place une communication et une information efficaces
- Mettre en place des dispositifs de prévention

Contenu de la formation

Contexte historique & juridique

- Evolution de la loi : Code du Travail et Code pénal
- Acteurs de la prévention
- Obligations de l'employeur
- Sanctions encourues

Identifier les types de harcèlement moral

- Différents types de harcèlement moral
- Les méthodes et stratégies de harcèlement
- Profil de l'harceleur et de sa victime
- Les situations de travail et méthodes de management susceptibles de générer du harcèlement
 - Agissements répétés de harcèlement moral ;
 - Agissements intentionnels ou non, occasionnant une dégradation des conditions de travail
 - Dégradation des conditions de travail susceptible de causer un dommage au salarié en portant atteinte à ses droits et à sa dignité, soit par une altération de la santé physique ou mentale, soit par la compromission de son avenir professionnel. Ces effets peuvent être cumulatifs ou non.
- Harcèlement discriminatoire

Mise en situation : « Harcèlement ou pas harcèlement ? »

À partir de situations professionnelles concrètes, les participants identifient les éléments qui doivent attirer leur attention.

Harcèlement, conflit ou management difficile ?

Le manager doit savoir analyser une situation sans porter de jugement trop rapide.

- Conflit entre deux collaborateurs.
- Désaccord professionnel.
- Recadrage managérial.
- Management exigeant.
- Critique professionnelle.
- Incivilité.
- Pression organisationnelle.
- Harcèlement moral.

Atelier pratique : « Où se situe la limite ? »

Analyse collective de plusieurs situations inspirées de situations professionnelles réelles.

Le manager, acteur de prévention

Les pratiques managériales à risque

- Pression excessive et objectifs irréalistes ;
- Humiliations ou remarques dévalorisantes ;
- Mise à l'écart ;
- Différences de traitement injustifiées ;
- Surcharge ou sous-charge de travail ;
- Injonctions contradictoires ;
- Communication agressive ou défaillante ;
- Management par la peur ;
- Absence de reconnaissance ;
- Gestion inadaptée des conflits.

Atelier : « Mon management est-il à risque ? »

Les participants identifient les pratiques à surveiller et recherchent des alternatives managériales concrètes.

Détecter les signaux faibles

Le harcèlement ne commence pas toujours par un événement spectaculaire.

- Changement de comportement.
- Isolement.
- Démotivation.
- Tensions répétées.
- Plaintes récurrentes.
- Absentéisme.
- Dégradation des relations au sein de l'équipe.
- Baisse des performances.
- Manifestations de stress ou de mal-être.
- Dégradation progressive du climat de travail.

Cas pratique

« Quelque chose a changé dans mon équipe... »

À partir d'une situation évolutive, les participants doivent identifier les signaux d'alerte et déterminer quand et comment intervenir.

Obligation de l'employeur : prévention et action

- Informer
- Règlement intérieur et convention collective
- Procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement
- Mise en place de relais internes
- Evaluer le risque de harcèlement
- Sensibiliser les salariés
- Former les membres du CSE
- Former l'encadrement

Signaler des faits de harcèlement à l'employeur

- Qu'est-ce qui empêche de parler ?
- Pourquoi signaler ?
- Comment signaler, auprès de qui ?
- Cas du harcèlement par l'employeur, vers qui s'orienter ?
- Les droits de la victime
- Le rôle des témoins

Réagir face à une situation de harcèlement moral

- Réception du signalement et analyse de la situation
- Délai de réaction
- Rôle du Médecin du travail
- Réalisation d'une enquête interne : objectifs et obligations
- Qui doit mener l'enquête ?
- Quelles personnes auditionner ?
- Conseils pour mener l'enquête
- Gérer les relations de travail entre la victime et l'auteur présumé – Le médiateur
- Suites de l'enquête : rapport - communication
- Sanction disciplinaire – sanction civile – sanction pénale
- Accompagnement de la victime

Les entretiens

1. Recevoir la parole d'un salarié : le rôle clé du manager

Le salarié se dit victime de harcèlement.

Que doit faire le manager ?

- Accueillir la parole.
- Écouter sans juger.
- Reformuler.
- Poser les bonnes questions.
- Recueillir des faits précis.
- Ne pas minimiser la situation.
- Ne pas prendre parti.
- Ne pas promettre une confidentialité qu'il ne peut garantir.
- Ne pas mener seul une enquête.
- Identifier une éventuelle situation d'urgence.
- Orienter vers les bons interlocuteurs.
- Assurer une traçabilité adaptée du signalement.

Mise en situation

Entretien simulé avec un salarié se déclarant victime.

Chaque participant peut être amené à conduire un entretien et bénéficie d'un retour du formateur.

2. Le salarié mis en cause est dans mon équipe ?

Le manager doit savoir rester impartial tout en protégeant le collectif.

- Accueillir la parole de la personne mise en cause.
- Respecter le principe de neutralité.
- Ne pas accuser ni condamner.
- Éviter les confrontations improvisées.
- Maintenir un fonctionnement professionnel de l'équipe.
- Savoir quand passer le relais aux RH ou à la direction.
- Préserver les personnes et le collectif pendant le traitement de la situation.

Mise en situation

« Un collaborateur est accusé de harcèlement : que faites-vous ? »

La boîte à outils du manager

Observer → Écouter → Questionner → Objectiver → Protéger → Alerter → Orienter → Suivre

Pédagogie

Méthode

Pédagogie active, et participative lors des mises en situation.

Entretiens simulés, enquête réalisée, études de situations professionnelles, jeux de rôle, mises en situation, échanges et débats collectifs, analyse de situations vécues ou proposées par le formateur, Exercices de prise de décision.

Outils

Salle de cours, vidéo projecteur (diaporama, vidéos)



Validation des acquis et documents délivrés à l'issue de la formation

Les stagiaires sont évalués par le formateur tout au long des exercices pratiques. À l'issue, une attestation individuelle est remise à chaque participant.

Le + FORMAFRANCE

Une approche concrète du rôle du manager.

Parce qu'un manager n'a pas vocation à être juriste, enquêteur ou psychologue, FormaFrance lui donne avant tout les réflexes opérationnels nécessaires pour prévenir, détecter et agir face à une situation de harcèlement moral.

Les exercices sont construits à partir de situations professionnelles concrètes afin de permettre aux participants de repartir avec des réponses immédiatement applicables sur le terrain.

ASSISTANCE TECHNIQUE

Votre Conseiller Technique se tient à votre disposition gratuitement toute l'année afin de répondre à vos questions via assistance@formafrance.fr

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Accessibilité physique

- ✓ En INTRA : l'accès à vos personnels en situation de handicap est sous votre responsabilité
- ✓ En INTER : nous vous assurons l'accès à la salle de formation

Accessibilité pédagogique

- ✓ Pratique : nos programmes sont adaptables selon le handicap – nous consulter
- ✓ Théorie : certains handicaps nécessitent la présence d'un accompagnateur - nous consulter pour l'option tarifaire à prévoir

Nous avertir en amont de la formation afin de prévoir les adaptations nécessaires.

Informations pratiques

Recyclage : sur demande

Encadrement : Formatrice conseil spécialisée Harcèlement sexuel et harcèlement moral