



Le harcèlement moral au travail : prévenir, repérer, agir

Formatrice
Marine VANDENESCH

Durée de la formation :
7 heures ; 1 journée

Date session :

19 octobre 2026

Lieu de la formation :

Institut de l'Assomption à Colmar (68)

Nombre de stagiaires :

De 5 à 12

Public cible :

Professionnels en situation d'encadrement

1. Accroche :

Le harcèlement moral au travail est une réalité méconnue aux contours flous, mais aux impacts dévastateurs. Cette formation donne aux responsables des clés pour identifier les signaux, mesurer la responsabilité de l'employeur et mettre en place une stratégie de prévention concrète. Vous repartirez avec des outils pour agir et sécuriser votre environnement de travail.

2. Prérequis pédagogiques :

Prérequis pédagogique : Aucun

Soumis à candidature : Non

Prérequis réglementaires : Non

Formation certifiante : Non

3. Objectifs pédagogiques :

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Identifier les conséquences du harcèlement sur la santé des salariés et la performance de l'organisation
- Maîtriser le cadre juridique de la lutte contre le harcèlement
- Repérer les causes, le contexte d'apparition et les signaux d'alerte
- Structurer un dispositif de lutte contre le harcèlement avec un volet préventif et un volet curatif en lien avec la gestion des risques professionnels
- Réagir de manière appropriée face à une suspicion.

4. Contenu pédagogique :

Apports de connaissances théoriques autour des notions suivantes :

- Les enjeux clés : santé au travail, performance de l'organisation, égalité des chances.
- Définition juridique du harcèlement et idées reçues.
- Les leviers d'action : sensibilisation, prévention, soutien.
- Le rôle de primo-écoutant et la protection des lanceurs d'alertes.

5. Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Supports remis : livret pédagogique.

Modalités d'animation : alternance d'apports théoriques, échanges à partir des situations amenées par les stagiaires, retours d'expériences, mise en pratique.

6. Moyens mis en œuvre pour suivre les stagiaires et prévenir les abandons

Le cadre d'intervention, les objectifs pédagogiques généraux et le programme sont nommés en début de formation.

Les stagiaires sont invités à se présenter et à formuler explicitement leur objectif personnel.

Un contrat de groupe est nommé par l'intervenante.

7. Les critères d'évaluation et résultats attendus au terme de la formation :

Au démarrage de la formation, l'intervenante évalue le niveau de connaissance de chaque participant. Des outils d'évaluation sont mis en œuvre en cours de formation : travaux de mise en pratique, jeux de rôle, feedback,

A l'issue de la formation, les stagiaires évaluent s'ils ont atteint, entièrement, partiellement ou non, les objectifs personnels fixés au démarrage. La formatrice valide les acquis.

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'issue de l'action de formation.

8. Programme détaillé :

Accueil, positionnement et évaluation des attentes

MATIN

Définition juridique du harcèlement en contexte professionnel et idées reçues
Conséquences et enjeux juridiques, financiers, humains du harcèlement professionnel
Cartographie des facteurs de risque et contextes d'apparition du harcèlement en milieu professionnel

APRES MIDI

Repérage des signaux faibles au quotidien
Structuration de la prévention contre le harcèlement professionnel au quotidien (outils, politiques d'entreprise, climat social)
Élaboration de réponse institutionnelle en cas de suspicion de harcèlement (procédure d'alerte, rôle du primo-écouteur, protection des lanceurs d'alerte)
Atelier : "Mon plan d'action" et revue des pistes d'action

Conclusion, bilans individuels et collectifs

9. La formatrice :

Marine VANDENESCH, Formatrice professionnelle pour adultes, certifiée.

15 années d'expérience dans l'encadrement d'équipes médicosociales.

Diplômes : DEIS (Master 2 ingénierie sociale), CAFERUIS (encadrement d'équipes médico-sociales), DEES (Educatrice Spécialisée), DESA en Ressources Humaines (Master CNAM), Maîtrise en Droit Social.

Formée à l'entretien d'explicitation selon Pierre Vermersch, à la méthodologie des groupes d'analyse de pratiques et retours d'expériences (REX).

