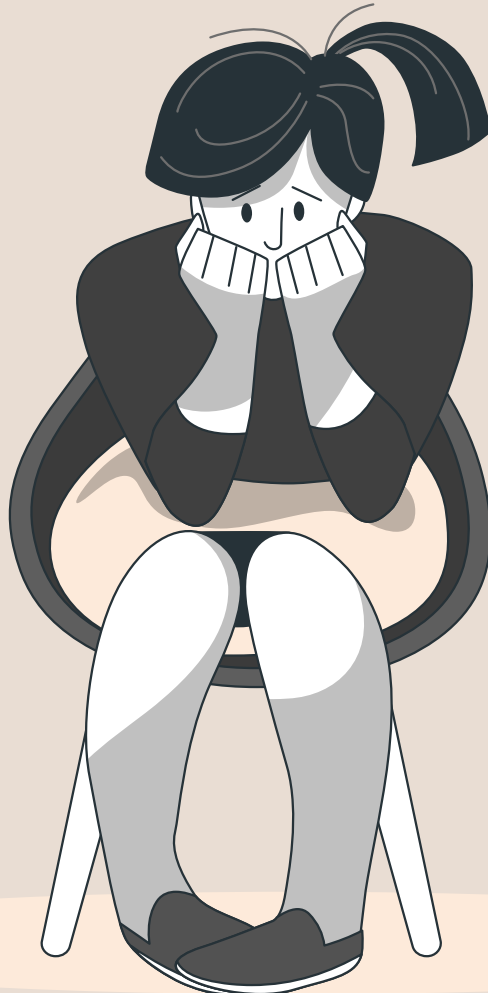




*Démarche 360° :*

*Harcèlement moral ou sexuel*

*et agissements sexistes au travail*



# Sommaire

03

*Préambule*

04

*Présentation*

06

*Harcèlement au travail*

08

*Agissements sexistes*

09

*Différents modes d'harcèlements*

11

*Les causes du harcèlement*

15

*Les conséquences sur la santé*

17

*Démarche à 360°*

# P

## réambule

Dans tous les secteurs d'activité, et quelle que soit la taille de l'entreprise, aucun employeur ou employé n'est totalement à l'abri du harcèlement moral ou sexuel dans un cadre professionnel, en tant que victime ou témoin. Au lieu de freiner le phénomène, le télétravail en a fait émerger de nouvelles formes, en raison de la dégradation des conditions de travail. Plus que jamais, il est indispensable de savoir détecter de telles situations et les prendre en charge de manière appropriée.

Le harcèlement soulève pas mal de questions : à quel moment commence-t-il ? Comment le repérer ? Comment bien définir le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes ? Qui harcèle et qui est harcelé ? Comment le prévenir ? Quelles sont vos responsabilités ? Comment accompagner les salariés ? Quelles sont les solutions concrètes de prévention ?... sont autant de questions que vous vous posez face à la recrudescence des plaintes pour harcèlement.... Chacun peut, à un moment ou un autre, être victime de cette pratique au sein de son environnement de travail.

Le plus souvent c'est toujours la même personne qui subit le harcèlement au travail, ce qui provoque de lourdes conséquences pour cette victime. Il y a donc des effets tant sur la dignité que l'intégrité physique ou psychique, dont découle certaines conséquences comme la perte d'emploi et la détérioration du climat et des conditions de travail. Depuis 20 ans les choses ont évolué concernant la prévention des Risques Psychosociaux et le harcèlement au travail.

Actuellement, nous prenons beaucoup plus en compte les dommages psychiques que ressentent les victimes de harcèlement. Cependant l'ampleur de ces dommages sont encore sous-estimés y compris par les thérapeutes.

Ce phénomène de harcèlement n'est pas un problème contemporain, selon Ancibure & Galan (2006), il est présent depuis de nombreuses années. Mais ce n'est qu'à partir de 1990, que le harcèlement moral est devenu un sujet d'études scientifiques.

En 1998, un mémoire intitulé Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien, de Marie-France Hirigoyen a été publié. Cet ouvrage a suscité un grand débat de société, qui permis l'adoption de la loi de modernisation sociale (2002). Cette dernière donne un cadre législatif en France, pour la prévention et la répression du harcèlement moral au travail.

