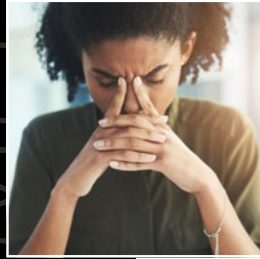




SANTÉ RPS HARCÈLEMENT RISQUES



SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL
S O F I S

2001
Création de SOFIS

Environ
40 000
stagiaires par an



Sofis intervient
partout en France



Auprès d'établissements
publics ou privés de toutes
tailles et tous secteurs
d'activités

NOTRE MISSION ?

Contribuer à une meilleure
prévention des risques professionnels
et à l'amélioration des conditions de
travail dans les entreprises



Belz (56), siège et Centre de Formation

SECOURISME



RISQUE INCENDIE



ERGONOMIE



HABILITATION ÉLECTRIQUE



RISQUE ROUTIER ET AUTORISATION DE CONDUITE



TRAVAIL EN HAUTEUR



RISQUES TECHNOLOGIQUES



MANAGEMENT DE LA SANTÉ



RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QVCT



9

PÔLES D'EXPERTISE
EN SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

+ de 150

FORMATIONS CLÉS EN MAIN
ADAPTABLES EN SUR-MESURE

+ de 10

PRESTATIONS DE
CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT
DOCUMENT UNIQUE, PLAN DE PRÉVENTION,
CONSIGNES DE SÉCURITÉ...



Notre règlement intérieur est disponible sur notre site internet :
<http://www.sofis.fr/content/69-reglement-interieur>



Contrat de **communication**

Nous nous engageons, lors de la session de formation
à avoir un **comportement exemplaire**, basé sur :

- ☑ **Le respect**
- ☑ **L'écoute**
- ☑ **La confidentialité**

Nous nous **interdisons**
tout propos discriminatoire ou blessant.



FORMATION

Sensibilisation à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles



DURÉE

3 ou 7 heures selon le programme



MAINTIEN DES COMPÉTENCES

0.5 jours tous les 2 ans



CONDITIONS DE VALIDATION

Participation à la formation



LIVRET DÉMATÉRIALISÉ

https://www.sofis.fr/documents/formation-a-la-prevention-du-harcèlement-sexuel-et-agissements-sexistes_FS040411-001_2025-11-13/



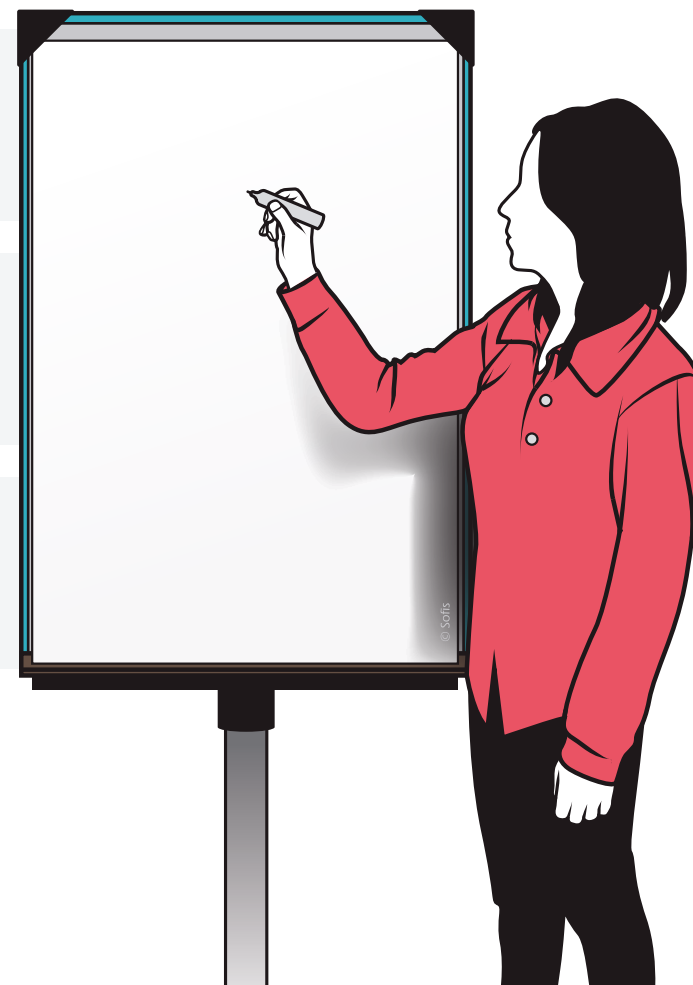


ACCUEIL - INTRODUCTION

Présentation du formateur

Présentation de la formation

Présentation des participants





OBJECTIFS DE LA FORMATION

Identifier le cadre juridique concernant le harcèlement et les violences sexuelles.

Repérer les situations de harcèlement sexuel.

Cerner les notions de harcèlement et de violences sexuelles.

Participer à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles.



PROGRAMME



Le cadre juridique du harcèlement et des violences sexuelles



Les acteurs compétents en matière de prévention



Les facteurs générant des situations de harcèlement



La prévention du harcèlement et des violences sexuelles



Agir lors des situations de harcèlement et de violences sexuelles avérées





LE CADRE JURIDIQUE DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXUELLES





OBJECTIFS

Connaitre la définition et le cadre juridique du harcèlement sexuel.

Connaitre la définition et le cadre juridique des agissements sexistes.

Connaitre les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.



HARCÈLEMENT SEXUEL



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

- II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.



HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

HARCÈLEMENT SEXUEL



CODE PÉNAL ARTICLE 222-33 (LOI DU 6 AOÛT 2012)

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté.

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.



L'article 1153-1 du Code du travail reprend le Code pénal.



L'article 1153-1 du Code du travail reprend le Code pénal.

Les articles 1153-2 à 1153-6 apportent des éléments pour la protection des salariés victimes ou témoins, la prévention à mettre en œuvre et la possibilité de sanction disciplinaire pour les auteurs



LES AGISSEMENTS SEXISTES





LES AGISSEMENTS SEXISTES



ARTICLE L 1142-2-1 DU CODE DU TRAVAIL

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'injure à
caractère sexuel
et/ou sexiste**





DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'injure à
caractère sexuel
et/ou sexiste**

Toute expression outrageante, tous termes de mépris ou invectives commis envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'injure à
caractère sexuel
et/ou sexiste**

Toute expression outrageante, tous termes de mépris ou invectives commis envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle

**L'exhibition
sexuelle**



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'injure à caractère sexuel et/ou sexiste

Toute expression outrageante, tous termes de mépris ou invectives commis envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle

L'exhibition sexuelle

C'est le fait d'imposer à autrui depuis un lieu accessible aux regards du public, tout ou partie de ses organes sexuels ou un acte obscène



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'agression
sexuelle**



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'agression sexuelle

Il s'agit de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ; c'est-à-dire tout contact physique volontaire, appuyé ou répétitif, posé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles.



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'agression sexuelle

Il s'agit de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ; c'est-à-dire tout contact physique volontaire, appuyé ou répétitif, posé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles.

Le viol



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'agression sexuelle

Il s'agit de toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ; c'est-à-dire tout contact physique volontaire, appuyé ou répétitif, posé sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intimes et sexuelles.

Le viol

Ce crime implique qu'un acte de pénétration sexuelle de n'importe quelle nature soit commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise.



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

**L'atteinte à
la vie privée**





DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'atteinte à la vie privée

C'est le fait de capter, d'enregistrer ou de diffuser des photos ou des enregistrements audiovisuels portant atteinte à l'intimité de la vie privée sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos ou enregistrements.



DÉFINITIONS DES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXUELLES

L'atteinte à la vie privée

C'est le fait de capter, d'enregistrer ou de diffuser des photos ou des enregistrements audiovisuels portant atteinte à l'intimité de la vie privée sans le consentement de la personne apparaissant sur ces photos ou enregistrements.

Actuellement, le simple voyeurisme sans captation d'image n'est pas incriminé par la loi pénale, mais il peut néanmoins constituer un comportement incompatible avec le respect du règlement intérieur.



HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE





HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :



HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)



HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)

Insultes ou injures par courriel



HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)

Insultes ou injures par courriel

SMS ou graffiti



HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le **harcèlement sexiste** concerne toutes les situations qui réunissent un (ou plusieurs) élément(s) constitutif(s) du harcèlement sexuel sans toutefois les réunir en totalité :

Images dégradantes (pornographie, posters, calendriers, fonds d'écran)

Insultes ou injures par courriel

SMS ou graffiti

Blagues sexistes ou sexuelles, propos sexistes



HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le harcèlement sexiste n'est donc pas une infraction pénale.



HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT SEXISTE

Le harcèlement sexiste n'est donc pas une infraction pénale.

Il procède néanmoins de comportements susceptibles de donner lieu à des poursuites disciplinaires, voire pénales sous la qualification distincte de harcèlement moral.



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1 Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
- 2 Des actions d'information et de formation
- 3 La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-2 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur les fondements des principes généraux de prévention suivants :

Éviter les risques.

Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.

Combattre les risques à la source.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-2 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur les fondements des principes généraux de prévention suivants :

Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et ainsi réduire les effets néfastes sur la santé.

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION



ARTICLE L 4121-2 DU CODE DU TRAVAIL

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur les fondements des principes généraux de prévention suivants :

Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1.

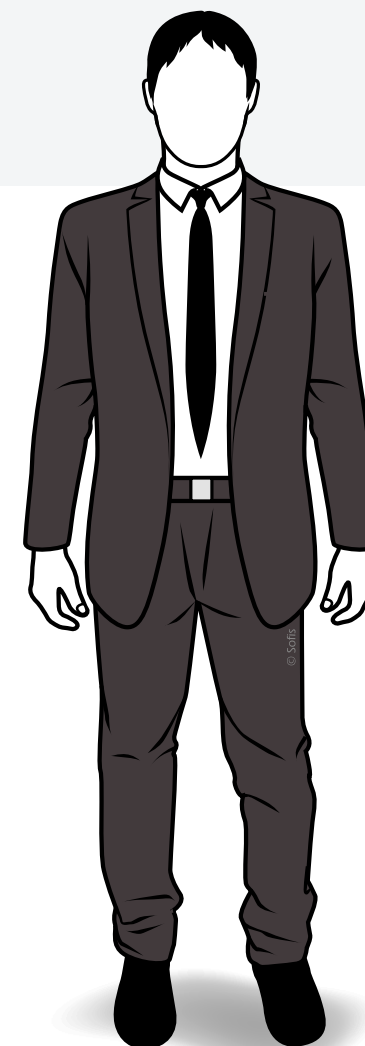
Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Donner des instructions appropriées aux travailleurs.



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.

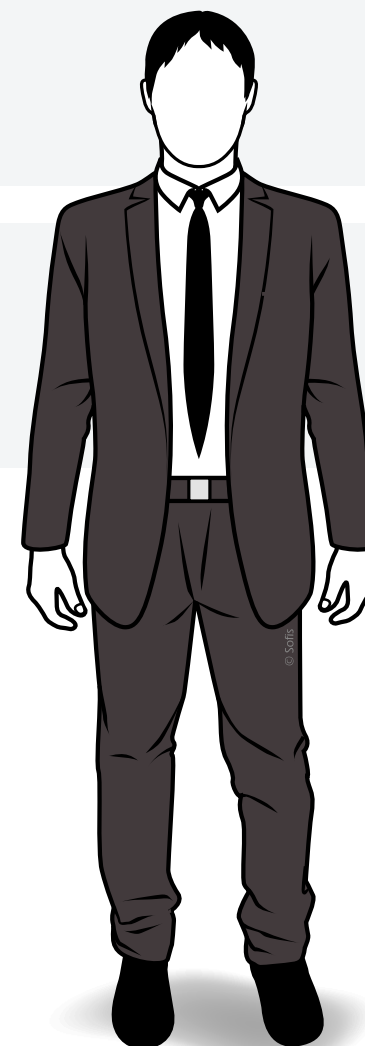




LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.

Il doit disposer d'au moins un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprise d'au moins 11 salariés).



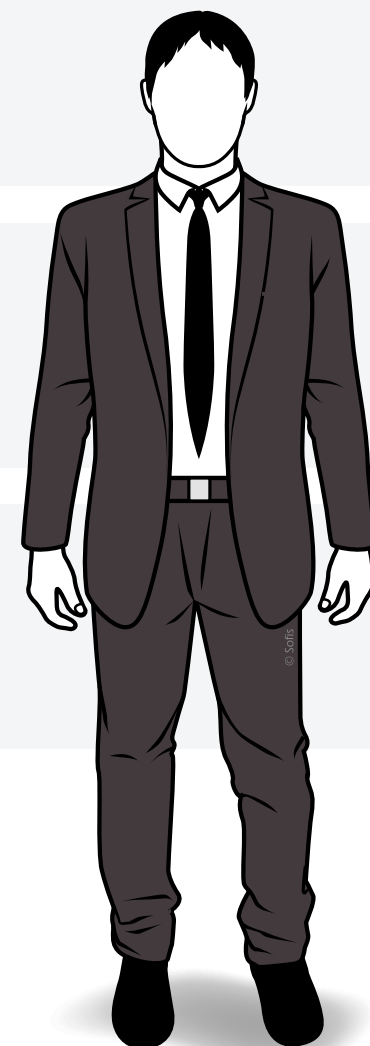


LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.

