

PRÉVENIR ET AGIR FACE AU HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

Sensibilisation des salariés

« 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**

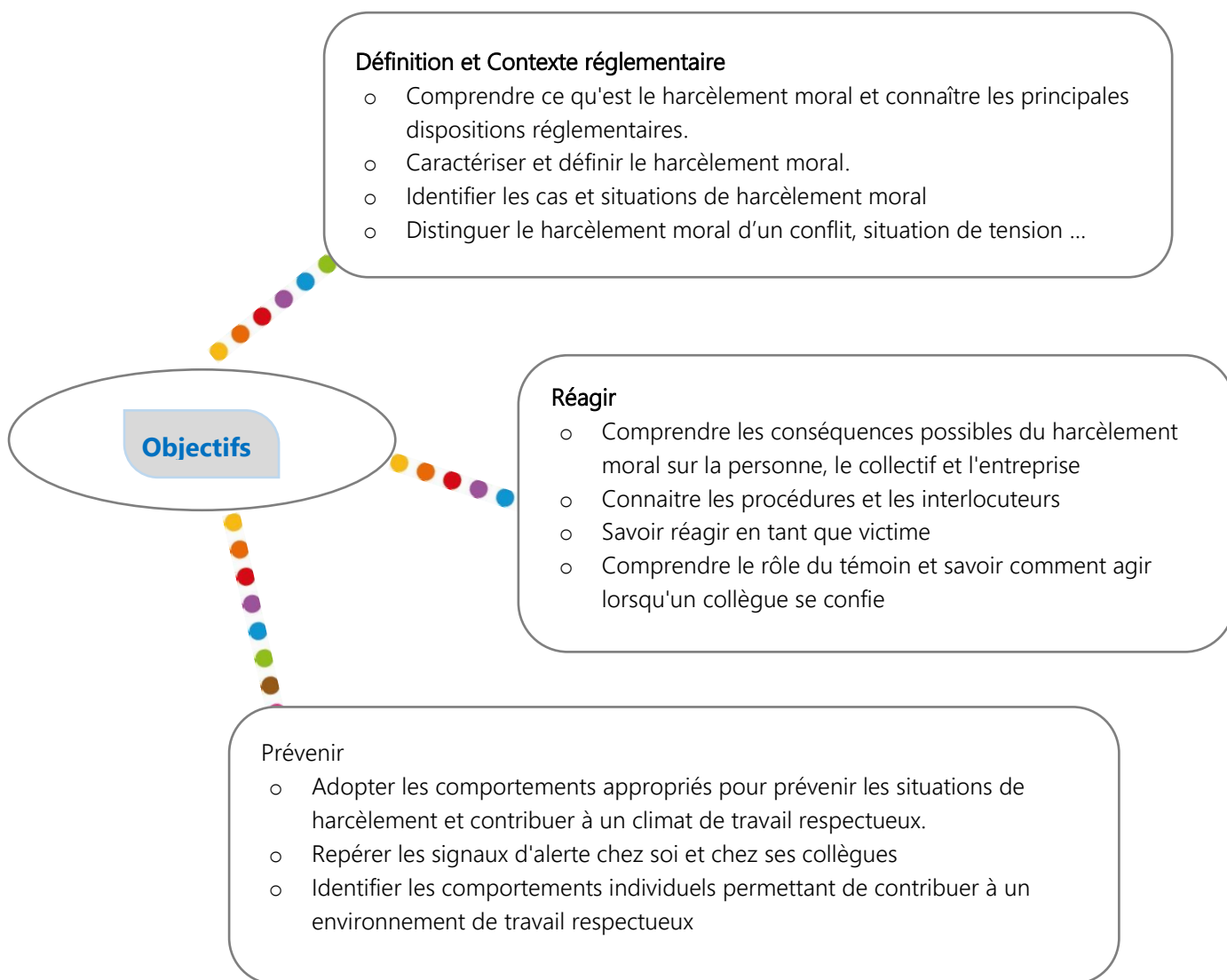
Public : **Tous salariés**

Prérequis : **Aucun**

 Tarif

 Programmation

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



Contenu de la formation

Comprendre le harcèlement moral

De quoi parle-t-on ?

- Définition du harcèlement moral.
- Les critères permettant de caractériser une situation.
- La notion d'agissements répétés.
- La dégradation des conditions de travail.
- Les atteintes possibles aux droits et à la dignité.
- Les conséquences possibles sur la santé physique ou mentale.
- Les conséquences sur l'avenir professionnel.
- Harcèlement intentionnel ou non intentionnel.
- Le harcèlement peut-il venir d'un collègue, d'un manager ou de toute autre personne dans le cadre professionnel ?

Quiz interactif

« Vrai ou faux : connaissez-vous réellement le harcèlement moral ? »

Harcèlement moral, conflit ou simple difficulté relationnelle ?

Toutes les situations difficiles au travail ne constituent pas nécessairement du harcèlement.

Les participants apprennent à distinguer :

- Conflit professionnel.
- Désaccord entre collègues.
- Tension ponctuelle.
- Incivilité.
- Critique professionnelle.
- Recadrage.
- Management exigeant.
- Pression organisationnelle.
- Harcèlement moral.