Le présent document a pour but d'aider et d'aiguiller tous les employeurs et autres acteurs de la prévention en entreprise dans la compréhension et l'appréhension du harcèlement moral au travail. Il est nécessaire d'en parler pour mieux le prévenir et ainsi préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

# P Présentation

Preventech Consulting est spécialisée depuis plus de 18 ans dans la mise en place de stratégies, d'actions collectives et individuelles au service de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail.

Pour préserver la Santé et la Qualité de Vie au Travail de vos salariés, nous nous sommes structurés autour de 5 pôles :

**Sécurité au travail** : prévention et sensibilisation des salariés, analyse des accidents du travail, formations et diagnostic sécurité...

**Ergonomie** : prévention des Troubles Musculos-Squelettiques (TMS), évaluation de la pénibilité, analyse des postes de travail et recherches de solutions, sensibilisation & formation aux bonnes postures...

**Bien-être au travail** : diagnostique à l'aide d'un baromètre QVT, formation et sensibilisation des acteurs de l'entreprise, préservation de la santé physique et mentale des salariés à travers des ateliers animés par des experts: coachs sportifs, nutritionnistes, ostéopathes, sophrologues...vous permettant de développer un climat favorable à l'épanouissement des salariés.

**Risques psychosociaux** : prévention des risques psychosociaux, formation des acteurs majeurs /référénts de l'entreprise sur les RPS...

**Management** : la question du Management devient fondamentale car elle permet le recentrage autour du lien humain, et par conséquent, les ajustements nécessaires en matière de prévention.

Nous intégrons les questions de Santé et Qualité de Vie au Travail dans les processus et les pratiques des ressources humaines, du management et de l'organisation du travail. Ce qui permet de répondre aux obligations légales en matière de sécurité et de santé au travail ; et de maintenir une bonne performance d'entreprise en réduisant le coût des TMS et RPS et en favorisant la cohésion d'équipe et l'épanouissement des collaborateurs. Agir sur la Santé et la Qualité de Vie au Travail renforce l'engagement et la motivation des équipes.

C'est pourquoi depuis plus de 18 ans, nous travaillons avec une équipe pluridisciplinaire de consultants, tous experts dans leur domaine : ergonomes, ergonomes Européens, ingénieurs sécurité, coachs sportifs, nutritionnistes, sophrologues, ostéopathes, rigologues ...

Cette pluridisciplinarité nous permet de proposer des solutions sur-mesure tout en mettant en place une approche globale de la situation, et ainsi agir au cœur de la vie des entreprises.

# Offre globale



## Environnement de travail

### Ergonomie

- Diagnostic TMS
- Étude et analyse des postes de travail
- **Recommandations** ergonomiques lors de réaménagements
- Pénibilité au travail
- **Formations** : Travail sur écran, L'ergonomie pour les non-ergonome, etc...

### Sécurité au travail

- Évaluation des risques professionnels (DUER)
- Auto diagnostic
- Plan de prévention, plan de circulation,
- **Diagnostic** santé & sécurité au travail...

## Les risques psychosociaux

- **Conférences** : la sensibilité aux RPS, Lutte contre les addictions, Droit à la déconnexion, Harcèlements
- **Formations** : RPS / Gestion du stress / Incivilités Internes ou externes, Référents Harcèlement Sexuel et agissements sexistes, etc...

• **Diagnostic RPS** / Intégration des RPS au sein du DUER, Collectif dégradé, Enquête sur le harcèlement sexuel ou moral

• **Accompagnement** / Coaching / Médiation / Soutien psy



## Le bien-être

- Baromètre Qualité de Vie au Travail & Santé
- Questionnaire flash de reprise d'activité
- Formations / Accompagnement : Hygiène de vie, Optimiser son équilibre de vie et bien vivre au travail, Préserver son capital santé en milieu professionnel, etc...
- Formation de référents au réveil musculaire
- Ateliers bien-être et anti-stress : cohérence cardiaque, sophrologie, nutrition, massages, rigologie...

## Le management

- Accompagnement aux changements
- Formations : Managers de proximité, Télétravail, Gestion de crise, etc...
- Analyse des pratiques professionnelles
- Coaching individuel et collectif
- Régulation et médiation d'équipe



# Harcèlement au travail

?

## Notions

Le harcèlement au travail, se définit comme des actes répétitifs de harcèlement moral vis-à-vis d'un salarié et dégradant ses conditions de travail. Il y a des atteintes sur la santé physique et/ou mentale du collaborateur (exemple de conséquences : mal-être, stress, dépression, perte d'estime de soi, désinvestissement dans le travail, hypertension artérielle, tendances suicidaires...).