Il doit disposer d'au moins un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprise d'au moins 11 salariés).

Mentionner au sein du règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement.





LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement.

Il doit disposer d'au moins un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprise d'au moins 11 salariés).

Mentionner au sein du règlement intérieur les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement.

Élaborer une procédure de recueil de signalement.





LES ACTEURS COMPÉTENTS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION





OBJECTIFS

Connaître le champ d'intervention des acteurs internes et externes en matière de santé et sécurité au travail.

Comprendre le positionnement du CSE par rapport aux acteurs et institutions internes et externes à l'entreprise.

Avoir recours à des ressources extérieures (expert, IPRP, médecin du travail, CARSAT, agent de contrôle de l'inspection du travail...)



Étant
à composantes
pluridisciplinaires,
la santé et la sécurité
au travail regroupent de
**nombreux acteurs
internes et
externes.**



Étant
à composantes
pluridisciplinaires,
la santé et la sécurité
au travail regroupent de
**nombreux acteurs
internes et
externes.**

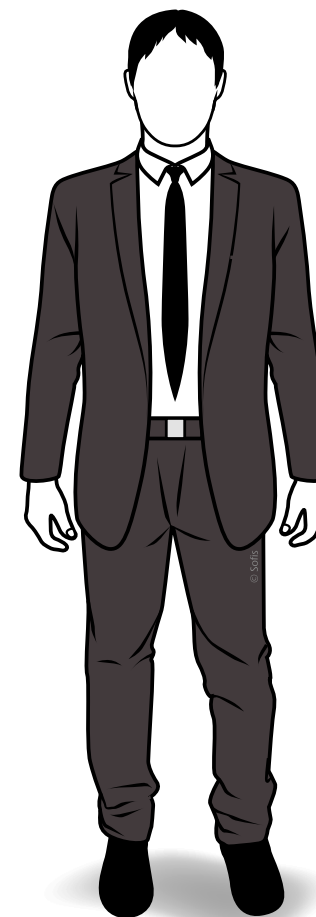
Chaque participant
joue un **rôle clé** dans la
réussite des différents
projets.



Quels sont les
différents acteurs de
prévention **internes** à
l'établissement ?



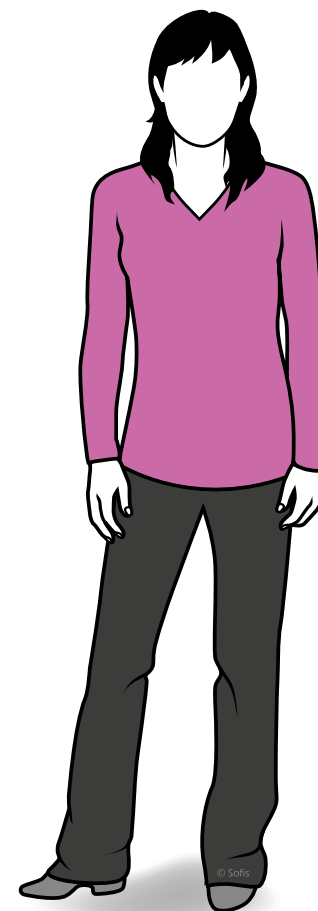
Employeur





▶ Employeur

▶ Encadrement





- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)





- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)





Employeur

Encadrement

Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)

CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)

CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)





- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail



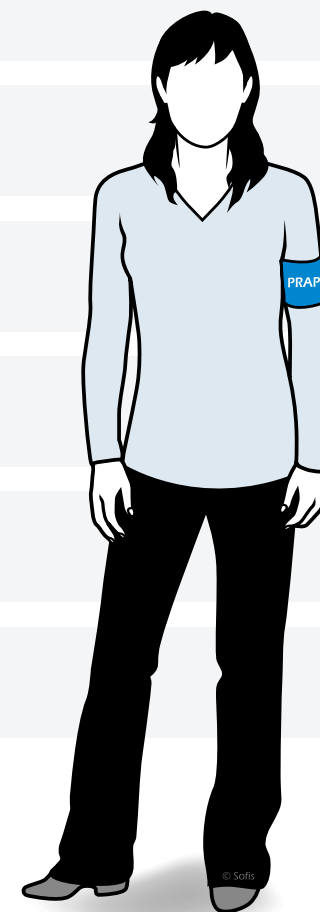


- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail



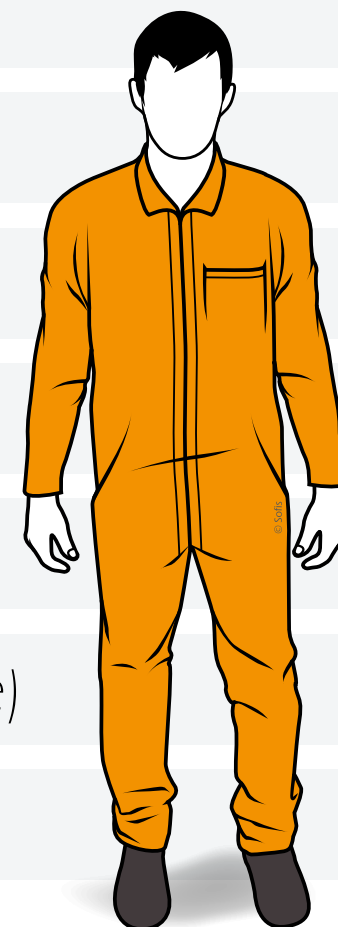


- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail
- ▶ Acteurs PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)





- ▶ Employeur
- ▶ Encadrement
- ▶ Référent Santé et Sécurité au Travail (ou Service Prévention)
- ▶ CSE (Secteur privé) - CSA ou CST (Secteur public)
- ▶ CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ▶ Médecin du travail
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail
- ▶ Acteurs PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)
- ▶ Travailleurs (Salariés ou agents)

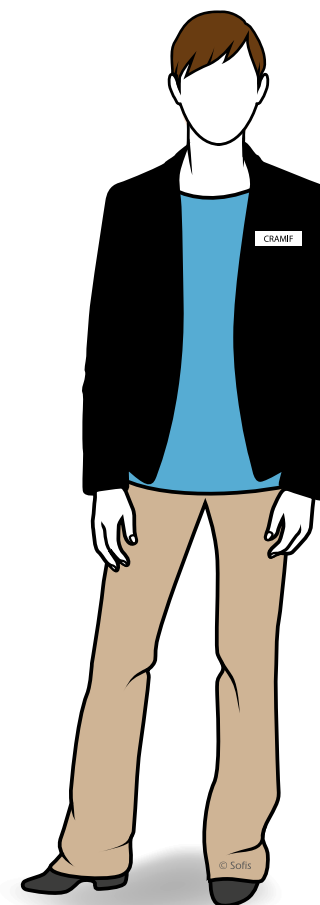




Quels sont les
différents acteurs de
prévention **externes** à
l'établissement ?



► Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)



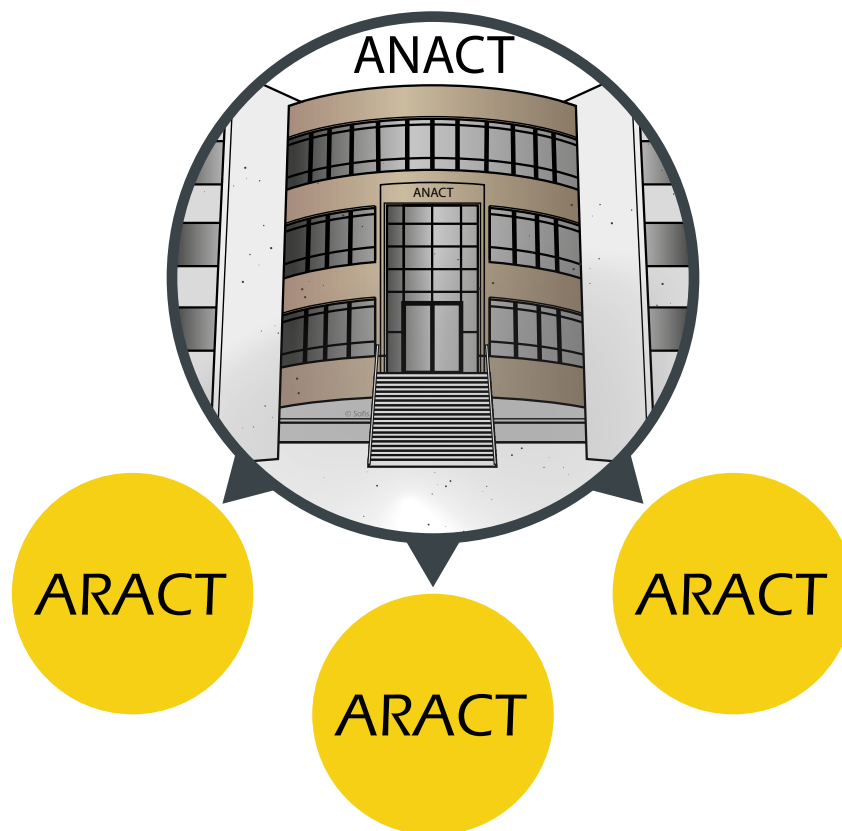


- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises





- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)





- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)





- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)





- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers





- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers
- ▶ Organismes agréés de contrôle



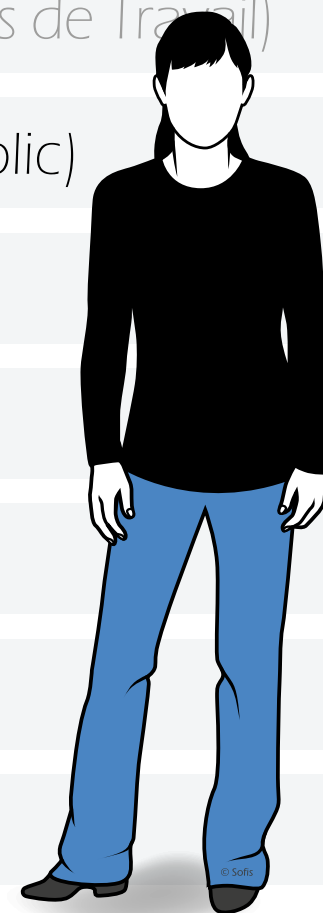


- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers
- ▶ Organismes agréés de contrôle
- ▶ Experts agréés



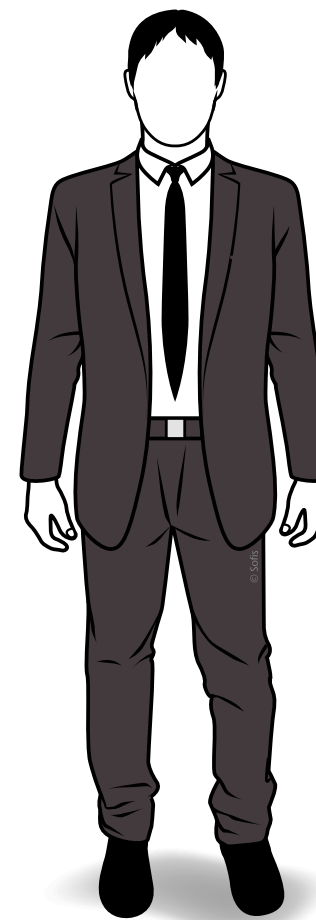


- ▶ Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail (CARSAT ou CRAMIF)
- ▶ Service de prévention et de santé au travail Inter-entreprises
- ▶ Réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- ▶ Inspection du travail (Secteur privé) - ISST ou ACFI (Secteur public)
- ▶ Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)
- ▶ Sapeurs-pompiers
- ▶ Organismes agréés de contrôle
- ▶ Experts agréés
- ▶ Intervenants en Préventions des Risques Professionnels





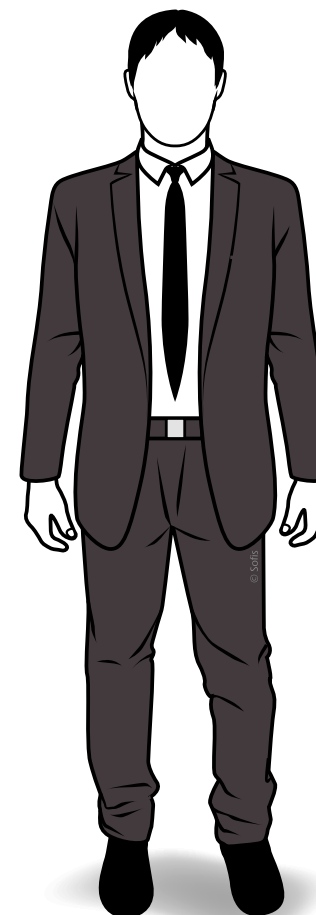
L'EMPLOYEUR





L'EMPLOYEUR

Son rôle

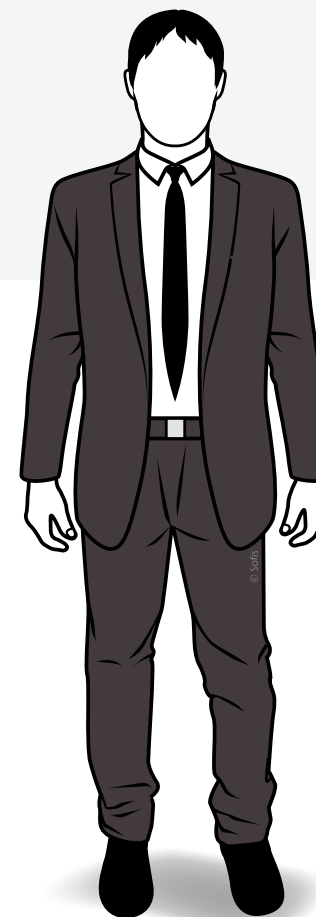




L'EMPLOYEUR

Son rôle

Prend l'initiative, décide et organise la prévention en tant que responsable.





