Favoriser un climat de travail productif et agréable

Harcèlement moral

1 jour (7h00) | 4,6/5 | RH-8910211 | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Tarif : 1 030 € ht

Document mis à jour le 13/11/2026

Objectifs de formation

Cerner la notion de harcèlement moral
Repérer les situations à risques
Prévenir et gérer les situations de harcèlement moral

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Équipe pédagogique :
Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :
Alternance de théorie, de démonstrations par l'exemple et de mise en pratique grâce à de nombreux exercices individuels ou collectifs. Exercices, études de cas et cas pratiques rythment cette formation.

Pour les sessions en distanciel, notre Direction Innovation a modélisé une matrice pédagogique adaptée pour permettre un apprentissage et un ancrage mémoriel optimisés.
Cette matrice prévoit une alternance de temps de connexion en groupe et de séquences de déconnexion pour des travaux de mise en pratique individuels.

Ressources pédagogiques :
Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur votre espace apprenant.
Retrouvez également des ressources complémentaires ainsi que les quiz amont/aval sur notre plateforme dédiée.

Prérequis

Avoir à gérer les situations de harcèlement en entreprise

Public concerné

Directeurs et responsables ressources humaines
Managers, responsables d'équipe
Membres du CSE

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2I Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

Identifier ce qu'est le harcèlement moral

Analyser les éléments constitutifs du harcèlement moral

- Distinguer ce qui relève de la définition de harcèlement et ce qui ne relève pas de cette définition
- Identifier la frontière entre l'exercice normal du pouvoir de direction, du pouvoir disciplinaire de l'employeur et le harcèlement
- Distinguer le harcèlement d'autres formes de comportements agressifs : violence, stress, burn-out
- Savoir caractériser un harcèlement discriminatoire

Exercice d'application : à partir de situations présentées par l'animateur, les participants sont amenés à distinguer le " vrai " du " faux " harcèlement

Cerner la typologie de harcèlement moral

Analyser les pratiques de harcèlement moral

- Le harcèlement individuel /le harcèlement institutionnel
- Le harcèlement horizontal/le harcèlement vertical
- Identifier les profils des harceleurs

Partage d'expériences : échanges avec les participants sur des situations rencontrées au travail

Agir face au harcèlement moral

- Connaître la procédure à suivre
- Traiter les informations émanant des salariés
- Adopter la bonne stratégie en cas de harcèlement avéré
- Identifier les comportements à préconiser, à proscrire
- Revoir l'organisation et les pratiques managériales
- Savoir parler de la violence dans l'entreprise
- Les supports de communication à utiliser

Exercice d'application **:** identification des bonnes et des mauvaises pratiques managériales, l'exercice du pouvoir disciplinaire, les différents niveaux d'exigence d'un manager, les modes de communication et leur interaction avec le harcèlement

Connaître les sanctions encourues en matière de harcèlement moral

- Déterminer la charge de la preuve
- Lister les sanctions disciplinaires et pénales de l'auteur du harcèlement
- Intégrer le risque civil encouru par l'entreprise

Étude de cas **:** analyse de cas concrets à partir de la jurisprudence récente

Prévenir le harcèlement moral

Impliquer les différents acteurs de l'entreprise

- Les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité des salariés
- Les Instances Représentatives du Personnel (CSE)
- Le rôle du référent harcèlement
- Constituer une cellule harcèlement

Orienter le salarié vers des interlocuteurs externes à l'entreprise

- Cerner les périmètres d'intervention de l'inspection du travail
- Identifier le rôle du médecin du travail

Partage d'expériences **:** échanges sur des dispositifs de prévention mis en place ou pouvant être mis en place

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d’évaluation des acquis

- En cours de formation, par des exercices pratiques
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

Accessibilité de la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Le groupe M2I s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap : les détails de l'accueil des personnes sont consultables sur la page Accueil Handicap

Modalités et délais d’accès à la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Les formations M2I sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 12 jours ouvrés.