

Obligation légale

Prévention du harcèlement et des discriminations au travail

Former vos managers au harcèlement, ce n'est pas de la sensibilisation : c'est de la protection juridique. En cas de contentieux, l'employeur doit prouver qu'il a pris les mesures de prévention nécessaires.

Objectifs pédagogiques

- Définir le cadre légal complet : définitions, éléments constitutifs, sanctions pénales et civiles
- Identifier les obligations spécifiques de l'employeur et du manager en matière de prévention
- Conduire une enquête interne en respectant les droits de toutes les parties
- Appliquer le protocole de traitement d'une alerte ou d'une plainte
- Accompagner une victime sans se substituer aux instances compétentes
- Articuler son action avec le médecin du travail, les RH, l'inspection du travail et le Défenseur des Droits

Formats et tarifs

Tous salariés 1 h à partir de 215 € HT / session	Managers, RH, référents 3 h 30 à partir de 755 € HT / session
---	--

Le programme détaillé

Le déroulé ci-dessous précise, pour chaque séquence, sa durée, son objet et son contenu. Le programme est remis en main propre à chaque participant au début de la session.

Module A - Tous salariés — 1 h

0-5 min	Accroche Question : 'Savez-vous ce qui distingue légalement un management exigeant du harcèlement moral ?' Tour. '1 salarié sur 3 déclare avoir subi du harcèlement - et la plupart ne savent pas quoi faire.'
5-25 min	Les 3 définitions légales Harcèlement moral : définition + 3 éléments constitutifs + exemples concrets. Harcèlement sexuel : 2 formes + distinction agissements sexistes. Discrimination : 25 critères + exemples professionnels. Ce que le harcèlement N'est PAS : management exigeant, conflit relationnel, remarque isolée.
25-45 min	Reconnaître et réagir Signaux d'alerte chez soi : aggravation progressive, sentiment de ciblage, isolement. Signaux chez un collègue : modification comportementale, pleurs, absentéisme. Comportements constitutifs les plus fréquents.
45-55 min	Signaler et se protéger Ressources internes : référent harcèlement, RH, médecin du travail, CSE. Ressources externes : Défenseur des Droits (09 69 39 00 00), inspection du travail, prudhommes. Protection du signalant : aucune sanction possible pour signalement de bonne foi. Comment signaler : à qui, par quel canal, avec qu
55-60 min	Clôture Quiz oral 3 questions. Satisfaction.

Module B - Managers, RH, référents — 3 h 30

0-10 min	Lancement Tour de table : rôle dans la prévention + situation déjà rencontrée (si souhaité). QCM positionnement.
----------	---

10-45 min	Module 1 - Cadre légal complet Définitions précises avec éléments constitutifs. Harcèlement d'ambiance / harcèlement de groupe. Agissements sexistes (L1142-2-1 CT). Les 25 critères de discrimination. Sanctions pénales : harcèlement moral = 2 ans + 30 000€, sexuel = 3 ans + 45 000€, récidive ou aggravé = doublement. Responsabilité
45-80 min	Module 2 - Prévenir Les obligations de prévention de l'employeur. La politique de prévention harcèlement : règlement intérieur, charte, procédure. Le référent harcèlement sexuel : rôle, missions, limites. Formation et sensibilisation des managers. Les indicateurs d'alerte : climat social, absentéisme, turnover.
80-110 min	Module 3 - Traiter une alerte Le protocole de traitement d'une alerte : recevoir → protéger → enquêter → décider. L'enquête interne : objectifs, méthode, droits des parties, confidentialité. Ce qu'on peut et ne peut pas faire lors de l'enquête. Écouter la victime : posture, limites, orientation.
110-120 min	Pause Pause 10 minutes.
120-155 min	Module 4 - Accompagner et décider Accompagner la victime sans se substituer au médecin ou à la justice. La mesure conservatoire : séparation immédiate des parties si risque. Les suites disciplinaires : de l'avertissement au licenciement pour faute grave. Le signalement au parquet si infraction pénale caractérisée. Communication inte
155-185 min	Module 5 - Discrimination et diversité Les discriminations à l'embauche et dans la carrière. Tests de discrimination : comment les détecter ? Les obligations de l'employeur : égalité salariale, RQTH, maternité. L'index égalité professionnelle F/H. Le rôle du manager dans la prévention des discriminations au quotidien.
185-210 min	Évaluation et clôture QCM final. Auto-évaluation. Questionnaire satisfaction. Remise attestations.

Les informations pratiques

Public	Tous salariés - priorité managers, RH, référents harcèlement, CSSCT
Prérequis	Aucun
Durée	Module A (1h) - Tous salariés Module B (3h30) - Managers, RH, référents
Effectif	4 à 12 participants par session
Modalités	Présentiel - Intra-entreprise
Délai d'accès	À partir de 7 jours après validation de votre demande, selon les disponibilités du formateur.
Tarif	À partir de 215 € HT de l'heure. Sensibilisation 1 h : à partir de 215 € HT. Formation complète 3 h 30 : à partir de 755 € HT.
Financement	Plan de développement des compétences, fonds propres. Prise en charge OPCO possible au titre de notre certification Qualiopi.
Qui dispense	Juriste en droit social, psychologue du travail ou consultant RPS certifié référencé(e) Integraall
Méthodes	Exposé interactif, exercices individuels et collectifs, mise en pratique.
Évaluation	QCM de positionnement, évaluation des acquis par QCM en fin de session, questionnaire de satisfaction à chaud puis à froid.
Sanction	Attestation de formation Integraall.

Déroulement et cadre. Le programme de formation est remis en main propre à chaque participant au début de la session, avec le règlement intérieur de l'organisme. Pendant toute la durée de la formation, les participants demeurent tenus de respecter le règlement intérieur et les consignes de sécurité de leur propre entreprise, en complément de ceux de l'organisme de formation.

Accessibilité handicap : adaptations possibles, contactez notre référent avant l'inscription. Contact : hello@integraall.fr · 06 48 14 28 67 · www.integraall.fr