L'EMPLOYEUR

Son rôle

Prend l'initiative, décide et organise la prévention en tant que responsable.

Ses missions





L'EMPLOYEUR

Son rôle

Prend l'initiative, décide et organise la prévention en tant que responsable.

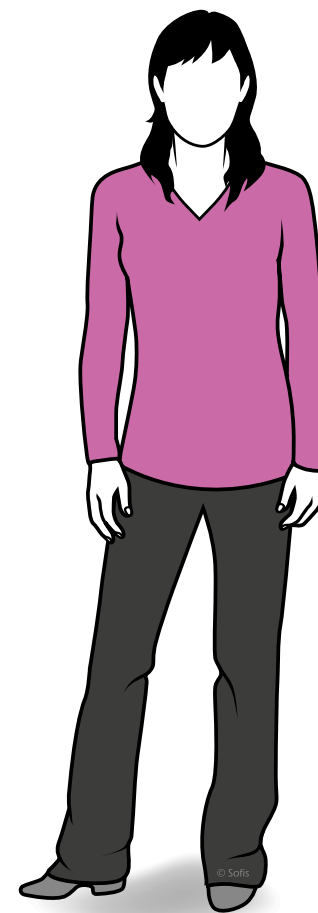
Ses missions

Veille à la sécurité et à la protection de la santé des salariés placés sous son autorité.





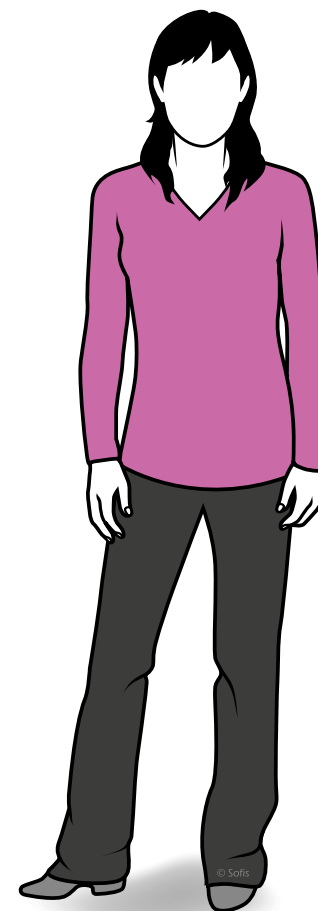
L'ENCADREMENT





L'ENCADREMENT

Son **rôle**

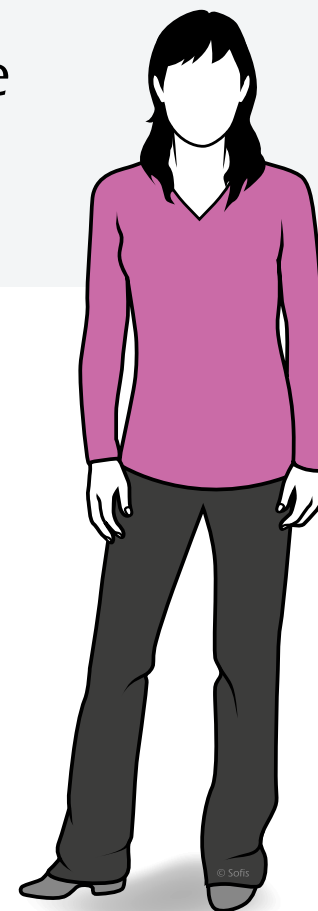




L'ENCADREMENT

Son rôle

Met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

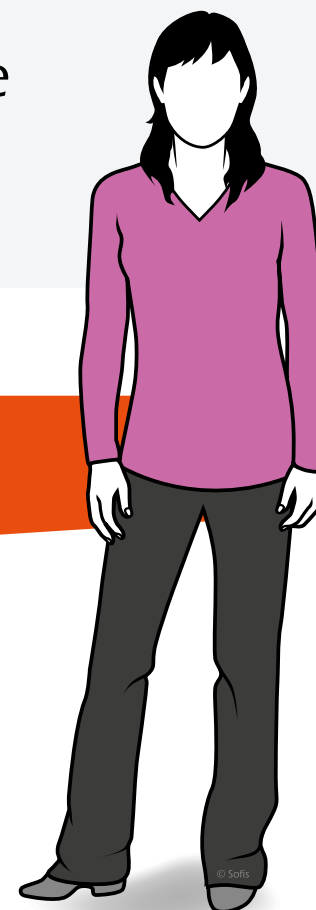




L'ENCADREMENT

Son rôle

Met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.



Ses missions



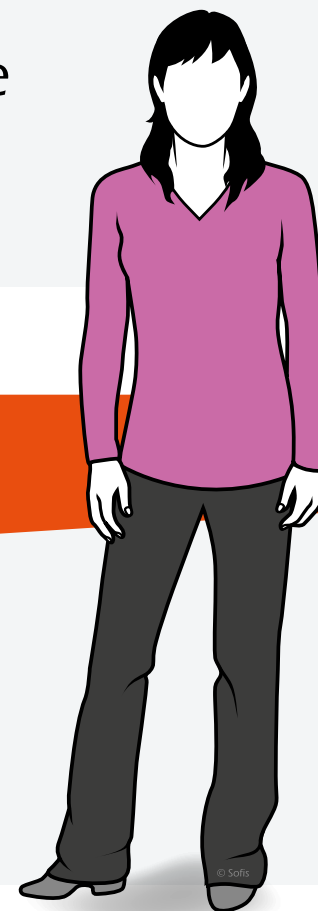
L'ENCADREMENT

Son rôle

Met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

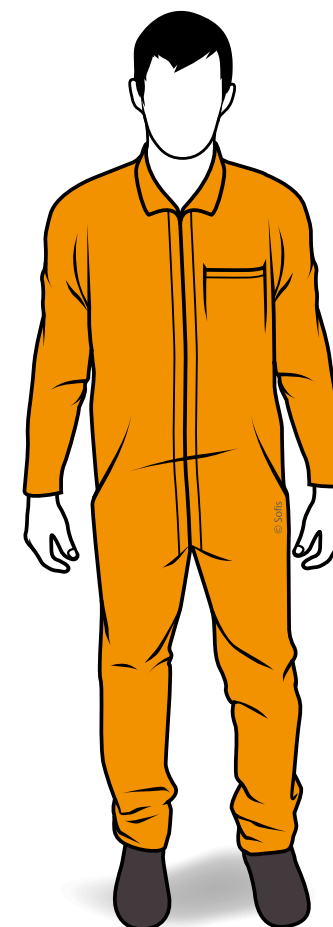
Ses missions

En fonction de sa compétence, de son autorité et de ses moyens.





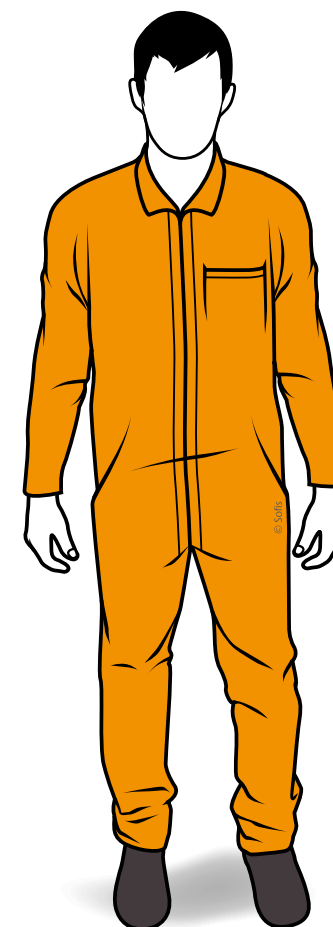
LE TRAVAILLEUR





LE TRAVAILLEUR

Son rôle

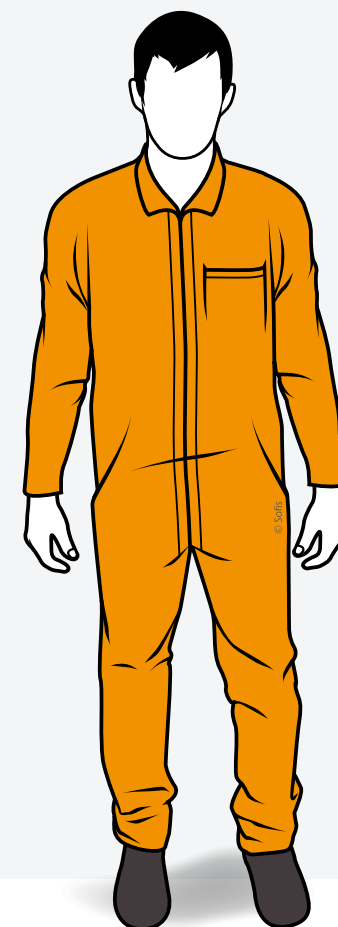




LE TRAVAILLEUR

Son rôle

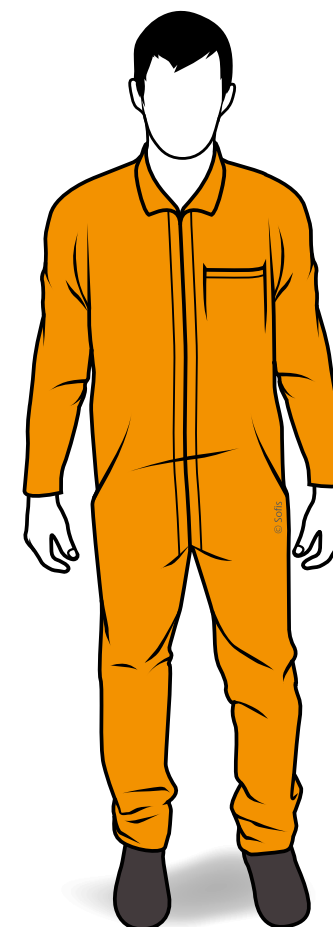
Prend soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues de travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur.





LE TRAVAILLEUR

Ses **missions**

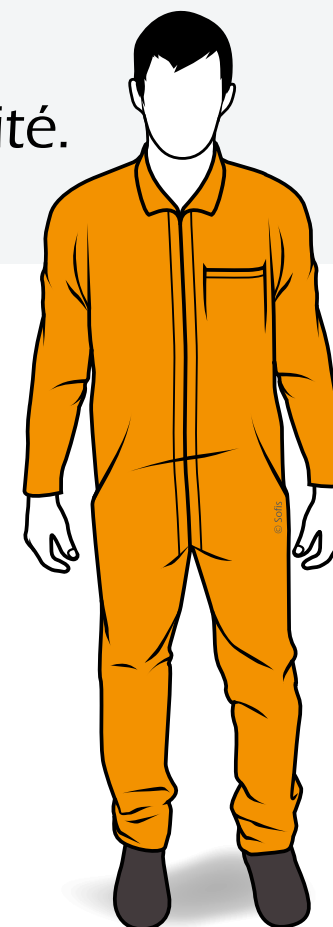




LE TRAVAILLEUR

Ses **missions**

Met en œuvre et applique les règles d'hygiène et de sécurité.



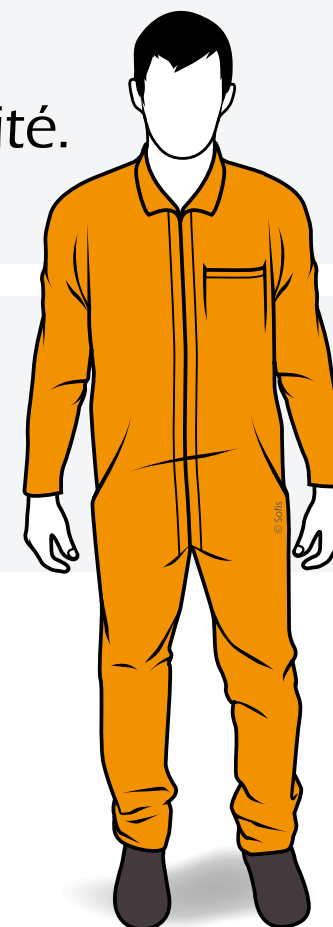


LE TRAVAILLEUR

Ses **missions**

Met en œuvre et applique les règles d'hygiène et de sécurité.