Son avenir professionnel, ainsi que sa dignité sont remis en cause. Les conséquences relevées impactent la vie personnelle, sociale et professionnelle de l'individu. Selon le code du travail, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral (Art L1152-1). Le harcèlement fait partie des Risques Psychosociaux (RPS).

La notion de harcèlement fait référence à un comportement abusif et répété. Ce dernier peut être dirigé vis-à-vis d'un salarié mais pas uniquement, Il est aussi probable que le harcèlement soit centré sur un groupe de salariés. Dans les deux cas, ces comportements abusifs présentent des risques pour la santé et sécurité des collaborateurs. En cas de harcèlement moral, il s'agit toujours de comportements négatifs et même destructifs tant verbaux que non-verbaux, que l'on peut décrire comme étant hostiles, humiliants, dégradants et offensants.

L'employeur a donc l'obligation de garantir l'hygiène et la sécurité de ses salariés, et de prévenir toute forme de harcèlement. Le harcèlement peut en effet se présenter sous deux aspects : le **harcèlement sexuel** et le **harcèlement moral**.

### ▪ **Harcèlement sexuel**

Le Code du travail, comme le Code pénal, proscrit le harcèlement sexuel (art. 222-33 C.pénal et L.1153-1 C.trav). La loi du 6 août 2012 a modifié la définition et la sanction du harcèlement sexuel, que celui-ci se déroule dans le cadre du travail ou non. Le harcèlement sexuel est « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 moral**

Le Code du travail comme le Code pénal proscrit le harcèlement moral (art. 222-33-2 C.pénal et L.1152-1 C.trav.). Le harcèlement moral est le fait de commettre des « agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le harcèlement moral n'est pas nécessairement du fait de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique de la victime, et peut avoir lieu sur une courte période.

### ▪ **Agissements sexistes**

Il est défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne qui a pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



# Harcèlement au travail

## En quelques chiffres

**52%**

des femmes ont subi un harcèlement sexuel au travail.

**27%**

des hommes auraient déclaré avoir subi un fait de harcèlement sexuel au travail.

**72%**

des femmes victimes se seraient confiées à une tierce personne.

*En octobre 2017, l'entreprise de recrutement QAPA réalise un sondage sur 4,5 millions de salariés.*



**3 salariés sur 10 ont été au moins une fois victimes de harcèlement moral au travail (Ipsos).**

Que ce soit sur le lieu de travail ou dans les lieux publics, les atteintes les plus répandues sont verbales ou visuelles (sifflements, gestes grossiers...)

**19%**

des femmes en ont été victimes à plusieurs reprises.

**14%**

Les personnes interrogés ont reçu des remarques déplacées et autres commentaires sur leurs tenues ou leurs silhouettes.

**40% des cadres et professions intellectuelles supérieures ont été victimes de harcèlement au travail contre 23% des ouvrières.**

# Agissements sexistes

?

## Notions

La notion d'agissements sexistes réfère à 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 et offensant (Cf. L'article L. 1142-2-1 du Code du travail).

Les agissements sexistes peuvent concerner le recrutement, la rémunération, la formation, la subordination, l'évaluation amenant à une promotion, une affectation ou de mutation.

Dans le rapport « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité » publié en 2015 par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les manifestations du sexisme ordinaire dans le cadre du travail (agissements sexistes et harcèlement sexuel) sont désignées : blagues et remarques sexistes, incivilités à raison du sexe, police des codes sociaux du sexe, interpellations familières, fausse séduction, sexisme bienveillant, considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

# Comportement abusif

Un comportement abusif est un comportement qui humilie, fragilise ou menace la personne dans son milieu de travail. Situation dans laquelle le salarié ne peut pas vraiment se défendre. Ce qui entraîne des atteintes pour sa santé mentale et physique. Généralement le harcèlement se caractérise par une situation d'abus de pouvoir ou d'utilisation abusive de moyens. La relation de pouvoir en cas de harcèlement moral est déséquilibrée. C'est-à-dire que l'une des parties n'est pas en mesure de se défendre et l'autre partie se sent invulnérable. Cette relation de pouvoir constitue une différence importante par rapport aux autres conflits qu'il peut y avoir entre collaborateurs. Cette notion est capitale et favorise le développement d'actes de harcèlement répétitifs.

