

Anticiper et gérer l'émergence d'une allégation de harcèlement dans le cadre d'une intervention RH au sein d'une organisation

RS7505 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315
Formacode(s)	42866, 33056
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	28/01/2026
Date d'échéance	28/01/2029

Certificateur(s)

JURISK RH · SIRET : 81884163700015

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification « Anticiper et gérer l'émergence d'une allégation de harcèlement dans le cadre d'une intervention RH à dimension relationnelle au sein d'une organisation » répond à un double enjeu : la prévention des risques et la sécurisation des pratiques, dans un contexte où les risques juridiques, organisationnels et humain sont de plus en plus marqués, engendrant une obligation de moyen renforcé en matière de santé sécurité RPS/Harcèlement.

Elle s'adresse aux professionnels des ressources humaines, internes ou externes à l'organisation, en les dotant des compétences nécessaires pour reconnaître, anticiper et gérer l'apparition d'une situation susceptible d'être signalée comme du harcèlement.

Il s'agit de :

- contribuer à la prévention des risques juridiques et organisationnels en évitant que des situations mal identifiées ou mal traitées ne s'aggravent ou ne se propagent dans le collectif de travail ;
- rendre plus sûre la pratique des intervenants RH interne ou externe en assurant un cadre opératoire à leur pratique dans des situations sensibles à risque d'allégation de harcèlement et en permettant de justifier leur pratique ;
- améliorer la qualité de prévention de l'entreprise qui, connaissant des situations de tensions, est en obligation de moyen en santé, sécurité et conditions de travail RPS/Harcèlement, avec des intervenants internes ou externes compétents.

Dans la pratique, la dimension juridique de la prévention étant souvent peu articulée avec les réalités opérationnelles et relationnelles des interventions RH en entreprise, ce référentiel offre un cadre structuré qui concilie exigence juridique, rigueur méthodologique et pertinence pratique.

En anticipant les risques et leur prise en charge, les professionnels renforcent la performance et l'efficacité de leurs actions de prévention. Ils sont également mieux préparés pour faire face à un éventuel signalement formel ou à une intervention plus approfondie qui pourrait en découler.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Repérer, dans le cadre de la préparation d'une intervention à dimension relationnelle et à partir d'une situation rapportée, les indicateurs d'une situation potentielle de harcèlement, en analysant la situation rapportée au regard du contexte organisationnel, règlementaire et relationnel,

en identifiant les

acteurs de la prévention et niveau d'implication dans l'organisation et la situation, en mobilisant une méthodologie reconnue d'analyse des RPS (tels que INRS, Gollac, Anact) et de catégorisation des risques psychosociaux, dans le

but de déterminer si la situation présente un risque d'allégation de harcèlement nécessitant des précautions spécifiques et de situer son intervention dans l'organisation.

Clarifier avec le commanditaire le cadre et les modalités de réalisation de l'intervention de repérage de risque d'allégation de harcèlement dans les tensions à dimension relationnelle,

en précisant le périmètre de son intervention, en tenant compte du dispositif de l'organisation en matière de prévention des risques de harcèlement, en tenant compte de la situation de handicap de son interlocuteur, le cas échéant en formalisant un cadre d'intervention traçable et proportionné, compatible avec les exigences juridiques, afin de rendre plus sûr le déroulement de l'intervention sur les plans humains, organisationnels et juridiques.

Mener un entretien avec la partie invoquant un harcèlement en adoptant une posture professionnelle neutre et impartiale, en accueillant l'allégation de manière inconditionnelle (sans disqualification, ni validation), en évaluant la place de cette allégation dans le dispositif de signalement et de prévention des risques de l'organisation, en recueillant le consentement sur un éventuel signalement, en tenant compte de sa situation de handicap le cas échéant, dans le but

d'évaluer la possibilité de poursuivre l'intervention, ainsi que de l'adapter à la dimension sensible du contexte et aux implications potentielles des parties prenantes le cas échéant.

Elaborer une restitution du contenu de l'intervention au commanditaire, dans le cadre d'une intervention lors de laquelle une allégation de harcèlement a été formulée, en tenant compte du cadre de la prestation initialement convenue, en y intégrant l'accord des parties afin de respecter le consentement des participants, en présentant un état des lieux factuel des dimensions relationnelles au sein de l'organisation et en précisant le cadre d'une intervention ultérieure le cas échéant, en veillant à son accessibilité en cas de situation de handicap le cas échéant, afin de rendre plus sûr le suivi de l'intervention et de formuler des préconisations adaptées aux enjeux de prévention.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La certification s'adresse à des professionnels confrontés lors de leurs interventions en entreprise à un risque d'allégation de harcèlement. Il s'agit de :

responsables RH en entreprise ou externalisés

consultants (en ressources humaines) en entreprise, intervenants en qualité de médiateur ou en préventeurs des risques professionnels (fonction souvent cumulatives aux professions d'avocats, élus CSE ou syndicat , avocat-médiateur).

Ainsi,

pour accéder à la formation préparant aux épreuves certificatives, le candidat à la formation doit être un professionnel relevant de l'une des cibles précédemment citées.

Un entretien préalable à l'entrée dans le parcours certifiant est systématiquement conduit afin de vérifier ces prérequis de fonction.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Pour accéder à la certification le candidat doit avoir suivi un parcours de formation continue auprès du certificateur ou auprès d'un partenaire habilité à former.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury est composé de 2 personnes, toutes deux étant des professionnels en activité et extérieurs à l'organisme certificateurs et répondant aux critères suivants :

Professionnel avec une formation rh niveau bac +3 et ayant au moins 10 ans d'expérience, dont une expérience de + de 5 ans comme DRH

et ayant les compétences en prévention des risques RPS,

ou professionnel ayant au moins 5 ans d'expérience comme consultant en entreprise dans des métiers à dimension relationnelles et rh

Base légale

Date de décision	28/01/2026
------------------	------------

Durée de l'enregistrement	3 ans
---------------------------	-------

Date d'échéance de l'enregistrement	28/01/2029
Date de dernière délivrance possible	27/07/2029

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.jurisk-rh.fr/formation-analyse-de-pratique-professionnelle-bouches-du-rh%C3%B4ne>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/7505/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	0
Prix indicatif	1 600 €

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	9
Parcours menés à terme	9
Taux d'achèvement	100 %
Période	05/2026 – 07/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	11
Montant total engagé	17 600 €
Coût moyen par dossier	1 600 €
Durée moyenne	22 h
Période	04/2026 – 09/2026
France compétences	91 %
Reste à charge titulaire	9 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.