Utilise les dispositifs de protection mis à sa disposition.





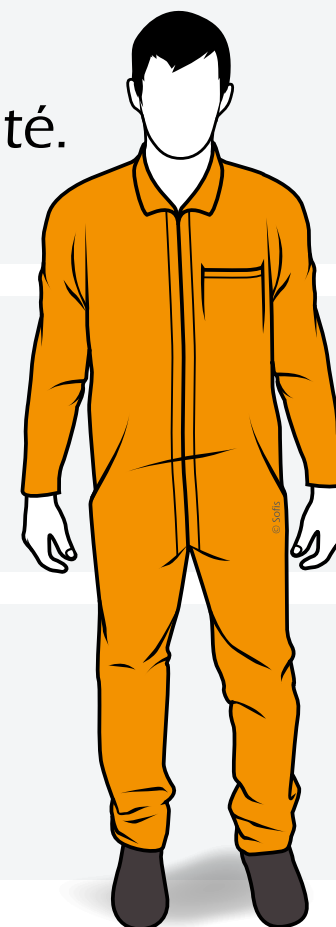
LE TRAVAILLEUR

Ses **missions**

Met en œuvre et applique les règles d'hygiène et de sécurité.

Utilise les dispositifs de protection mis à sa disposition.

Fait remonter les informations sur les différents risques.





LE CSE





LE CSE

Instance unique de représentation du personnel





LE CSE

Instance unique de représentation du personnel

Composé de l'employeur, de représentants du personnel et de représentants syndicaux





LE CSE

Son rôle

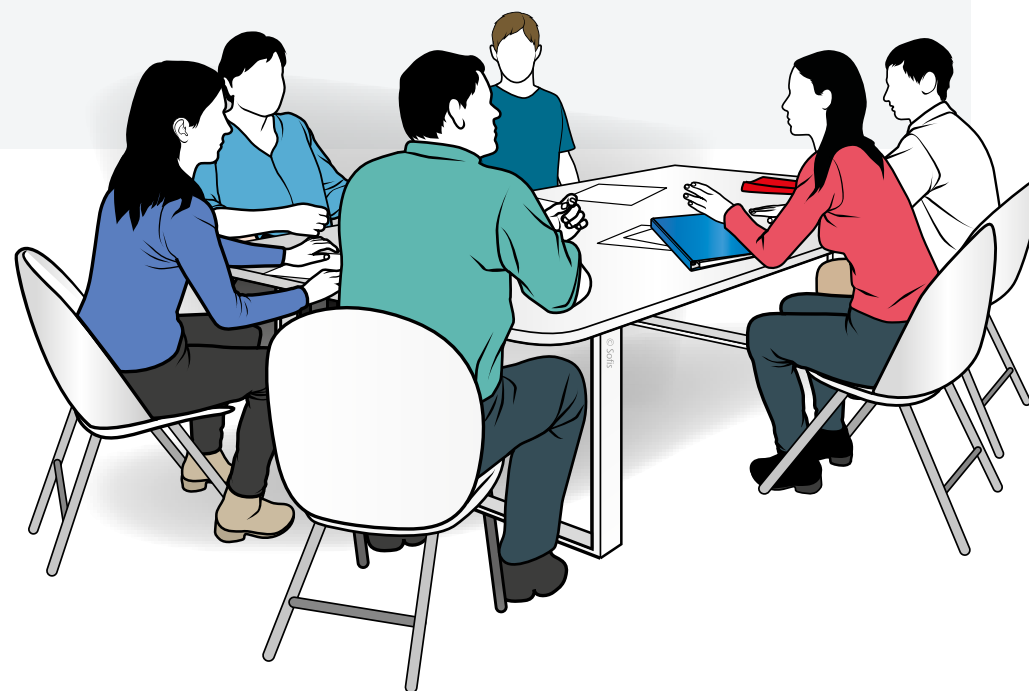




LE CSE

Son rôle

Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts.



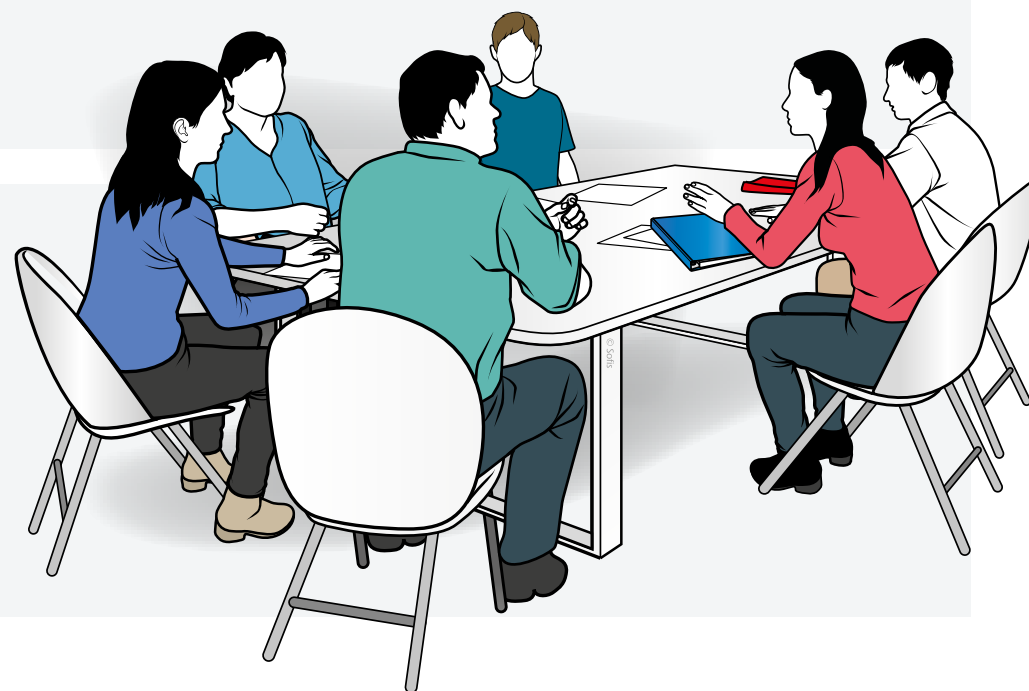


LE CSE

Son rôle

Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts.

Contribuer à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.





LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST





LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST

Réalise des enquêtes en cas d'AT ou MP.





LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST

Réalise des enquêtes en cas d'AT ou MP.

Procède à l'analyse des risques professionnels.



LE CSE

Ses **missions** dans le champ de la SST

Réalise des enquêtes en cas d'AT ou MP.

Procède à l'analyse des risques professionnels.

Réalise des visites d'inspection.





LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL





LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La commission reçoit **délégation** de tout ou partie de ses missions (sauf appel à expertise) de la part du CSE.





LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La commission reçoit **délégation** de tout ou partie de ses missions (sauf appel à expertise) de la part du CSE.

Les membres de la CSSCT sont **membres du CSE**.





L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL





L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Son rôle





L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Son rôle

**Contrôle et
conseille** l'employeur
en matière d'hygiène
et de sécurité.





L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses missions





L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses **missions**

Contrôle les conditions d'application de la réglementation.





L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses missions

Contrôle les conditions d'application de la réglementation.

Propose à l'employeur toute mesure qui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.





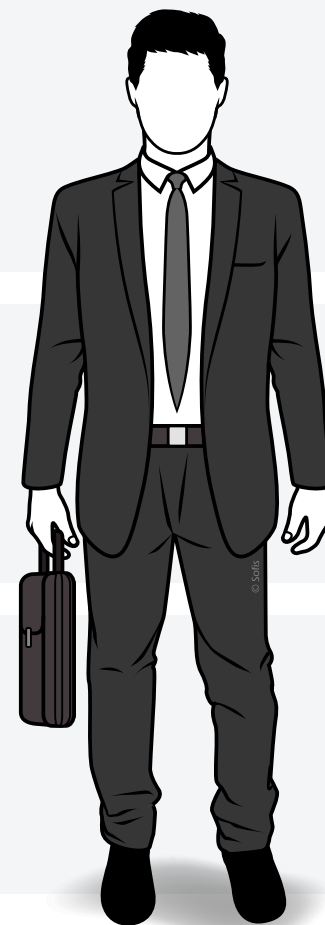
L'AGENT DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Ses **missions**

Contrôle les conditions d'application de la réglementation.

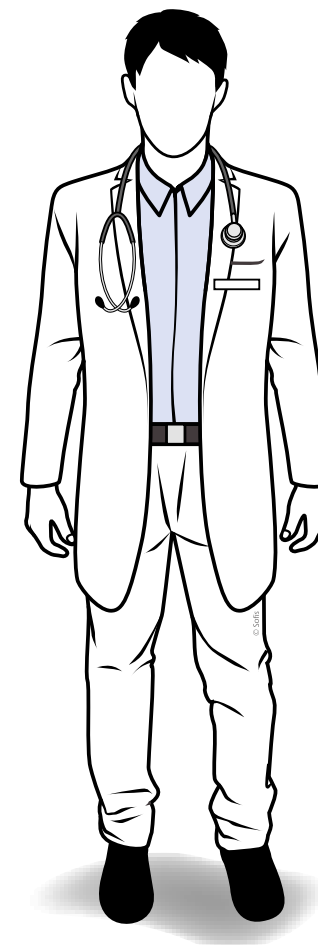
Propose à l'employeur toute mesure qui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Propose des mesures immédiates jugées nécessaires.





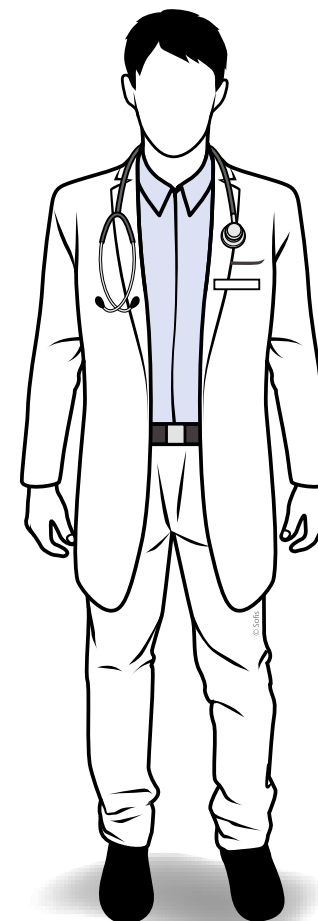
LE MÉDECIN DU TRAVAIL





LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Son rôle

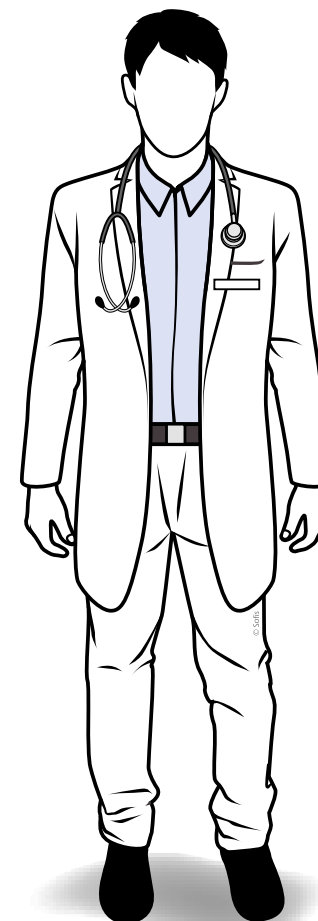




LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Son rôle

**Surveillance
médicale** des
employés
(2/3 du temps)



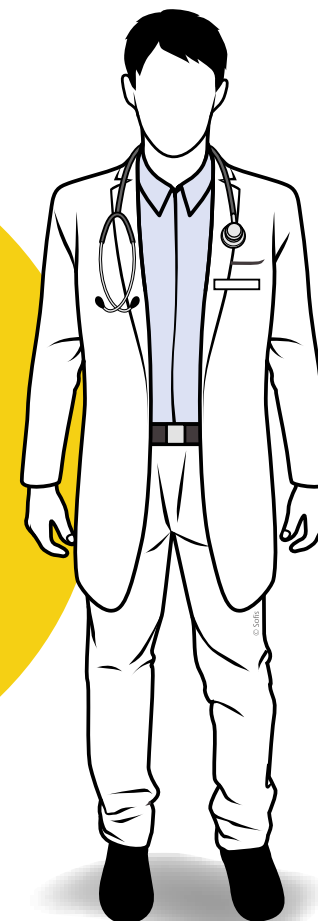


LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Son rôle

**Surveillance
médicale** des
employés
(2/3 du temps)

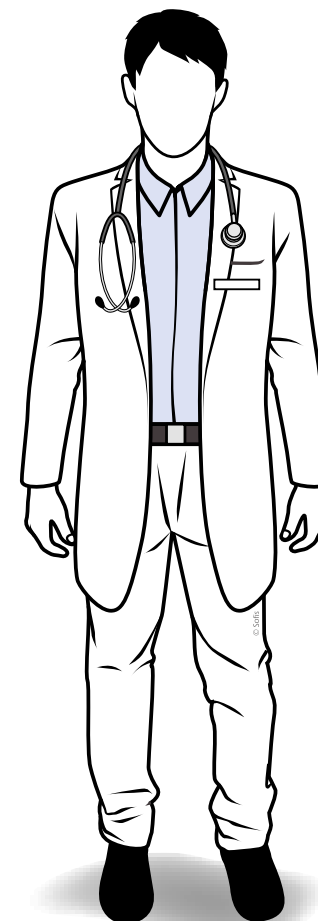
Action
sur le milieu
professionnel
(1/3 du temps)





LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses missions

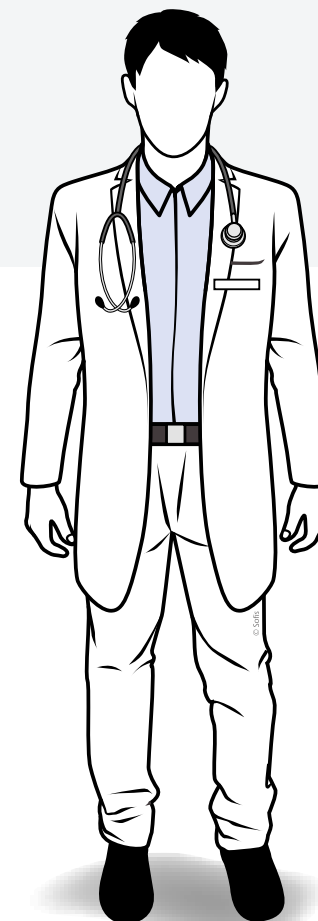




LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services





LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services

Hygiène générale des locaux de service





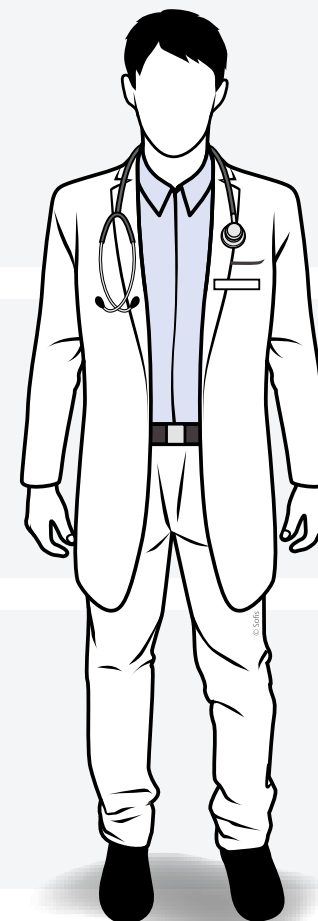
LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services

Hygiène générale des locaux de service

Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine

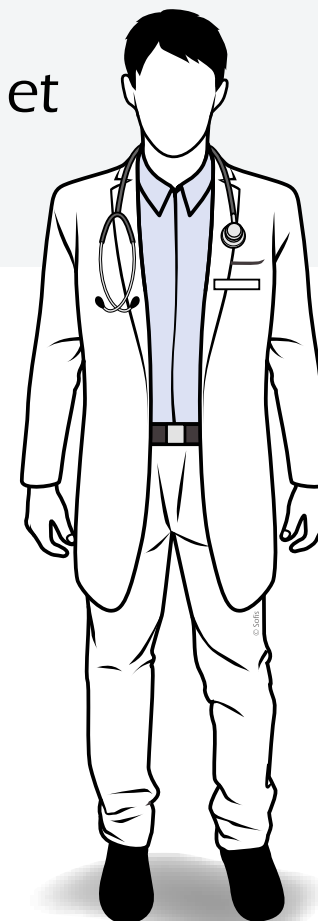




LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Protection des employés contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident ou de maladie





LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Protection des employés contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident ou de maladie

Hygiène dans les restaurants d'entreprises





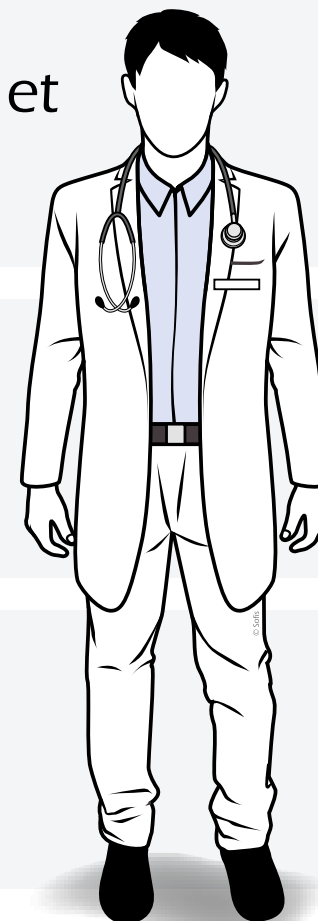
LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Ses **missions**

Protection des employés contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident ou de maladie

Hygiène dans les restaurants d'entreprises

Information sanitaire





L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Son rôle



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Son rôle

Développer
et promouvoir une
culture de prévention
à destination des
organisations et des
travailleurs.



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**

Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers.



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**

Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers.

Analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés.



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

Ses **missions**

Identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers.

Analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés.

Diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques au sein des entreprises.



L'INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

L'INRS est la
principale **source**
d'information concernant
les risques professionnels
(Documents, méthodologies,
formation).



L'ANACT et l'ARACT



L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail
(ANACT)



L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail
(ANACT)

De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences en matière d'amélioration des conditions de travail.



L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences en matière d'amélioration des conditions de travail.

De rassembler et diffuser les informations tendant à améliorer les conditions de travail.



L'ANACT et l'ARACT

Missions de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences en matière d'amélioration des conditions de travail.

De rassembler et diffuser les informations tendant à améliorer les conditions de travail.

D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

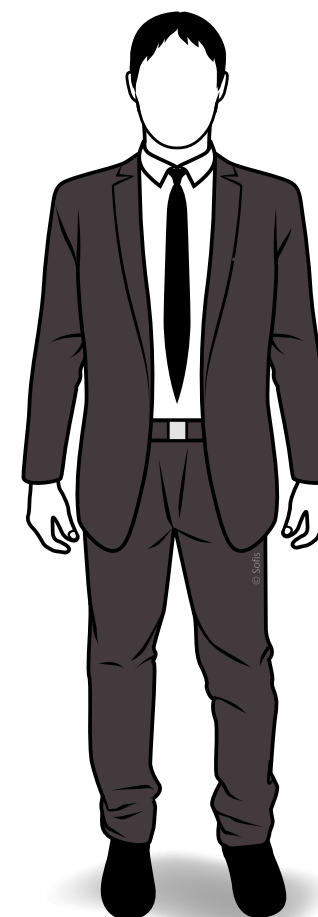


L'ANACT et l'ARACT

Elle constitue
donc, au travers des ARACT
(Agence Régionale d'Amélioration
des Conditions de Travail), **une
ressource précieuse** pour les
établissements en matière
de santé et sécurité
au travail.



Il est également important de noter que si certains acteurs possèdent un rôle de contrôle relativement fort (inspecteur du travail, CARSAT...), ils participent avant tout au **conseil de l'employeur** pour la mise en place des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail.





Mise en œuvre des mesures de prévention

Employeur

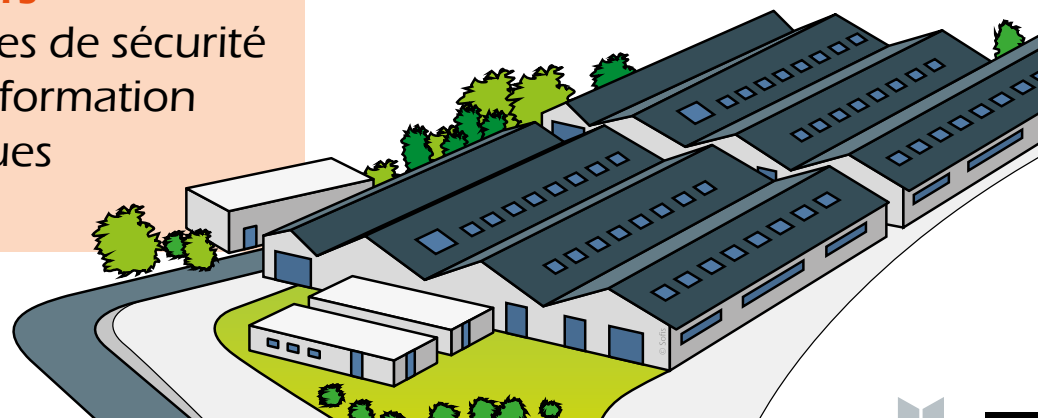
Définir la politique et les moyens de prévention

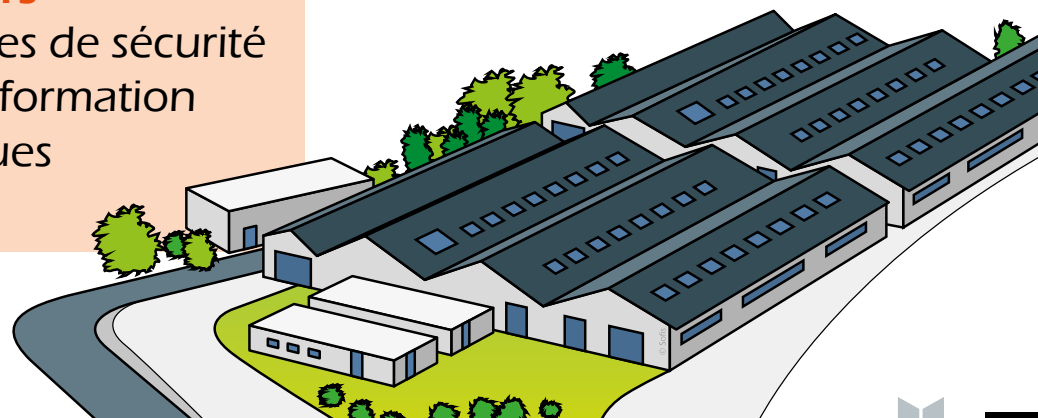
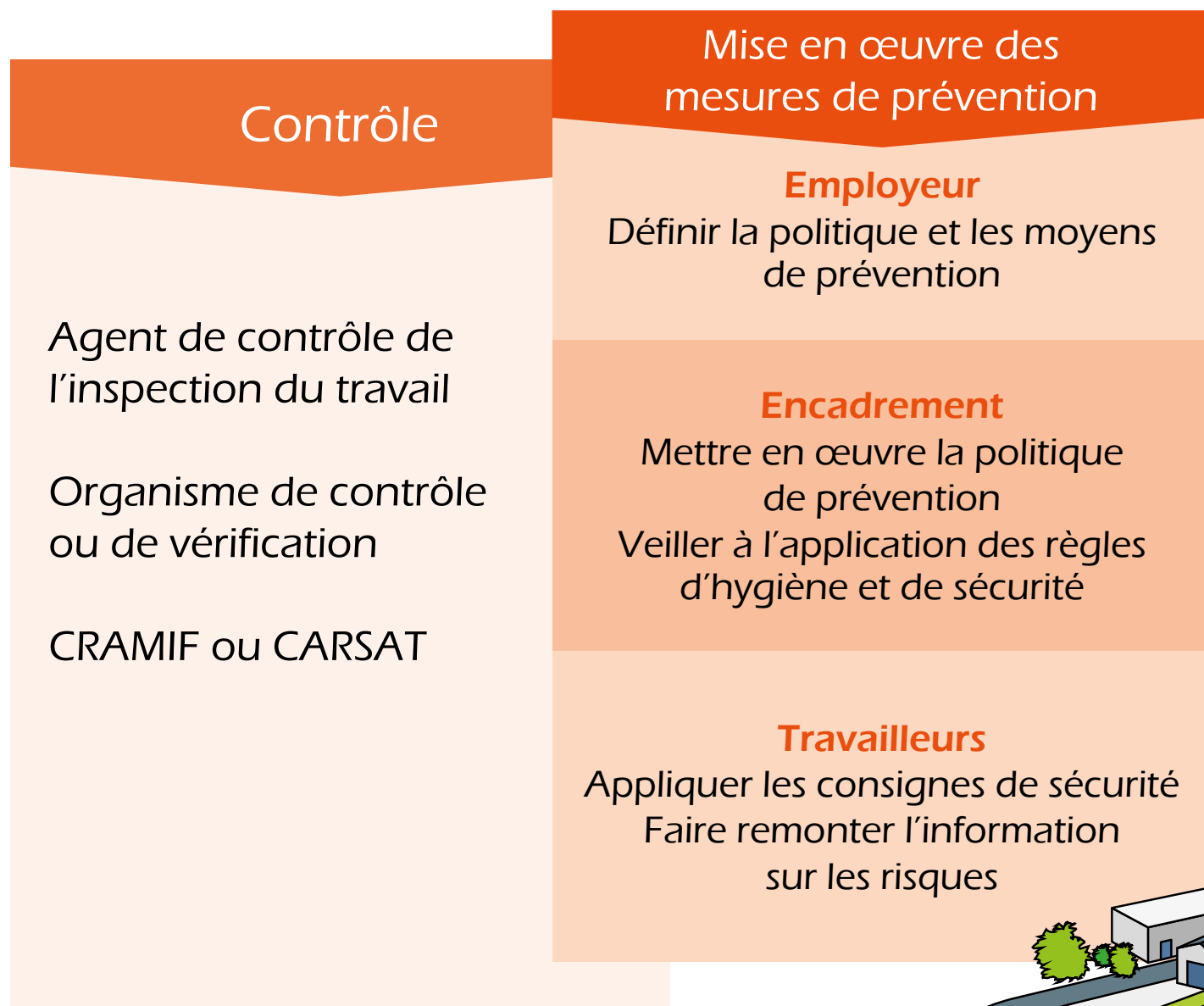
Encadrement

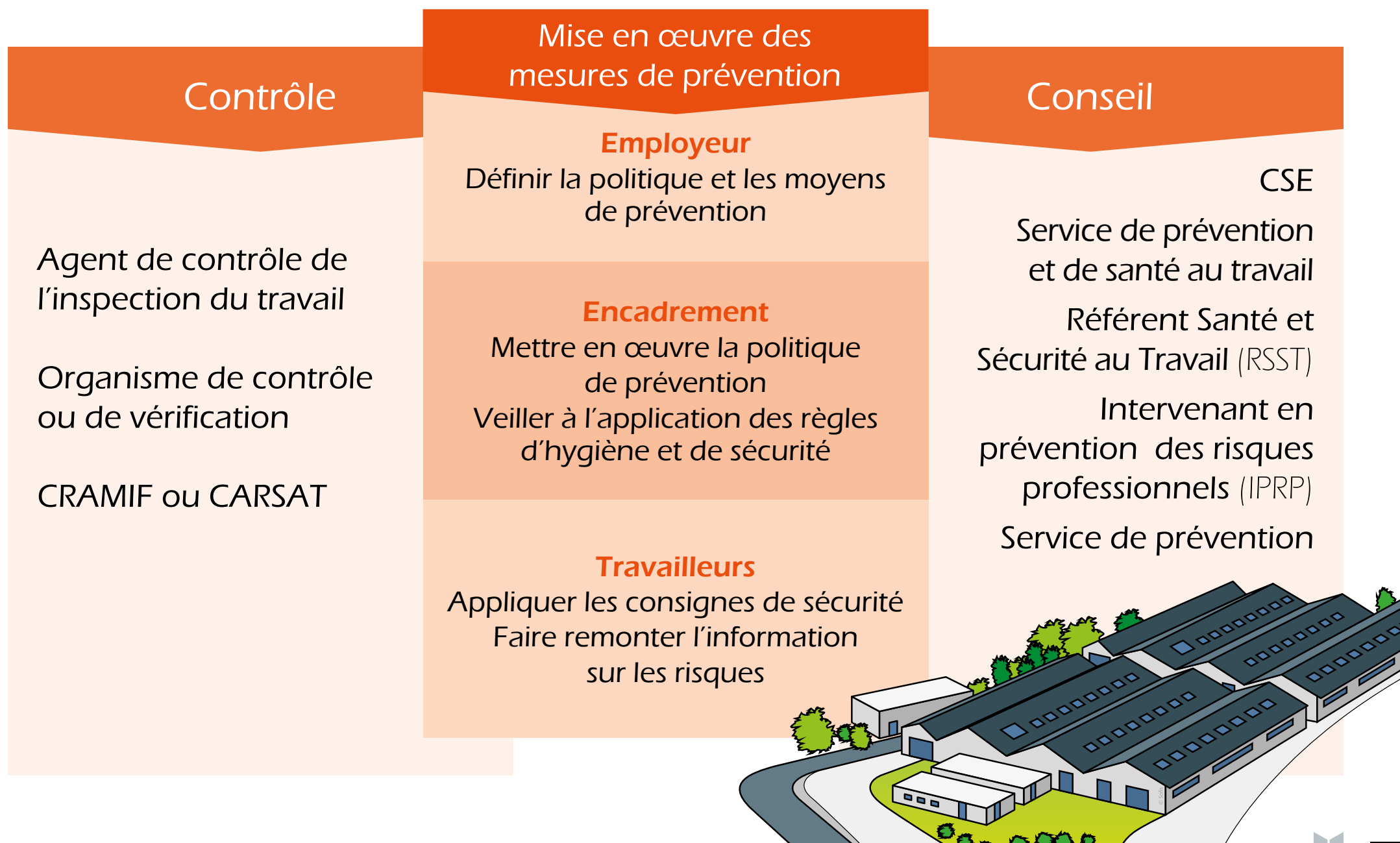
Mettre en œuvre la politique de prévention
Veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité

Travailleurs

Appliquer les consignes de sécurité
Faire remonter l'information sur les risques









LES FACTEURS GÉNÉRANT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT



OBJECTIFS

Connaitre les facteurs liés à l'organisation et aux situations de travail.

Connaitre les facteurs liés aux relations humaines.

Connaitre les conséquences sur les collaborateurs et l'employeur.



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT





LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

L'organisation du travail



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

L'organisation du travail

Le leadership



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

L'organisation du travail

Le leadership

La culture organisationnelle et le climat social



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

De nombreuses études ont mis en évidence
4 facteurs de harcèlement

L'organisation du travail

Le leadership

La culture organisationnelle et le climat social

Les changements organisationnels



LE HARCÈLEMENT



LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.



LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.

Il consiste en des **interactions négatives** comme des agressions verbales, une critique excessive ou un traitement silencieux.



LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.

Il consiste en des **interactions négatives** comme des agressions verbales, une critique excessive ou un traitement silencieux.

Il n'est pas seulement le fait de managers pervers mais peut tout aussi bien exister entre collègues sans qu'il y ait une question hiérarchique.



LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement est **l'accumulation d'actes « mineurs »** qui se transforme en mauvais traitement systématique.

Il consiste en des **interactions négatives** comme des agressions verbales, une critique excessive ou un traitement silencieux.

Il n'est pas seulement le fait de managers pervers mais peut tout aussi bien exister entre collègues sans qu'il y ait une question hiérarchique.

Les conséquences du harcèlement sont **néfastes** tant pour la victime que pour l'organisation dans son ensemble.



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

- ▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)
- ▶ Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

- ▶ Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)
- ▶ Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)
- ▶ Niveau du **groupe** (dynamique psycho-sociale)



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)

Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)

Niveau du **groupe** (dynamique psycho-sociale)

Niveau **organisationnel** (fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble)



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Les facteurs du harcèlement sont présents
à **différents niveaux**

Niveau **individuel** (personnalités du harceleur et du harcelé)

Niveau **dyadique** (conflit entre deux personnes)

Niveau du **groupe** (dynamique psycho-sociale)

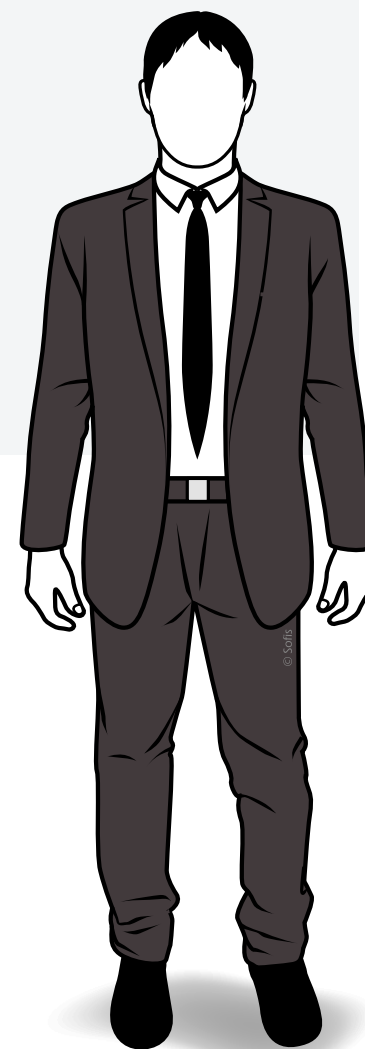
Niveau **organisationnel** (fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble)

Niveau **sociétal** (culture/idéologie)



LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Parmi tous ces facteurs, les facteurs organisationnels sont directement **sous l'emprise de l'employeur** et les méthodes de gestion employées peuvent être condamnables juridiquement au travers de la sanction du harcèlement.

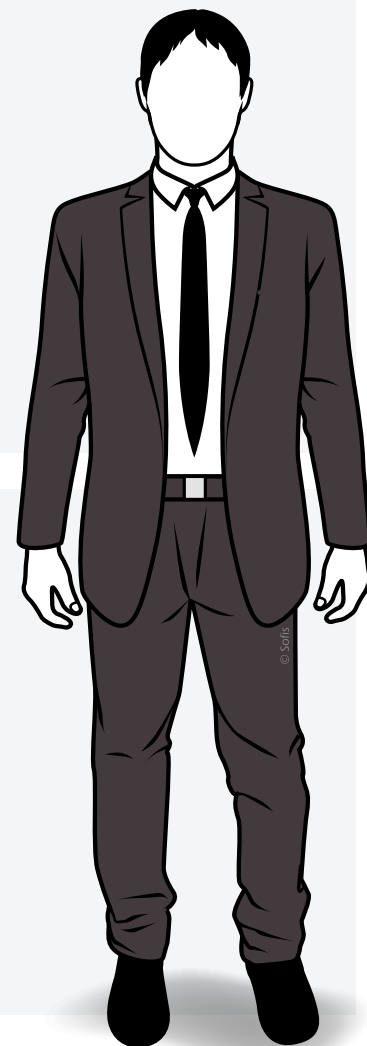




LES FACTEURS DE HARCÈLEMENT

Parmi tous ces facteurs, les facteurs organisationnels sont directement **sous l'emprise de l'employeur** et les méthodes de gestion employées peuvent être condamnables juridiquement au travers de la sanction du harcèlement.

En effet, il existe aussi un **risque juridique** pour l'employeur en cas de harcèlement dans son entreprise.





L'ORGANISATION DU TRAVAIL



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

**L'organisation
du travail** constitue
un des facteurs du
harcèlement le plus
fréquemment
étudié.



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle

La charge de travail



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle

La charge de travail

Le manque d'autonomie



L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Parmi les **caractéristiques de travail**,
il est possible de citer

Les conflits de rôle et l'ambiguïté de rôle

La charge de travail

Le manque d'autonomie

Les conditions physiques du travail



LE CONFLIT DE RÔLE



LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.



LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.

L'ambiguïté de rôle concerne **l'incertitude** ressentie par les employés au sujet de leurs obligations de travail.



LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.

L'ambiguïté de rôle concerne **l'incertitude** ressentie par les employés au sujet de leurs obligations de travail.

Il a été montré que les **contradictions et absences de clarté** dans le travail favorise l'émergence du harcèlement (Bowling et Beehr, 2006).



LE CONFLIT DE RÔLE

Ce conflit est le ressenti par les employés **d'attentes contradictoires** les concernant.

L'ambiguïté de rôle concerne **l'incertitude** ressentie par les employés au sujet de leurs obligations de travail.

Il a été montré que les **contradictions et absences de clarté** dans le travail favorise l'émergence du harcèlement (Bowling et Beehr, 2006).

D'autre part, des **missions très complexes** et peu contrôlées contribuent à amplifier le phénomène de harcèlement (Vartia, 1996).



LA CHARGE DE TRAVAIL



LA CHARGE DE TRAVAIL

La **charge de travail** est une autre caractéristique qui influe sur le harcèlement.



LA CHARGE DE TRAVAIL

La **charge de travail** est une autre caractéristique qui influe sur le harcèlement.

De hautes charges de travail conduisent à de la **frustration** qui se traduit en harcèlement.



LA CHARGE DE TRAVAIL

La **charge de travail** est une autre caractéristique qui influe sur le harcèlement.

De hautes charges de travail conduisent à de la **frustration** qui se traduit en harcèlement.

Une des explications à cette relation entre charge de travail et harcèlement réside dans **le peu de temps disponible** pour résoudre les situations conflictuelles susceptibles de dégénérer en harcèlement.



LA CHARGE DE TRAVAIL

Cet effet négatif des fortes charges de travail est aggravé lorsque les employés ont **trop ou pas assez d'autonomie**.



LA CHARGE DE TRAVAIL

Cet effet négatif des fortes charges de travail est aggravé lorsque les employés ont **trop ou pas assez d'autonomie**.

Les **aspects physiques** du travail jouent également un rôle important dans le harcèlement.



LA CHARGE DE TRAVAIL

Cet effet négatif des fortes charges de travail est aggravé lorsque les employés ont **trop ou pas assez d'autonomie**.

Les **aspects physiques** du travail jouent également un rôle important dans le harcèlement.

Ces facteurs générateurs de stress peuvent être la foule ou l'exiguïté, les températures inconfortables ou le bruit...



