



MANAGEMENTOMÈTRE

REPÉRER LES PRATIQUES MANAGÉRIALES ET LEURS EFFETS SUR LA SANTÉ

Si vous reconnaissez certaines de ces situations dans votre travail :

- En parler avec une personne de confiance peut parfois aider : collègue, représentant·e du personnel, syndicat...
- Certaines personnes choisissent de garder une trace des situations vécues : dates, faits, témoins éventuels...
- Il peut être important de ne pas rester seul·e face à ces difficultés.
- Des espaces d'écoute ou de soutien peuvent exister.



Quelques repères pour agir et se protéger :



Encourager ces pratiques et les faire vivre collectivement.



Ces situations inviternt à rester attentif·ve et à en discuter dans l'équipe.



Dans ces situations, chercher du soutien est essentiel : collègues, représentant·es du personnel, syndicats, encadrement...



Ces situations nécessitent une protection et un accompagnement : médecine du travail, inspection du travail, Défenseur des droits, dispositifs d'alerte, associations de soutien...



Le droit vous protège !

En France, les salarié·es et agent·es publics sont protégé·es par la loi contre les violences et le harcèlement au travail.

Le droit prévoit notamment :

- l'interdiction du harcèlement moral,
- l'obligation pour l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleuses,
- des dispositifs de signalement et d'enquête dans les organisations.

Références juridiques principales :

- Code du travail - art. L1152-1 (harcèlement moral)
- Code du travail - art. L1152-4 (prévention du harcèlement moral)
- Code du travail - art. L4121-1 (obligation de sécurité)
- Code général de la fonction publique - art. L133-2
- Protection fonctionnelle des agents publics - art. L134-1 CGFP
- Code pénal - art. 222-33-2-2 (harcèlement moral)

Informations et ressources sur la souffrance au travail

La souffrance au travail n'est pas une faiblesse individuelle.

Elle dit aussi quelque chose des organisations et des conditions de travail.



@Vincent Patigniez
Avec les retours du Collectif La Frontale

Management respectueux et sécurisant



(management éthique, régulé, protecteur)

Adopte une attitude relationnelle respectueuse et égalitaire.

Assure une communication professionnelle et respectueuse avec l'ensemble de l'équipe.

Accueille et reconnaît la parole de chacun·e avec respect et équité.

Pratique l'écoute active.

Soutient les personnes dans l'exercice de leur travail.

Reconnaît la professionnalité de chacun·e.

Effets possibles : confiance, coopération, sécurité psychologique.

Management à risque, à surveiller



(management dysfonctionnel, non régulé, dérives banalisées)

Adopte une attitude relationnelle distante ou sélective (absence de salutations...).

Coupe la parole en réunion.

Donne des consignes contradictoires ou change des décisions sans information préalable.

Transforme un entretien individuel en accumulation de reproches sans lien avec le motif initial.

Renvoie une difficulté professionnelle exprimée par une personne à un problème personnel.

Minimise ou banalise les tensions ou difficultés signalées.

Effets possibles : malaise, tensions, perte de confiance, fatigue.

Management toxique installé



(isolement, disqualification du travail, tâches punitives, atteinte à l'identité professionnelle)

Multiplie les critiques sans reconnaissance du travail réalisé.

Expose une personne à des remarques dévalorisantes devant le collectif.

Retire des missions sans explication ni solution alternative.

Attribue des tâches sans lien avec les compétences ou le poste occupé, ou sans fournir les moyens nécessaires pour les réaliser (informations, accès, outils).

Écarte systématiquement une personne des réunions ou des décisions.

Ignore, élude ou disqualifie des alertes ou des demandes d'information liées au travail, à la charge ou aux conditions de réalisation.

Utilise la pression ou la peur comme levier de management.

Effets possibles : isolement, perte de sens du travail, stress chronique, désengagement.

Management violent, brutal



(atteinte directe à la santé, menaces, contraintes, violences psychologiques)

Dévalorise les compétences ou l'engagement d'une personne de manière répétée.

Isole intentionnellement une personne du collectif de travail.

Maintient volontairement des conditions de travail portant atteinte à la santé.

Contraint une personne à travailler malgré une situation médicale connue.

Utilise menaces, intimidation ou pressions pour contraindre une personne à se taire, obéir ou quitter son poste.

Effets possibles : atteinte à la santé, anxiété, dépression, arrêt de travail.

Ces situations peuvent relever du harcèlement moral et doivent être signalées.