La dégradation doit porter sur les conditions de travail c'est à dire :

- Le temps de travail
- La rémunération
- Les fonctions ou tâches du salarié
- Les objectifs à réaliser

Selon l'article L1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit être victime de harcèlement moral. L'employeur ne peut donc pas en être victime. En cas de menaces ou autres comportements abusifs de la part d'un salarié, cela n'est pas considéré en tant que harcèlement moral mais violations des obligations de la discipline de l'entreprise ou comme violations du code pénal. Néanmoins le harcèlement entre collaborateurs peut être reconnu, même si la victime est un supérieur hiérarchique.



# Différents modes d'harcèlement

Les modes de harcèlement sont :

- Par des mesures qui limitent les missions ou le pouvoir de décision de la victime ;
- Par l'isolement social ou l'exclusion : on n'adresse plus la parole à la victime ;
- Par l'allusion à la vie privée de la personne : la ridiculiser ou se moquer d'elle ;
- Par des menaces verbales ou la violence verbale : crier, hurler, critiquer ou démotiver en présence de tiers ;
- Par des menaces physiques et par la violence.

Nous rappelons que le harcèlement est défini comme ayant un caractère de répétition. Ce n'est ni un seul acte de discrimination, ni une faute ou une simple violence. La répétition admet au moins deux actes. Ils peuvent se dérouler sur une courte période ou de manière espacés sur un laps de temps plus long.

Ne peut pas être considéré comme acte de harcèlement moral, de simples ordres conformes aux fonctions et qualifications du salarié. Le harcèlement moral peut se référer plutôt à la dégradation des conditions de travail, type un excès de pouvoir, un non-respect de la durée de travail, des objectifs disproportionnés, des mesures de contrôle intrusives...

Les comportements fautifs qui sont adoptés par les salariés peuvent être indirectement associé à l'employeur comme harcèlement moral pour légèreté blâmable.

Dans tous les cas il est interdit d'altérer la santé physique et/ou mentale de salariés en impactant négativement sur leurs conditions de travail, de porter atteinte à leur dignité et de compromettre leur avenir professionnel. Ces trois conditions ne sont pas cumulatives. C'est-à-dire que pour qualifier une situation de harcèlement moral elle n'a pas besoin de répondre à toutes ces conditions, une des trois suffit.



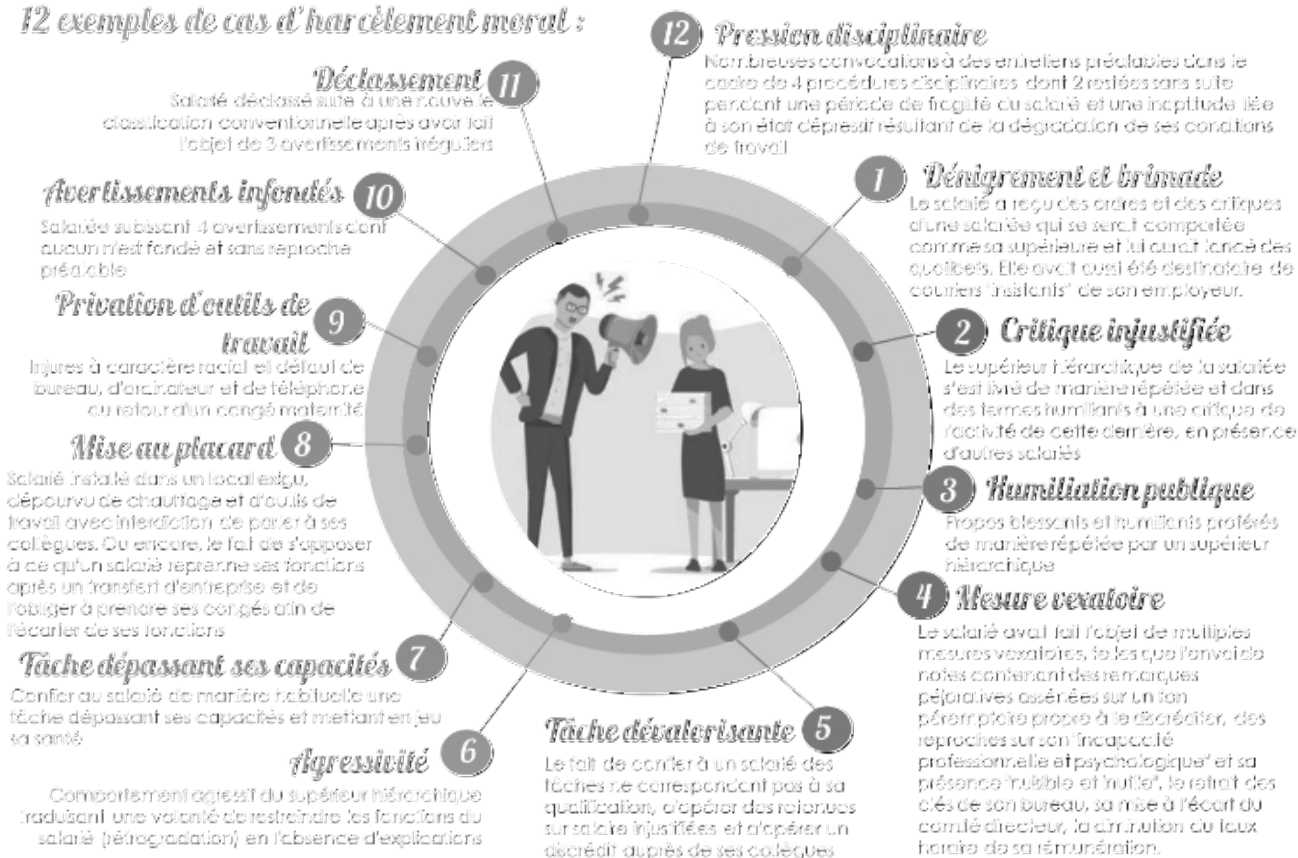
## Exemples - Harcèlement moral

- Une modification d'affectation du salarié avec une réduction de ses responsabilités ou encore une multiplication des mails de critiques et d'observations.
- Lorsque le salarié ne fait finalement pas l'objet d'une promotion professionnelle, l'employeur compromet son avenir professionnel.
- Lorsque le salarié est en état de stress permanent voire anxio-dépressif, l'employeur qui ne fait rien, altère la santé de son salarié.

Un autre exemple plus probant de la finalité du harcèlement peut être « **la mise au placard** ». Le plus souvent cet événement est l'aboutissement d'agissements répétés de harcèlement moral dans le but de faire des économies, d'être encore plus compétitif en faisant ressentir des pressions incessantes au salarié.

# Différents modes d'harcèlement

## 12 exemples de cas d'harcèlement moral :



L'auteur de harcèlement moral ne produit pas toujours les situations de manière intentionnelle. Il peut mettre en place des actes répétitifs qui impacte la santé et sécurité d'un collaborateur, sans forcément avoir une démarche d'atteinte directe sur ce dernier. Quel que soit l'auteur du harcèlement, son absence d'intention ne veut pas dire qu'il n'est pas fautif.

Les causes et les conséquences du harcèlement au travail sont diverses. Il est important de comprendre le fonctionnement de ce processus afin de pouvoir agir sur les situations existantes et de les prévenir à long terme.

# Les causes du harcèlement

## *L'organisation du travail et le mode managérial*

La culture organisationnelle d'une entreprise à un rôle à jouer dans le processus de harcèlement. Car elle régule les normes et le processus de socialisation auxquels les salariés doivent se conformer. Le plus souvent le harcèlement se déroule dans des secteurs où la description des tâches n'est pas énoncée clairement et où l'on peut être sujet à des reproches constamment. C'est le cas dans le secteur tertiaire, celui du médico-social et dans l'enseignement. Dans des domaines très techniques de production le harcèlement est moins présent.

Généralement dans le secteur privé le harcèlement dure moins longtemps, mais est plus brutal et donne suite à des licenciements. A l'inverse dans le secteur public il est plus long et réellement destructeur d'un point de vue de la santé des salariés et également de leur personnalité.

Il y a plusieurs explications en relation avec le nombre important de situations de harcèlement au sein du secteur public. Tout d'abord les abus de pouvoir y sont plus fréquents et la recherche du « bénéfice » est moins présente. La communication entre les niveaux hiérarchiques n'est pas systématique, les collaborateurs ne savent forcément en quoi consiste leur travail et il est rare qu'ils prennent part aux décisions. Le fait qu'il n'y ait pas de dialogue ni de concertation en cas de divergences d'opinion ou de conflit entraîne des situations de harcèlement. Contrairement au secteur privé il est plus compliqué de licencier ou de muter le collaborateur.

D'autres solutions sont employées comme l'isolement de la personne, avec perte d'identité, de sens au travail et/ou de compétences relationnelles. Concernant les PME, une situation de harcèlement perdure rarement en raison de la perte de productivité que cela entraîne. Néanmoins la situation est plus brutale mais dure moins longtemps.

Comme nous avons exposé plus haut, le manque de communication ; l'absence d'appréciation et de reconnaissance sont des causes de harcèlement au travail. Les supérieurs ont souvent une attitude purement « instrumentale » vis-à-vis de leurs travailleurs : ils les considèrent comme des instruments pour atteindre un but. Ils préfèrent dès lors des gens qui sont aptes à accomplir toutes les tâches, qui s'adaptent et qui sont polyvalents. Dans ce cas, les divergences entre les individus ne sont pas acceptées. Des phénomènes d'exclusion risquent dès lors davantage de se manifester.

# Les causes du harcèlement

Dans les milieux compétitifs, on trouve plus facilement de l'incivilité dans les interactions sociales. Ce sont des espaces propices au développement de actions de harcèlement. Il y a trois raisons à cela, premièrement les collaborateurs sont en constante compétition pour la réalisation des tâches et l'avancement de leurs activités de travail. Cette raison à été proposée en 1999 par Rayner, Sheehan, et Barker, selon eux le harcèlement moral est plus fréquent lorsqu'une culture de compétition est présente.

La seconde raison est le fait que dans ce genre d'organisations les comportements agressifs sont renforcés, ce qui encourage implicitement le harcèlement au travail en l'excusant à des fins de productivités au détriment des aspects relationnels (Ferris, Zinko, Brouer, Buckley, & Harvey, 2007). La valorisation de la productivité et de la compétition qui se fait au détriment du bien-être des salariés ou de la sécurité de l'emploi, est un des éléments déclencheur du harcèlement, Sperry (2009).

Le style de supervision au sein de l'organisation est la troisième raison qui engendre des situations de harcèlement. Ces cas sont plus courants quand les employés et les gestionnaires sentent qu'ils ont la permission, implicite ou explicite, des cadres supérieurs d'exprimer des comportements à caractère agressif et harcelant (Brodsky, 1976).

Il faut également considérer les phases de changement organisationnel dans cette culture d'entreprise productive et compétitive. Selon Colletette, Delisle, et Perron (1997), le changement organisationnel renvoie à « toute modification relativement durable dans un sous-système de l'organisation, pourvu que cette modification soit observable par ses membres ou les gens qui sont en relation avec ce système ».

De nos jours les mutations et transformations organisationnelles sont plus rapides et sont nécessaires pour assurer la survie de l'entreprise à long terme. D'après Rondeau (2008), il y a quatre forces (économique, politique, technologique et sociale) qui obligent les organisations à se transformer. Tous ces changements sont facteur d'inquiétude et de craintes pour les salariés (perte d'emploi, peur de ne pas maîtriser de nouveaux outils et/ou techniques de travail, peur de disqualification...) qui déclenchent des situations de harcèlement.

De plus si les conditions de travail sont dégradées ou que les collaborateurs ont un sentiment d'insécurité dans leur environnement de travail, cela peut renforcer la culture de compétition déjà présente et les conflits au sein du collectif de travail.

C'est alors un terrain propice aux situations de harcèlement. Il y a des nombreux facteurs aggravants à prendre en compte. L'organisation du travail est en constante évolution, les tâches demandées sont toujours plus complexes, les collaborateurs doivent être hyper polyvalent, le temps accordé à la réalisation des tâches est réduit, les méthodes de travail sont hyper rationalisées, le collectif de travail n'est pas réellement exploité, les emplois deviennent précaires...

# Les causes du harcèlement

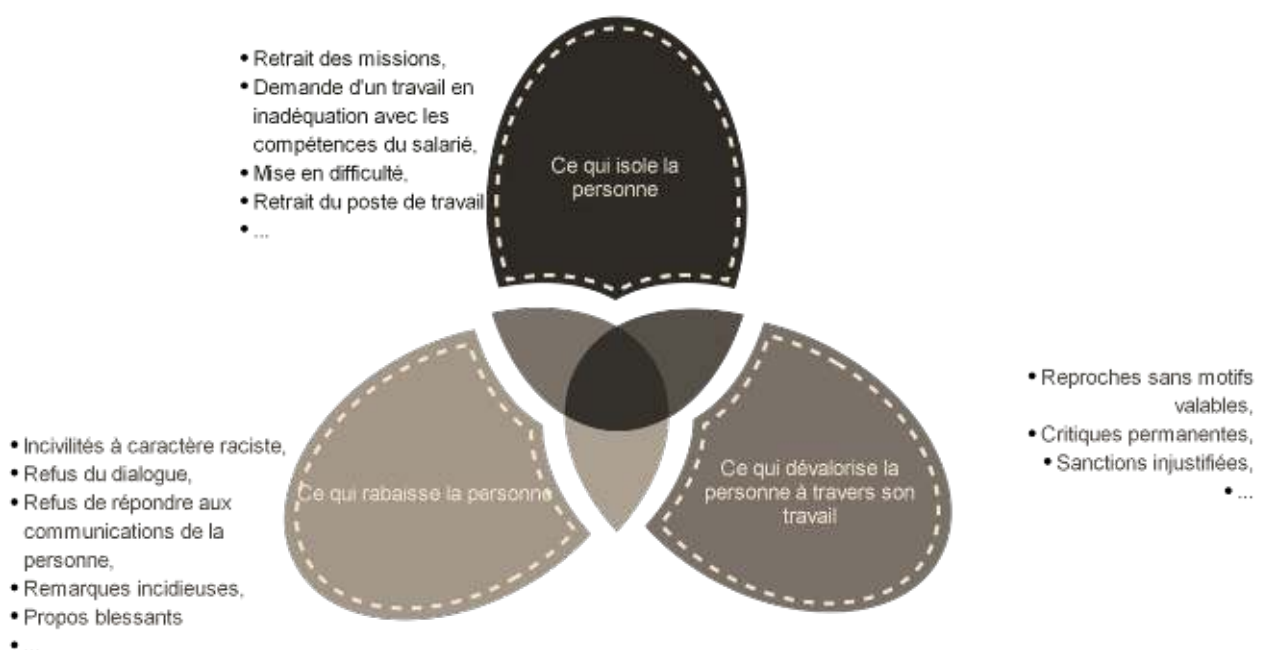
Certains courants de pensée s'autorisent à dire que plusieurs circonstances favorisant le harcèlement moral, proviennent de la victime et d'autres du harceleur.

## Les causes liées à la victime

• **Les aptitudes sociales et l'assurance / l'estime en soi** : autant le sentiment de supériorité que d'infériorité pose problème que cela soit pour la victime ou le harceleur. Le manque d'assurance, le fait de mal s'exprimer et le déséquilibre dans le chef des victimes sont des causes de harcèlement. Les victimes sont souvent des personnes qui manquent d'assurance et qui sont critiquées, offensées et font face à des désapprobations. Elles réagiront donc plus agressivement contre les harceleurs, ce qui va amplifier la situation. Ces agissements plus agressifs pour lutter contre le harceleur vont décrire la victime comme une personne socialement moins adaptée.

• **Névrosisme** : généralement les victimes de harcèlement ont une attitude plaintive et de délaissement ; elles sont potentiellement en dépression ou ont un névrosisme. Le collectif de travail dans ce cas met la victime à l'écart, et l'environnement réagira de manière négative à l'attitude de la personne harcelée.

• **Travail de qualité et la précision** : au niveau du travail rendu les victimes de harcèlement se sentent plus précises, plus motivées à effectuer du travail de qualité, plus honnêtes, plus innovatrices et plus critiques que les autres collaborateurs. Ces victimes dévient des normes collectives. Elles sont marginales par leur haute estime de soi et supériorité morale. Certaines d'entre elles, combattront pendant des années les injustices qui les frappent et ne céderont sous aucun prétexte.



# Les causes du harcèlement

## Les causes liées au harceleur

- **Harcèlement moral basé sur ses propres intérêts** : la victime de harcèlement est un obstacle à la réalisation des buts du harceleur. Ce dernier veut surtout renforcer sa position et son influence pour préserver ses intérêts. Quand il n'est pas possible d'atteindre ses objectifs de manière légitime il met en place des actes de harcèlement moral. Il est possible que la frontière entre des mesures organisationnelles et le harcèlement moral de la part d'un supérieur soit difficile à délimiter (ex : un changement des horaires de travail d'un des salariés).