LE LEADERSHIP

Deux modes de management favoriseraient le harcèlement
(Poilpot-Rocaboy, 2010). Il s'agit des styles :



LE LEADERSHIP

Deux modes de management favoriseraient le harcèlement
(Poilpot-Rocaboy, 2010). Il s'agit des styles :

Autoritaire



LE LEADERSHIP

Deux modes de management favoriseraient le harcèlement
(Poilpot-Rocaboy, 2010). Il s'agit des styles :

Autoritaire

Laisser-faire



LE STYLE AUTORITAIRE



LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :



LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :

Il génère des **relations de pouvoir déséquilibrées**, propices au harcèlement.



LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :

Il génère des **relations de pouvoir déséquilibrées**, propices au harcèlement.

Il est aussi fondé sur des **structures rigides**, plus exposées au harcèlement car cette rigidité rend plus difficile la résolution des situations conflictuelles.



LE STYLE AUTORITAIRE

Le style autoritaire favorise le **harcèlement vertical**, c'est-à-dire un harcèlement d'un supérieur envers ses subordonnés :

Il génère des **relations de pouvoir déséquilibrées**, propices au harcèlement.

Il est aussi fondé sur des **structures rigides**, plus exposées au harcèlement car cette rigidité rend plus difficile la résolution des situations conflictuelles.

Ce mode de management est donc **propice aux comportements abusifs**.



LE STYLE LAISSER-FAIRE



LE STYLE LAISSER-FAIRE

Le style laisser-faire est relatif à une forme **d'inaction des managers.**



LE STYLE LAISSER-FAIRE

Le style laisser-faire est relatif à une forme **d'inaction des managers**.

Cela correspond à un **leadership « laxiste »**, voire à l'absence de leadership.



LE STYLE LAISSER-FAIRE

Le style laisser-faire est relatif à une forme **d'inaction des managers**.

Cela correspond à un **leadership « laxiste »**, voire à l'absence de leadership.

Il favorise un **harcèlement horizontal**, c'est-à-dire le harcèlement d'un individu par ses collègues sans présence de relations hiérarchiques.



LE STYLE LAISSER-FAIRE

En effet, le silence qui caractérise le style laisser-faire est perçu comme une **acceptation du harcèlement**.



LE STYLE LAISSER-FAIRE

En effet, le silence qui caractérise le style laisser-faire est perçu comme une **acceptation du harcèlement**.

Un simple conflit peut **dégénérer** en harcèlement car le management préfère ne rien voir et ne pas intervenir.



LE STYLE LAISSER-FAIRE

En effet, le silence qui caractérise le style laisser-faire est perçu comme une **acceptation du harcèlement**.

Un simple conflit peut **dégénérer** en harcèlement car le management préfère ne rien voir et ne pas intervenir.

L'abstention des supérieurs rend ainsi possible le **développement du harcèlement**.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

La **culture organisationnelle** se définit comme le modèle des valeurs, des normes, des attentes, du comportement, partagé par les membres de l'organisation et allant au-delà de la culture établie dans le système social.





CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

La **culture organisationnelle** se définit comme le modèle des valeurs, des normes, des attentes, du comportement, partagé par les membres de l'organisation et allant au-delà de la culture établie dans le système social.

Le comportement de harcèlement a tendance à avoir lieu dans les organisations où la culture **tolère voire encourage** le comportement d'agresseur.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

La **culture organisationnelle** se définit comme le modèle des valeurs, des normes, des attentes, du comportement, partagé par les membres de l'organisation et allant au-delà de la culture établie dans le système social.

Le comportement de harcèlement a tendance à avoir lieu dans les organisations où la culture **tolère voire encourage** le comportement d'agresseur.

Le climat social renvoie à la perception de la qualité des relations sociales et professionnelles, dénotant une **atmosphère générale** qui prévaut sur le lieu de travail.





CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**





CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**

Contribue à l'augmentation de la probabilité
du conflit interpersonnel et peut aboutir à des
intimidations.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**

Contribue à l'augmentation de la probabilité
du conflit interpersonnel et peut aboutir à des
intimidations.

Plus le climat
est orienté vers les
**règles, procédures
et objectifs**



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Un climat
social **pauvre**

Contribue à l'augmentation de la probabilité du conflit interpersonnel et peut aboutir à des intimidations.

Plus le climat
est orienté vers les
**règles, procédures
et objectifs**

Plus le harcèlement est vu comme un instrument visant à inciter le salarié à travailler rigoureusement.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
le minimum de
défauts



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
**le minimum de
défauts**

Produit l'effet d'une charge émotionnelle sur les exécutants, de la tension psychologique et du harcèlement.



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
**le minimum de
défauts**

Produit l'effet d'une charge émotionnelle sur les exécutants, de la tension psychologique et du harcèlement.

Dans un climat
caractérisé par la
confiance mutuelle,
le dialogue,
l'entraide



CULTURE ORGANISATIONNELLE ET CLIMAT SOCIAL

Le climat centré
sur la **performance**,
les normes strictes,
**le minimum de
défauts**

Produit l'effet d'une charge émotionnelle sur les exécutants, de la tension psychologique et du harcèlement.

Dans un climat
caractérisé par la
confiance mutuelle,
le dialogue,
l'entraide

Le comportement de harcèlement sera mal vu et plus condamnable.



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations

Des crises



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations

Des crises

Des licenciements de masse



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Le **changement** peut être défini par :

Des restructurations

Des crises

Des licenciements de masse

Des gels ou baisses de salaires



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Plusieurs études ont confirmé l'impact de changement sur le recensement de cas de harcèlement (Baron et Neuman, 1998, Hoel et Cooper, 2000, Skogstad et al., 2007).



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Plusieurs études ont confirmé l'impact de changement sur le recensement de cas de harcèlement (Baron et Neuman, 1998, Hoel et Cooper, 2000, Skogstad et al., 2007).

Le **changement est responsable** de conflit de rôle et d'insécurité qui influent sur le harcèlement.



LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Plusieurs études ont confirmé l'impact de changement sur le recensement de cas de harcèlement (Baron et Neuman, 1998, Hoel et Cooper, 2000, Skogstad et al., 2007).

Le **changement est responsable** de conflit de rôle et d'insécurité qui influent sur le harcèlement.

Les restructurations et réductions d'effectifs **dégradent les conditions de travail** en augmentant naturellement la charge de travail, le stress, les ambiguïtés de rôle et l'insécurité de l'emploi.



LES FACTEURS LIÉS AUX RELATIONS HUMAINES



LES FACTEURS LIÉS AUX RELATIONS HUMAINES

Les relations humaines sont souvent complexes.



LES FACTEURS LIÉS AUX RELATIONS HUMAINES

Les relations humaines sont souvent complexes.

Cette complexité est liée à la compréhension individuelle des situations.



LES FACTEURS LIÉS AUX RELATIONS HUMAINES

Les relations humaines sont souvent complexes.

Cette complexité est liée à la compréhension individuelle des situations.

Ce qui relève de l'humour pour une personne, ne le sera pas forcément pour son interlocuteur.



HALTE AUX IDÉES REÇUES !!!



HALTE AUX IDÉES REÇUES !!!



C'est juste une blague !



HALTE AUX IDÉES REÇUES !!!

C'est juste une blague !

Le harcèlement sexuel, c'est uniquement dans le cadre du service.



HALTE AUX IDÉES REÇUES !!!

C'est juste une blague !

Le harcèlement sexuel, c'est uniquement dans le cadre du service.

Un homme ne peut pas être victime de harcèlement sexuel.



HALTE AUX IDÉES REÇUES !!!

C'est juste une blague !

Le harcèlement sexuel, c'est uniquement dans le cadre du service.

Un homme ne peut pas être victime de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel, c'est uniquement quand on fait des avances sexuelles.



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Illégal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Séduction

Illégal

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non
souhaité par le (la) destinataire

Illégal

Séduction

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Flatteur et satisfaisant

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Motivé par une recherche de pouvoir ou domination

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Flatteur et satisfaisant

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Motivé par une recherche de pouvoir ou domination

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Flatteur et satisfaisant

Motivé par l'établissement d'une relation équilibrée et réciproque

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Motivé par une recherche de pouvoir ou domination

Le (la) destinataire se blâme, se sent dévalorisé(e)

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Flatteur et satisfaisant

Motivé par l'établissement d'une relation équilibrée et réciproque

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Motivé par une recherche de pouvoir ou domination

Le (la) destinataire se blâme, se sent dévalorisé(e)

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Flatteur et satisfaisant

Motivé par l'établissement d'une relation équilibrée et réciproque

Le (la) destinataire se sent encouragé(e), valorisé(e)

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Motivé par une recherche de pouvoir ou domination

Le (la) destinataire se blâme, se sent dévalorisé(e)

Le (la) destinataire se sent impuissant(e)

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Flatteur et satisfaisant

Motivé par l'établissement d'une relation équilibrée et réciproque

Le (la) destinataire se sent encouragé(e), valorisé(e)

Légal



HARCÈLEMENT SEXUEL OU SÉDUCTION ?

Sources : Vade-mecum contre le harcèlement sexuel au sein du Ministère des Armées

Harcèlement sexuel

Sans consentement et non souhaité par le (la) destinataire

Unilatéral et envahissant

Abaissant et dégradant

Motivé par une recherche de pouvoir ou domination

Le (la) destinataire se blâme, se sent dévalorisé(e)

Le (la) destinataire se sent impuissant(e)

Illégal

Séduction

Consenti et/ou souhaité par le (la) destinataire

Réciproque et ouvert

Flatteur et satisfaisant

Motivé par l'établissement d'une relation équilibrée et réciproque

Le (la) destinataire se sent encouragé(e), valorisé(e)

Le (la) destinataire maîtrise les événements

Légal



Afin de ne pas tomber dans des situations de harcèlement ou de violence sexuelle, il est donc important **d'écouter son interlocuteur et de respecter ses choix et réponses.**



LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXUELLES



OBJECTIFS

Mettre en place une politique de prévention concertée.

Sensibiliser et mettre en place des mesures préventives.

Mobiliser l'ensemble de la structure.



DÉMARCHE DE PRÉVENTION



DÉMARCHE DE PRÉVENTION

La prévention
du harcèlement et
des violences sexuelles
s'inscrit dans la démarche
de **prévention
des Risques
Psycho-Sociaux**
(RPS).



L'ENCADREMENT A UN RÔLE ESSENTIEL



L'ENCADREMENT A UN RÔLE ESSENTIEL

La manière de manager peut être un élément déterminant.



L'ENCADREMENT A UN RÔLE ESSENTIEL

La manière de manager peut être un élément déterminant.

Il participe par l'élaboration de procédure et il est également dans une position lui permettant de détecter des situations à risque.



PRÉVENTION PRIMAIRE



PRÉVENTION PRIMAIRE

▶ Agir sur les causes organisationnelles, agir à la source.



PRÉVENTION PRIMAIRE

- ▶ Agir sur les causes organisationnelles, agir à la source.
- ▶ Favoriser le management de proximité.



PRÉVENTION PRIMAIRE

- ▶ Agir sur les causes organisationnelles, agir à la source.
- ▶ Favoriser le management de proximité.
- ▶ Piloter de façon continue le changement.



PRÉVENTION PRIMAIRE

- ▶ Agir sur les causes organisationnelles, agir à la source.
- ▶ Favoriser le management de proximité.
- ▶ Piloter de façon continue le changement.
- ▶ Agir sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales.



PRÉVENTION PRIMAIRE

▶ Agir sur les causes organisationnelles, agir à la source.

▶ Favoriser le management de proximité.

▶ Piloter de façon continue le changement.

▶ Agir sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales.

▶ Agir dans la durée.



PRÉVENTION PRIMAIRE

▶ Agir sur les causes organisationnelles, agir à la source.

▶ Favoriser le management de proximité.

▶ Piloter de façon continue le changement.

▶ Agir sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales.

▶ Agir dans la durée.

▶ Politique générale de prévention.



PRÉVENTION PRIMAIRE

- ▶ Agir sur les causes organisationnelles, agir à la source.
- ▶ Favoriser le management de proximité.
- ▶ Piloter de façon continue le changement.
- ▶ Agir sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales.
- ▶ Agir dans la durée.
- ▶ Politique générale de prévention.
- ▶ Capacité de remise en cause du mode de management.



PRÉVENTION SECONDAIRE



PRÉVENTION SECONDAIRE

Accompagner les personnels (Changements, missions...).



PRÉVENTION SECONDAIRE

- ▶ Accompagner les personnels (Changements, missions...).
- ▶ Recueillir et exploiter les indicateurs de fonctionnement.



PRÉVENTION SECONDAIRE

- ▶ Accompagner les personnels (Changements, missions...).
- ▶ Recueillir et exploiter les indicateurs de fonctionnement.
- ▶ Renfort du collectif, limiter l'isolement.



PRÉVENTION SECONDAIRE

- ▶ Accompagner les personnels (Changements, missions...).
- ▶ Recueillir et exploiter les indicateurs de fonctionnement.
- ▶ Renfort du collectif, limiter l'isolement.
- ▶ Renforcer le personnel à la résistance au stress.



PRÉVENTION SECONDAIRE

Accompagner les personnels (Changements, missions...).

