



# le harcèlement au travail

« Dans la vie, il est des rencontres stimulantes qui nous incitent à donner le meilleur de nous même, il est aussi des rencontres qui nous minent et peuvent finir par nous briser. »

Marie-France Hirigoyen

Dans un environnement de plus en plus complexe et individualiste, chacun de nous peut être impliqué dans une relation mal traitante. Les degrés peuvent être divers allant de la maladresse relationnelle au harcèlement moral (mobbing). Le harcèlement moral au travail est une forme de violence qui se généralise dans le monde, tous contextes économiques confondus. Il constitue une atteinte au droit du travail, à la dignité et à l'intégrité de la personne. Discrédit, brimades, isolement... le harcèlement est un processus insidieux, complexe et multiforme.

Cet atelier vise à éclairer la relation pour la situer sur une échelle de nocivité et à explorer les solutions possibles pour revenir à une relation saine et/ou se préserver.

## OBJECTIFS

-  Diagnostiquer et qualifier la relation
-  Mettre en place les conditions nécessaires et appropriées en vue d'une transformation de la relation
-  Identifier les actions possibles pour sortir d'une situation de harcèlement avec dignité

## PROGRAMME

### Diagnostiquer et qualifier la relation

- Définitions et points de repères : où commence le harcèlement ?
- Que dit la loi ? La loi de 2002 a créé un dispositif anti-harcèlement : le harcèlement est interdit ; une obligation de prévention est mise à la charge de l'employeur.
- Identification des protagonistes : les personnes sanctionnées par la loi ; les personnes protégées.

### Comment réagir

- **Devenir acteur, ne pas subir et reprendre les choses en main**
  - Analyse de la situation relationnelle et identification de son niveau d'évolution : qui est l'auteur du harcèlement ? quel but poursuit-il ? pourquoi ? la situation peut-elle s'arranger ? quel est votre objectif ?
  - Prendre soin de soi : « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail » ( art .L.230-3 du Code du travail)
- **Comment organiser sa défense**
  - Etayer son dossier.
  - Ne pas cacher la situation : garder le silence ne peut qu'aggraver la situation ; la recherche de témoignages.
  - Rechercher de l'aide : l'aide des acteurs de prévention ; l'aide de personnes extérieures à l'entreprise.
  - Les moyens pour se faire entendre : le droit d'expression ; le droit de retrait ; le droit d'alerte ; le droit de grève.
- **Les différentes actions possibles**
  - Les actions non juridictionnelles : négocier son départ de l'entreprise ; engager une procédure de médiation
  - Les actions juridictionnelles : l'action prud'homale ; l'action devant le tribunal pénal

### Comprendre ce qui se joue pour soi

- **Questions à se poser pour éclaircir la situation pour soi-même ;**
    - Objectiver les faits. Prendre du recul par rapport à nos perceptions : notre système de représentation ne permet d'élaborer que des « cartes » qui sont toujours très loin de la complexité du « territoire ».
    - Repousser les limites : illustrer la notion de préjugé.
    - Compléments d'information sur la gestion du stress : les trois voies complémentaires pour sortir du stress : le rôle de l'intellect, la voie de l'intuition et de l'émotion et celle de la conscience corporelle.
    - Chercher de l'aide, les appuis possibles ; comment les activer ? etc...
    - Etablir sa vision stratégique personnelle.
  - **Les premiers pas après cet atelier :**
    - Comment faire rebondir la dynamique sur le lieu de travail, le lendemain
- Possibilité de tester un nouveau mode de communication et d'avoir du retour dans un milieu sécurisé.

## DUREE

2 jours

## PUBLIC

Personne confrontée à une relation mal traitante, de harcèlement.  
Fonction RH, accompagnant...

## Pré REQUIS

Aucun

## EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.  
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

## PEDAGOGIE

Travaux de réflexion et de synthèse complétés par des apports théoriques.  
Partage d'expériences et jeux de simulation.  
Possibilité d'accompagnement personnalisé

*Nous proposons aussi une formation sur le harcèlement dans la rubrique 'ressources humaines / bien être au travail' pour les encadrants d'équipe afin qu'ils évitent d'harcéler sans le vouloir, sans le savoir.*

## INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

## TARIFS

Inter-entreprises à Paris Intra-muros en France entière   
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation 