

Quelle formation prévoir pour prévenir les micro-agressions ?

Réponse courte

La prévention des micro-agressions passe par des **formations de sensibilisation** destinées à l'ensemble du personnel, avec un volet renforcé pour les managers. Ces formations s'inscrivent dans l'**obligation de sécurité** de l'employeur (art. L.312-1 du Code du travail) et dans les principes de prévention (art. L.312-2), qui imposent d'adapter les mesures de protection à l'évolution des risques psychosociaux.

Aucune disposition du Code du travail n'impose une formation dédiée aux micro-agressions. La jurisprudence considère toutefois que l'employeur qui n'a pris aucune mesure de **prévention** face à des comportements hostiles répétés manque à son obligation de sécurité. Les formations doivent couvrir la reconnaissance des comportements inappropriés, les **biais inconscients** et les mécanismes de signalement interne.

Définition

Les micro-agressions désignent des comportements ou propos brefs et répétés, souvent involontaires, qui véhiculent des **stéréotypes négatifs** ou une hostilité envers une personne en raison de son genre, origine, âge ou toute autre caractéristique. Leur caractère insidieux les rend difficiles à détecter mais leur accumulation peut constituer un **risque psychosocial** documenté, à la frontière du management inapproprié et du harcèlement.

Conditions d'exercice

La mise en place de formations de prévention des micro-agressions est encadrée par les obligations générales de l'employeur.

Condition	Détail
Obligation de sécurité	L'employeur doit prévenir les risques psychosociaux, y compris les comportements hostiles répétés (art. <u>L.312-1</u>)
Adaptation	Les mesures de prévention doivent être adaptées à l'évolution des risques (art. <u>L.312-2</u>)
Public cible	L'ensemble du personnel est concerné, avec un volet spécifique pour les managers et RH
Temps de travail	La formation doit se dérouler pendant le temps de travail et être prise en charge par l'employeur
Délégation du personnel	La délégation doit être informée du plan de formation sur les risques psychosociaux (art. <u>L.414-3</u>)
Évaluation	L'employeur doit évaluer régulièrement l'efficacité des formations dispensées

Modalités pratiques

Le déploiement d'un programme de formation suit une approche structurée.

Élément	Détail
Sensibilisation générale	Module de base pour tous les salariés : définition, exemples concrets, impact sur les victimes
Formation managers	Module approfondi : détection des signaux, conduite de l'entretien de recadrage, documentation
Biais inconscients	Atelier interactif sur la reconnaissance et la neutralisation des biais cognitifs
Communication inclusive	Formation aux techniques de communication respectueuse et inclusive
Procédure de signalement	Présentation du dispositif d'alerte interne et des personnes de confiance
Mises en situation	Exercices pratiques et jeux de rôle pour ancrer les comportements attendus

Pratiques et recommandations

Intégrer la prévention des micro-agressions dans le programme d'accueil des nouveaux collaborateurs et dans le parcours de formation continue des managers.

Combiner les formats pédagogiques (e-learning, ateliers en présentiel, mises en situation) pour maximiser l'appropriation des comportements attendus par l'ensemble des équipes.

Désigner des personnes de confiance formées à l'écoute et au signalement, accessibles à tous les salariés, conformément aux bonnes pratiques de prévention des risques psychosociaux.

Mesurer l'impact des formations par des indicateurs concrets (nombre de signalements, résultats des enquêtes de climat social, retours des participants) et ajuster le programme en conséquence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité et de santé de l'employeur dans tous les aspects liés au travail
Art. <u>L.312-2</u> Code du travail	Principes généraux de prévention, adaptation aux risques
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Attributions de la délégation du personnel
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif - protection contre les représailles
Art. <u>L.246-2</u> Code du travail	Définition du harcèlement moral applicable aux micro-agressions répétées

La prévention des micro-agressions relève davantage de la culture managériale que du droit strict. Toutefois, l'accumulation de micro-agressions non traitées peut évoluer vers une situation qualifiable de harcèlement moral au sens de la jurisprudence. L'investissement dans la formation est un levier de prévention efficace et un élément de preuve de la diligence de l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.