

L'ECHO DES ÉQUIPES

REGARD CROISÉ DROIT SOCIAL, RH, MÉDIATION & COMMUNICATION



Carole Anizon



Géraldine Duquesne



Iris Nadjar



Marine Gatignon

REGARD CROISÉ

Le harcèlement moral au travail – Solutions et responsabilité collective

L'avis de l'experte droit social

"Le harcèlement moral se définit comme des agissements répétés

(deux suffisent) ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel d'un(e) salarié(e). Le harcèlement existe même sans intention d'harcéler ! En pratique, c'est une relation qui se dégrade au fil du temps et pour cette raison, la formation, la détection des signaux faibles et la prise de décisions pour prévenir les atteintes à la santé sont indispensables, l'employeur ayant l'obligation de prévenir la survenance du harcèlement" *Iris Nadjar, avocate en droit social, formatrice, médiatrice.*



Signaux d'alerte et rôle des RH et des Managers

"Le rôle des RH et des managers est large : sensibiliser (formations, référents), écouter (canaux de parole sécurisés) et agir (enquêtes, protection des victimes), et repérer les signes avant-coureurs :

- Changements de comportement (isolement, baisse de performance, arrêts maladie) ;
- Tensions persistantes (conflits, remarques désobligeantes, exclusion) ;
- Plaintes indirectes sur un « mauvais climat »." *Marine Gatignon, experte RH, formatrice*

Plusieurs leviers concrets existent :

Face à un signalement, l'entreprise a plusieurs outils et process à sa disposition :

- Médiation : en cas de conflit, un(e) médiateur/trice externe peut rétablir le dialogue.
- Enquête RPS : pour les cas formels, une enquête impartiale, confidentielle et documentée est indispensable.
- Plan d'action : réviser l'organisation, renforcer la formation et la culture managériale.
- Former les managers et les équipes à la gestion des conflits en s'appuyant sur les apports de la médiation.
- Repenser la communication : transparence sur les signalements, rappel de la tolérance zéro, soutien aux victimes.
- Sanctions : Si le harcèlement est prouvé, des mesures disciplinaires ou judiciaires s'imposent. *Géraldine Duquesne, expert RH, médiatrice, formatrice, facilitatrice.*

Responsabilité collective

"Le harcèlement au travail n'est pas une fatalité. Il relève d'une responsabilité collective : employeurs, managers, RH, salarié(e)s, chacun a un rôle à jouer pour le prévenir et le combattre. La clé réside dans la vigilance, la clarification des règles, la formation, l'ouverture d'espaces de parole sécurisés et une réponse rapide et adaptée en cas de signalement. Protéger les salarié(e)s est une priorité absolue. C'est aussi permettre aux organisations de fonctionner durablement, dans un climat de confiance". *Carole Anizon, experte communication, formatrice, médiatrice*

ACTUALITÉ

Vous souhaitez réinventer votre carrière professionnelle ?

La formation recherche de carrière (Intelligent Career Search - ICS) permet de trouver du sens, de la motivation, repenser son projet professionnel, évoluer dans son poste et prendre des responsabilités.

27-30 avril 2026, Lamballe-Armor

FOCUS SUR

L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel.

Toujours orienté sur l'accompagnement des collaborateurs dans leur carrière, il change de temporalité et de nouvelles thématiques sont abordées. Appelez-nous !

QUI SOMMES NOUS ?

Un collectif né d'une conviction commune : les relations humaines sont un levier de performance des organisations. Un accompagnement pluridisciplinaire, complémentaire, sur-mesure et/ou opérationnel : **RH, médiations, formations, communication, facilitation /codev, droit social**