

Le rôle du manager en matière de prévention contre le harcèlement

<https://www.estim-formation.com/formation-role-du-manager-matiere-prevention-contre-harcèlement>

Objectifs de la formation

- Comprendre le nouveau cadre juridique du harcèlement en entreprise et la jurisprudence récente.
- Distinguer juridiquement et factuellement le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le conflit professionnel.
- Mettre en œuvre une stratégie de prévention primaire dans son management quotidien.

Programme pédagogique

Harcèlement moral : cadre juridique et définitions

- Connaître la définition légale du harcèlement moral et sexuel (Art. L1152-1 du Code du travail).
- Comprendre les notions de « dégradation des conditions de travail » et « atteinte aux droits et à la dignité ».
- Identifier les critères qui définissent le harcèlement : répétition, systématisation, objectif d'altération de la santé.
- Distinguer un management « exigeant » d'un management « toxique ».

Le harcèlement sexuel : cadre juridique et définitions

- Connaître la définition légale (Art. L1153-1) : propos ou comportements à connotation sexuelle répétés ou pression grave même unique pour obtenir un acte sexuel.
- Identifier les différentes formes : chantage au poste, environnement intimidant, agissements sexistes.
- Comprendre le lien avec les agissements sexistes (Loi Rixain / Professionnelle).

Le harcèlement en question dans l'entreprise

- Appréhender le seuil à partir duquel une situation peut être qualifiée de harcèlement.
- Mesurer les risques encourus par le manager et les sanctions applicables.
- Connaître la responsabilité juridique de l'entreprise en la matière.
- Identifier les moyens de preuve pouvant être soulevés par le salarié et savoir apporter des réponses.
- Maîtriser les obligations légales du chef d'entreprise au regard du code pénal et du code du travail.
- Repérer les situations à risque et distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et de la discrimination.
- Apprendre à distinguer les cas de fausses victimes et de faux coupables.
- Identifier les différentes formes de harcèlement.
- Comprendre les processus de destruction et les agissements violents et/ou répétés.
- Connaître le profil des victimes, les types de harceleurs et leurs techniques.
- Distinguer les grands types de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.
- Appréhender les éléments de défense invoqués par le harceleur.

Le rôle du manager dans la gestion du harcèlement au travail : un management préventif

- Apprendre à fixer des objectifs clairs pour réduire l'ambiguïté de rôle.
- Maîtriser l'entretien individuel comme outil de prévention et savoir interroger sincèrement le collaborateur sur son vécu professionnel.
- Savoir organiser le travail pour éviter l'isolement professionnel.
- Intégrer les pratiques de prévention des risques sexistes.
- Adopter une posture de neutralité dans les échanges en corrigeant les propos sexistes dès leur apparition.
- Savoir appliquer le protocole de signalement auprès des RH et du CSE.
- Acquérir les réflexes adaptés face à des actes de harcèlement commis envers un ou une salariée.
- Connaître la conduite à tenir en cas de harcèlement moral ou sexuel et les interlocuteurs à alerter.

- Maîtriser les stratégies de prise en charge, d'intervention, de médiation et de réparation.
- S'appuyer sur l'étude de bonnes pratiques pour identifier les actions concrètes à mener contre le harcèlement constaté en entreprise.

Prérequis et public cible

Public concerné :

- Managers
- Responsable d'équipes
- Encadrants, [élus du CSE](#)

Modalité d'évaluation pédagogique

Méthodes d'apprentissage :

- Outils fournis aux participants : Support sur espace Estim formation
- **Checklist “Urgence”** : Les 5 choses à faire dans l'heure suivant une alerte.
- **Guide d'entretien** : Phrases à utiliser / Phrases à ne jamais dire.