Prévenir, identifier et faire face aux cas de harcèlement : le rôle du manager

Ressources Humaines - RSE

06/11/2026

Public et prérequis

Personnel d'encadrement, managers d'équipe / de service

Les objectifs

Faire émerger les attentes et les situations rencontrées
Identifier le cadre juridique des agissements sexistes et harcèlement au travail
Prévenir et agir contre les agissements sexistes et les différents types de harcèlement en entreprise
Analyser et reconnaître la souffrance d'un collaborateur
Orienter vers les relais internes et externes
Mener un entretien avec une personne en souffrance

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et réglementaires et de cas pratiques

La formation est animée par des formateurs experts, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences.

Validation et certification

Attestation de formation

Contenu de la formation

Faire émerger les attentes et les situations rencontrées

Présenter les participants et leur contexte professionnel.
Exprimer les besoins et les attentes de chacun.
Partager les problématiques rencontrées en entreprise

Identifier le cadre juridique des agissements sexistes et harcèlement au travail

Définir le harcèlement sexuel au regard du droit du travail applicable depuis le 31 mars 2022.
Reconnaître les éléments constitutifs d'une situation de harcèlement à partir d'exemples.
Distinguer les différents types de harcèlement.
Mesurer les risques encourus par l'auteur des faits et par l'employeur de la victime.
Préciser les modalités de désignation, les missions et les moyens du référent harcèlement.
Repérer les autorités compétentes en matière de harcèlement

Prévenir et agir contre les agissements sexistes et types de harcèlement

Afficher son engagement et adopter une conduite exemplaire.
Sensibiliser les salariés.

RÉFÉRENCE
RHRS0050

CENTRES DE FORMATION
Compiègne, Saint-Quentin, Amiens

DURÉE DE LA FORMATION
1 jour / 7 heures

ACCUEIL PSH
Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

• 60 ans d'existence
• Une communauté de 3 100 alternautes
• 24 000 stagiaires formés par an
• 3 500 entreprises qui nous font confiance

• Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
• L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
• La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
• Une pédagogie active
• Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

Prévenir tout agissement.
Veiller à la prise en charge des victimes.
Faire cesser et sanctionner les agissements.
Recenser les mesures curatives à mettre en œuvre en tant qu'employeur.

Analyser et reconnaître la souffrance d'un collaborateur

Analyser les situations de harcèlement et de souffrance au travail.
Repérer la stratégie d'un harceleur.
Rechercher les solutions à mettre en place pour prévenir ce type de situations.

Orienter vers les relais internes et externes

Repérer les différents relais : service RH, médecine du travail, assistant social, référent harcèlement, psychologue et dispositif d'écoute.
Orienter une personne vers les relais adaptés sans imposer la démarche.

Mener un entretien avec une personne en souffrance

Utiliser les outils d'écoute active et les attitudes de Porter.
Expérimenter la conduite d'entretien à travers des jeux de rôles basés sur des cas pratiques apportés par l'intervenant et/ou les stagiaires.
Recueillir les informations nécessaires dans le respect de la personne en souffrance.
Distinguer les possibilités et les limites de l'entretien d'enquête.

Modalité d’évaluation

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers de cas pratiques et des mises en situation.