Atelier pratique

« Harcèlement ou pas harcèlement ? »

À partir de situations professionnelles concrètes, les participants recherchent les éléments permettant d'identifier une situation préoccupante.

Reconnaître les comportements et situations à risque

- Propos humiliants ou dévalorisants.
- Dénigrement répété.
- Isolement ou mise à l'écart.
- Pressions répétées.
- Menaces ou intimidations.
- Dévalorisation du travail.
- Retrait injustifié de missions.
- Surcharge ou sous-charge de travail.
- Communication agressive.
- Traitement différencié injustifié.
- Dégradation progressive des relations de travail.



Mise en situation

« Quels comportements doivent m'alerter ? »

Analyse de plusieurs scènes de la vie professionnelle.

Les signaux d'alerte et les conséquences

Le harcèlement moral peut progressivement dégrader la situation d'une personne et du collectif.

Les signaux individuels

- Changement de comportement.
- Isolement.
- Perte de motivation.
- Stress et anxiété.
- Difficultés relationnelles.
- Absentéisme.
- Baisse des performances.
- Sentiment de perte de confiance.

Les signaux collectifs

- Tensions récurrentes.
- Dégradation de l'ambiance de travail.
- Multiplication des conflits.
- Dégradation de la communication.
- Turn-over ou absentéisme.
- Climat de méfiance.

Réflexion collective

« Quand faut-il commencer à s'inquiéter ? »

Prévenir le harcèlement : chacun est acteur

La prévention ne repose pas uniquement sur l'employeur ou le manager.

- Respecter ses collègues et les règles de fonctionnement collectif.
- Adopter une communication professionnelle et respectueuse.
- Éviter les comportements humiliants ou dévalorisants.
- Ne pas banaliser certaines pratiques sous prétexte d'humour.
- Savoir exprimer un désaccord professionnel.
- Prévenir et désamorcer les tensions.
- Ne pas participer à l'isolement d'un collègue.
- Être attentif aux situations de fragilité ou de dégradation du climat de travail.
- Contribuer à faire remonter les situations préoccupantes.

Atelier

« Quel rôle puis-je jouer dans la prévention ? »

Les participants identifient les comportements individuels permettant de favoriser un environnement de travail respectueux.

Que faire lorsque je suis confronté à une situation de harcèlement ?

Je suis victime ou je pense être victime

- Ne pas rester isolé.
- Identifier les faits et situations rencontrés.



- Savoir à qui en parler.
- Connaître les dispositifs de signalement de l'entreprise.
- Comprendre les différents interlocuteurs possibles.
- Savoir rechercher de l'aide et de l'accompagnement.

Je suis témoin

- Ne pas banaliser la situation.
- Ne pas participer ou cautionner les comportements.
- Écouter sans juger.
- Encourager la personne à parler.
- Savoir transmettre une situation préoccupante.
- Connaître les dispositifs de signalement disponibles.
- Comprendre son rôle dans la prévention.

Mise en situation

« Un collègue vient me parler »

Comment réagir ?

Que dire ?

Que ne pas dire ?

Quand faut-il transmettre ?

Signaler : comment, pourquoi et auprès de qui ?

- Pourquoi signaler une situation préoccupante ?
- Qu'est-ce qui peut empêcher une personne de parler ?
- À qui effectuer un signalement ?
- Quels sont les relais internes ?
- Quel peut être le rôle du manager ?
- Quel peut être le rôle des RH ?
- Quel peut être le rôle du CSE/CSSCT ?
- Quel est le rôle du médecin du travail ?
- Que faire lorsque la personne mise en cause est son propre manager ?
- Les principes de protection et d'accompagnement.
- Les suites possibles d'un signalement.

Cas pratique

« Je suis témoin d'une situation : j'agis ou je n'agis pas ? »

Les participants déterminent les actions adaptées à différentes situations.

Construire une culture de respect au travail

Atelier final : « Tous acteurs de la prévention »

À partir d'une situation professionnelle, les participants identifient :

Ce que j'observe → Ce qui m'alerte → Ce que je peux faire → À qui je peux en parler → Comment contribuer à améliorer la situation

La formation se termine par un rappel des bons réflexes à retenir :

OBSERVER → NE PAS BANALISER → ÉCOUTER → PARLER → ALERTER → SE FAIRE ACCOMPAGNER

Pédagogie

Méthode

Pédagogie active, et participative et accessible à tous les salariés alternant apports réglementaires illustrés par des exemples concrets, quiz interactifs, supports visuels, 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 au cours de la formation. À l'issue, une attestation individuelle est remise à chaque participant.

Le + FORMAFRANCE

FormaFrance propose une sensibilisation concrète, participative et centrée sur les situations auxquelles les salariés peuvent être confrontés dans leur quotidien professionnel.

Chaque participant repart avec des repères simples pour reconnaître les situations à risque, savoir comment réagir et connaître les bons interlocuteurs.

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 : Formateur et Formatrice conseil spécialisé(e) Harcèlement sexuel et harcèlement moral