

Bulletin d'inscription à la journée du 27 juin 2013

Le harcèlement moral : mis au placard ?

à renvoyer avec votre règlement à

Secrétariat RESACT-MP
12 rue Nazareth, 31000 TOULOUSE

(renseignements au 05 61 32 94 50 ou à resact-mp@vous-et-nous.com)

Mme/Melle/M.....

Fonction.....

Entreprise/organisme.....

Adresse.....

Tél.....Fax.....

Courriel.....

assistera à la journée du 27 juin 2013

membre du RESACT-MP **35 €**

non-membre du RESACT-MP **60 €**

Étudiants (- de 25 ans et sur justificatif) **15 €**

Demandeurs d'emploi (sur justificatif) **15 €**

Formation continue (contacter le secrétariat au 05 61 32 94 50 ou à resact-mp@vous-et-nous.com)

Règlement par

chèque à l'ordre de **RESACT-MP** à adresser

Secrétariat du RESACT-MP, 12 rue Nazareth, F31000 Toulouse

virement à l'ordre de **RESACT-MP**

Banque : 13135 – Caisse d'épargne Midi-Pyrénées

Guichet : 00080 – N° de compte 08 1015077 95 – Clé 17



RESACT-MP

Le harcèlement moral : mis au placard ?

Entre vision macroscopique et microscopique :
la place et les déterminants du harcèlement moral aujourd'hui

Jeudi 27 juin 2013

de 9 h à 17 h 15 au Belvédère

11 Boulevard Récollets - 31000 Toulouse

« Le mot harcèlement est le seul morphème que retient la terminologie française pour traduire plusieurs termes anglais : harassment, mobbing, bullying, employee abuse, bossing, stalking. Les termes ne [...] décrivent pas des situations équivalentes [...] des attitudes similaires. » Geneviève Koubi (*Le Harcèlement, De la société solidaire à la société solitaire*, 2005).

Le harcèlement moral est toujours bel et bien présent en entreprise. Cependant, d'autres termes plus généraux, plus englobants et moins engageants sont couramment utilisés (RPS, Souffrance au travail, Burn out...). Les causes et les conséquences y sont souvent confondues, ce qui favorise une « mise au placard » du concept de harcèlement moral. Face à cela, le rôle et les fonctions d'un DRH / RH / manager ne sont pas toujours claires et parfois contradictoires même pour celui qui les exerce.

Les types de managements sont actuellement souvent incriminés, mais sont-ils les seuls facteurs favorisant la mise en marche du processus de Harcèlement Moral ? Quel est le rôle du manager ou du RH / DRH vis-à-vis de cette question ? Pourquoi la question du Harcèlement Moral s'essouffle-t-elle auprès des professionnels alors qu'il y a un accroissement des plaintes relatives au Harcèlement Moral aux prud'hommes ?

La journée du 27 juin 2013 a pour objectif d'apporter des éléments de réflexion et de réponse à ces questions.

Description / Programme

Matin: « scission entre l'individu et l'organisation »

9h-9h30 : Accueil

9h30-9h45 : Introduction de la journée (+ Proposition d'un questionnaire sur la représentation du HM et des attentes de la journée des participants qui sera dépouillé pendant la journée. Les réponses seront synthétisées et mises en lien avec les apports de la journée à la fin des interventions.

9h45-10h15 : **Approche juridique du harcèlement moral,**
Laurence DESPRES (Avocate à la cour, Toulouse)

« Selon les bulletins d'informations statistiques du ministère de la justice [...] on constate une recrudescence des plaintes relatives aux conditions de travail et au quotidien de la vie professionnelle : harcèlement moral, réduction du temps de travail, sécurité et santé au travail. » (Edith Diard, Ministère de la justice, 16/05/2012)

- ✓ cadre juridique (lois et définitions en rapport avec le harcèlement moral)
- ✓ obligation de résultats pour l'employeur
- ✓ réalité des demandes (nombres de plaintes relatives au harcèlement moral ou comprenant des « faits » de harcèlement moral, natures des demandes = appropriation des savoirs des experts par les individus [médiatisation])

10h15-10h30 : Parole aux participants

10h30-11h45 : **Contexte Français,**
François VATIN (Sociologue du travail et économique, Paris)

« Les motivations comme les conséquences du harcèlement [...] sont d'autant plus difficiles à cerner qu'elles dépendent des contextes, des circonstances de temps et de lieux, comme la qualité de l'environnement social, économique ou politique. » Geneviève Koubi (Le Harcèlement, De la société solidaire à la société solitaire, 2005)

- ✓ contexte culturel et social français (identité professionnelle, rapports au travail, individualisme, dégradation des relations sociales ...)
- ✓ contexte économique français (mondialisation, crise économique, ...)
- ✓ place et rôle du DRH / RH / manager dans l'organisation
- ✓ médiatisation du harcèlement moral (appropriation individuelle des savoirs experts, remise en question du type de management, l'exemple de France Télécom ...)

11h45-12h30 : Parole aux participants

12h30-14h : **Pause déjeuner prise en commun pour continuer l'échange**

Description / Programme

Après-midi : « interdépendance entre l'individu et l'organisation »

14h-14h30 : **Fonction RH et harcèlement moral,**
Michelle BELLUZZI (DRH, Toulouse)
Christophe DUBOULOZ (DRH, Toulouse)

- ✓ question de la notion de confiance et de la communication « bridée » dans les entreprises
- ✓ place et rôle du DRH / RH / Manager
- ✓ effet de mode dans les fonctions RH, balancement entre préoccupations centrées soit sur l'individu (« les talents ») soit sur le collectif (orientation Taylorienne pour optimiser la performance)
- ✓ représentation des responsables sur le processus de Harcèlement Moral (confusion, obligation de protection et de résultats sans outils...)

14h30-14h45 : Parole aux participants

14h45-16h : **Multi-facteurs du harcèlement moral et préconisations**

Delphine DEMAEGDT (psychologue clinicienne et psychodynamicienne du travail, Toulouse)

- ✓ dégradation des relations sociales (système organisationnel, configuration des rapports sociaux, individualisme, ...)
- ✓ cause multifactorielle du harcèlement moral
- ✓ écart entre prescrit et réel
- ✓ médiatisation du harcèlement moral (appropriation individuelle des savoirs experts, mécanismes de défense contre la souffrance, ...)

16h-16h30 : Parole au public + restitution des réponses données au questionnaire du matin

Public visé : DRH, RH et Managers, intervenants en entreprise, médecins du travail, ...