Recueillir et exploiter les indicateurs de fonctionnement.

Renfort du collectif, limiter l'isolement.

Renforcer le personnel à la résistance au stress.

Actions centrées sur les conséquences sans remises en cause du système



PRÉVENTION SECONDAIRE

Accompagner les personnels (Changements, missions...).

Recueillir et exploiter les indicateurs de fonctionnement.

Renfort du collectif, limiter l'isolement.

Renforcer le personnel à la résistance au stress.

Actions centrées sur les conséquences sans remises en cause du système

Réponses plus collectives qu'individuelles



PRÉVENTION TERTIAIRE



PRÉVENTION TERTIAIRE

Prendre en charge le personnel en souffrance.



PRÉVENTION TERTIAIRE

Prendre en charge le personnel en souffrance.

Adopter une approche individuelle.



PRÉVENTION TERTIAIRE

Prendre en charge le personnel en souffrance.

Adopter une approche individuelle.

Assurer le soutien psychologique.



PRÉVENTION TERTIAIRE

Prendre en charge le personnel en souffrance.

Adopter une approche individuelle.

Assurer le soutien psychologique.

Maintenir ou favoriser le retour dans l'emploi.



PRÉVENTION TERTIAIRE

Prendre en charge le personnel en souffrance.

Adopter une approche individuelle.

Assurer le soutien psychologique.

Maintenir ou favoriser le retour dans l'emploi.

Actions individuelles centrées sur les conséquences



AGIR LORS DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCES SEXUELLES AVÉRÉES



OBJECTIFS

Savoir détecter des situations à risques.

Connaitre les comportements et postures à adopter.

Savoir accompagner la victime et l'auteur présumé.

Savoir mettre en œuvre des actions correctives.



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

Les conséquences
du harcèlement sexuel
sur la santé des individus
sont **bien identifiées**.



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des **symptômes de stress** :



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des **symptômes de stress** :

Nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper-vigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues)...



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en **troubles psychiques ou somatiques avérés**.



RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :

Diminution de la satisfaction au travail



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :

Diminution de la satisfaction au travail

Désinvestissement professionnel



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

La **vie professionnelle** des salariés victimes de harcèlement est généralement **affectée** par cette situation :

Diminution de la satisfaction au travail

Désinvestissement professionnel

Isolement, dégradation des relations avec les collègues



RECONNAÎTRE UNE SITUATION À RISQUE

La **qualité du travail** peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs.



RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

La **qualité du travail** peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs.

Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un **retrait** ou un **départ** (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission).



RECONNAITRE UNE SITUATION À RISQUE

La **qualité du travail** peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs.

Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un **retrait ou un départ** (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission).

La **sphère familiale et sociale** n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).



LE REPÉRAGE D'UNE VICTIME PEUT SE FAIRE DE DIFFÉRENTES FAÇONS :



LE REPÉRAGE D'UNE VICTIME PEUT SE FAIRE DE DIFFÉRENTES FAÇONS :

La victime parle d'elle-même au sein de la structure.



LE REPÉRAGE D'UNE VICTIME PEUT SE FAIRE DE DIFFÉRENTES FAÇONS :

La victime parle d'elle-même au sein de la structure.

Un ou une collègue signale la victime soit en connaissance de la situation, soit en repérant des signaux d'alerte.



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :



Absentéisme



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :



Absentéisme



Turnover



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Turnover



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Turnover

Baisse de créativité



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Turnover

Baisse de créativité



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Accidents du travail

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Accidents du travail

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement

Atteinte à l'image de l'entreprise



LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT ONT ÉGALEMENT DES RÉPERCUSSIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES :

Absentéisme

Démotivation

Perte de productivité

Détérioration du climat social

Accidents du travail

Litiges et procédures judiciaires...

Turnover

Baisse de créativité

Mauvaise ambiance de travail

Difficultés de recrutement

Atteinte à l'image de l'entreprise



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers **les services de la médecine du travail.**



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers **les services de la médecine du travail**.

En outre, il est recommandé, au cours de l'enquête, **d'adapter les conditions de travail** au sein de votre organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

D'abord, il convient de s'assurer qu'aucune de ces personnes n'est l'objet de mesures de représailles et d'orienter la victime présumée vers **les services de la médecine du travail**.

En outre, il est recommandé, au cours de l'enquête, **d'adapter les conditions de travail** au sein de votre organisation afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

La consigne peut d'abord être donnée aux personnes impliquées de **ne pas entrer en contact les unes avec les autres**.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si la victime présumée et le salarié mis en cause
travaillent habituellement ensemble



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si la victime présumée et le salarié mis en cause
travaillent habituellement ensemble

L'un des deux salariés peut être affecté, le temps de l'enquête, dans un
autre service.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si la victime présumée et le salarié mis en cause
travaillent habituellement ensemble

L'un des deux salariés peut être affecté, le temps de l'enquête, dans un
autre service.

Ce changement d'affectation doit de préférence se faire au **profit de la victime présumée** et avec son consentement.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si le salarié mis en cause est un **responsable hiérarchique**
de la victime présumée



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si le salarié mis en cause est un **responsable hiérarchique** de la victime présumée

Il peut être envisagé d'affecter temporairement cette dernière, avec son accord, **auprès d'un autre responsable**, en faisant en sorte qu'elle continue d'exercer les mêmes fonctions ;



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause **fait courir un risque** sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause **fait courir un risque** sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés

Il peut être procédé à sa **mise à pied conservatoire** le temps de l'enquête avec ou sans maintien du salaire.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause **fait courir un risque** sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés

Dans le cas d'une mise à pied sans maintien du salaire, cela implique de disposer en amont de l'enquête **d'éléments suffisamment probants** à l'encontre du salarié mis en cause.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si les faits signalés sont suffisamment graves et que le maintien dans l'entreprise du salarié mis en cause **fait courir un risque** sur la santé physique et mentale de la victime présumée ou des autres salariés

Dans le cas d'une mise à pied sans maintien du salaire, cela implique de disposer en amont de l'enquête **d'éléments suffisamment probants** à l'encontre du salarié mis en cause.

En effet, si sa responsabilité est par la suite écartée, il pourra réclamer, devant le juge, le **rappel des salaires** couvrant la période de mise à pied et l'attribution de **dommages et intérêts**.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si l'enquête interne conclut à la **responsabilité**
du salarié mis à pied



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si l'enquête interne conclut à la **responsabilité**
du salarié mis à pied

Il convient d'enclencher très rapidement une **procédure disciplinaire**
à son encontre.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Si l'enquête interne conclut à la **responsabilité**
du salarié mis à pied

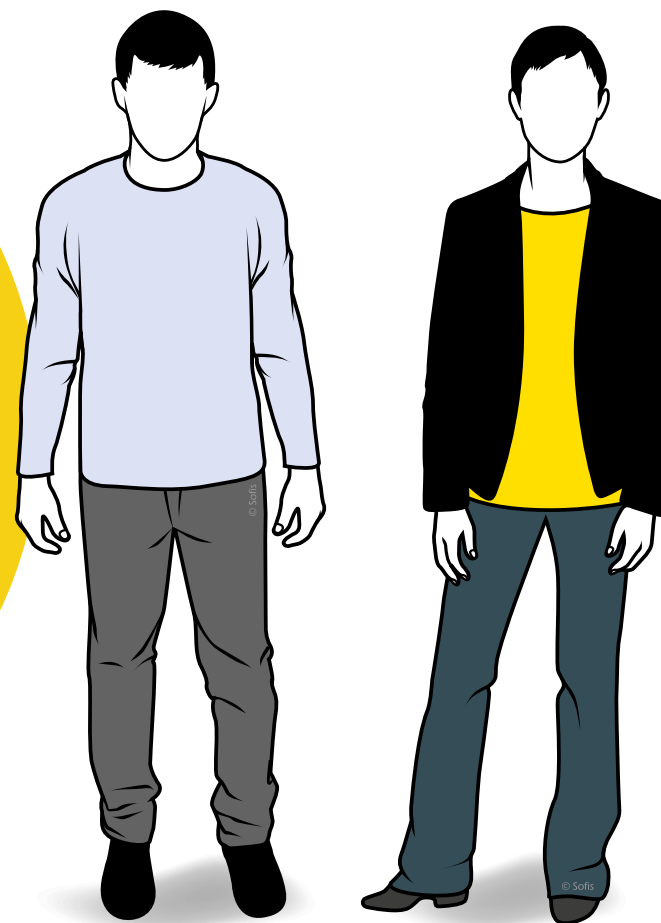
Il convient d'enclencher très rapidement une **procédure disciplinaire** à son encontre.

En effet, une mise à pied conservatoire qui n'est pas immédiatement suivie de l'engagement d'une procédure disciplinaire sera considérée par les juges comme une sanction disciplinaire, avec pour conséquence qu'aucune autre sanction ne puisse être infligée à l'encontre du salarié.



POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL AU COURS DE L'ENQUÊTE

Quelle que
soit la mesure
transitoire retenue,
il est important de tout
faire pour **maintenir
la réputation des
personnes.**





LES SUITES DE L'ENQUÊTE

LES SUITES DE L'ENQUÊTE

Que l'enquête interne conclut à l'existence ou non d'un harcèlement sexuel, il est vivement recommandé de **s'entretenir** avec la personne à l'origine du signalement pour l'informer des conclusions de l'enquête et des suites données.





LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL



LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel



LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »
(article L. 1153-6 du Code du travail).



LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »
(article L. 1153-6 du Code du travail).

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »
(article L. 1153-5 du Code du travail).



LE RAPPORT CONCLUT À L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Si, à l'issue d'une enquête concluant à l'existence d'un harcèlement sexuel, aucune sanction n'est prise à l'encontre de son auteur, la **responsabilité civile de l'employeur peut être engagée** sur cette base.



ACCOMPAGNER LA VICTIME



ACCOMPAGNER LA VICTIME

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des **conditions normales de travail**.



ACCOMPAGNER LA VICTIME

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des **conditions normales de travail**.

Il s'agit d'être particulièrement **vigilant** aux représailles dont elle peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur.



ACCOMPAGNER LA VICTIME

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des **conditions normales de travail**.

Il s'agit d'être particulièrement **vigilant** aux représailles dont elle peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur.

En prévention, des **entretiens réguliers** avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.



LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL



LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Protéger le salarié à l'origine du signalement



LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Protéger le salarié à l'origine du signalement

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence **ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire** sauf mauvaise foi de sa part.



LE RAPPORT CONCLUT À L'ABSENCE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Protéger le salarié à l'origine du signalement

Le salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement dont l'enquête n'a pas révélé l'existence **ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire** sauf mauvaise foi de sa part.

Selon la jurisprudence, la **mauvaise foi** « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. »



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

**D'une manière
générale, il convient**



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

D'une manière
générale, il convient

De **rester vigilant** tout en évitant
d'instaurer un climat de suspicion.



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

D'une manière
générale, il convient

De **rester vigilant** tout en évitant
d'instaurer un climat de suspicion.

L'absence de harcèlement auquel a conclu l'enquête peut simplement
résulter de l'absence de témoignages ou d'éléments suffisamment
probants.



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

**D'une manière
générale, il convient**

D'accompagner la poursuite des relations
de travail.



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

**D'une manière
générale, il convient**

D'accompagner la poursuite des relations
de travail.

Au-delà des salariés directement impliqués, la réalisation d'une enquête peut générer des tensions dans l'entreprise et un climat de défiance peut s'instaurer à l'égard de la personne mise en cause, voire de celles à l'origine du signalement ou ayant témoigné.



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Là encore, managers, responsable RH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la **non-détérioration des conditions de travail**.



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Là encore, managers, responsable RH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la **non-détérioration des conditions de travail**.

Pour limiter ces risques et faciliter le retour à des relations de travail apaisées, **des temps d'échange** individuels et collectifs peuvent être organisés.



LA POURSUITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Là encore, managers, responsable RH et employeur doivent être particulièrement vigilants à la **non-détérioration des conditions de travail**.

Pour limiter ces risques et faciliter le retour à des relations de travail apaisées, **des temps d'échange** individuels et collectifs peuvent être organisés.

Si malgré cela, les tensions demeurent ou que la situation se dégrade, un **changement de poste** de travail peut être envisagé sous réserve de l'accord du salarié si ce changement entraîne une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.



En application de la loi du 11 mars 1957 et du Code de la Propriété Intellectuelle
du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif
de la présente publication est strictement interdite
sans autorisation expresse de :



02 46 85 02 99

contacts@sofis.fr
www.sofis.fr

Article L.335-2 du Code de la Propriété Intellectuelle :

Toute édition d'écrits, de composition musicale, de dessin, de peinture ou de toute autre
production, imprimée ou gravée en entier ou en partie, au mépris des lois et règlements relatifs à
la propriété des auteurs, est une contrefaçon et toute contrefaçon est un délit.
La contrefaçon en France d'ouvrages publiés en France ou à l'étranger est punie de 3 ans
d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende.

En cas de litige, le présent document ne peut se substituer aux textes officiels et n'est pas
opposable aux jugements des tribunaux compétents.