- **Harcèlement moral pour des raisons personnelles** : il est possible que les actes de harcèlement aient pour but de compenser un sentiment d'infériorité chez un collaborateur. Avoir un manque d'assurance et un sentiment d'insécurité de soi peut provoquer un besoin de contrôle exagéré sur les autres. Si par exemple un supérieur manque de confiance en soi, il aura tendance à convaincre de manière agressive sur le bien fondé de ses actes.

Ces individus veulent renforcer leur propre sentiment de valeur, montrer leur engagement, le travail fournir et leur intérêt pour l'entreprise. Au travail, un collaborateur ou un supérieur veut mettre en évidence qu'il fournit un travail plus important que les autres ou que l'entreprise s'épanouit grâce à lui. Le travail qu'il fait est nécessaire pour valoriser son image. Une compétition sur celui qui livre la meilleure prestation est alors lancée pour éliminer la concurrence. Tous les moyens sont bons pour arriver à ses fins, il peut lancer de fausses rumeurs ou utiliser d'autres mesures dans l'organisation. Un sentiment de valeur élevé peut engendrer un comportement tyrannique lorsqu'il se double de perfectionnisme, d'arrogance et de narcissisme.

- **Le harcèlement moral involontaire** : lors de situations de harcèlement il arrive que le harceleur ne soit pas conscient des effets sur la victime. Surtout s'il n'y a pas une bonne communication ou peu de réactions. Les auteurs de harcèlement vont considérer les réactions à leurs actes comme des réactions exagérées ou déraisonnées de la victime. Cela se produit car on a tendance à attribuer les causes d'un événement aux traits de caractère d'une personne plutôt qu'à l'environnement, même s'il est clair que dans la situation ce dernier a une influence manifeste.



# Conséquences sur la santé

- **Conséquences sur la santé des victimes** : Elles sont de natures diverses. Il faut tout d'abord faire la distinction entre les conséquences générales, les effets traumatiques et les conséquences spécifiques. Le plus souvent les victimes de harcèlement sont suivies par un médecin ou un thérapeute et elles sont sous traitement. Les cas les plus courants souffrent de troubles psychosomatiques (maux de tête, insomnie, troubles de la digestion...), la dépression, des symptômes de stress post-traumatique et des problèmes d'anxiété.

- **Conséquences générales** : au premier stade du harcèlement quand il reste encore des moyens de défense, la victime va surtout ressentir du stress et de l'anxiété. Les dysfonctionnements observés sont, de la fatigue, la nervosité, des troubles du sommeil, des maux de tête, le mal de dos et des problèmes digestifs. Ces dysfonctionnements sont liés à la somatisation de la situation. Il faut ajouter à cela un sentiment d'impuissance, d'humiliation et de vivre une situation anormale. Ces conséquences peuvent disparaître si les actes de harcèlement cessent. Si la situation perdure, la dépression va s'installer, un sentiment de tristesse, d'infériorité ou de culpabilité exagérée survient. La victime ne trouve plus d'intérêt dans son travail. Une grave dépression peut mener au suicide. Les victimes de harcèlement sont souvent dépressives, pourtant elles ne perdent pas systématiquement leur sentiment de valeur (lien entre la dépression et l'image de soi).

- **Traumatisme** : au niveau des troubles psychiques causés par le harcèlement, cela peut aller du stress éventuel jusqu'au traumatisme, voire à un changement définitif de personnalité. Cette situation a lieu surtout quand le sentiment d'infériorité persiste même si l'agression est terminée. Un traumatisme apparaît quand la victime a été confrontée à un événement intense et potentiellement répétitif qu'elle n'a pas géré psychologiquement. Le sentiment le plus difficile du harcèlement moral est celui du « seul contre tous », la victime est isolée et ne peut pas faire appel aux autres. Cela arrive que la victime revive des événements tragiques du passé, par exemple la tyrannie d'un parent ou autres expériences vécues dans son enfance.

- **Des conséquences spécifiques** : la gêne et l'humiliation, la confusion, des changements de la personnalité et, dans certains cas, la psychose.

- **La honte et l'humiliation** : Elles sont ressenties par la victime de manière intense et prépondérante. Dans les autres cas de souffrances au travail ces sentiments ne sont pas toujours présents. Lorsque le sentiment de honte est éprouvé, la victime aura beaucoup plus de mal à extérioriser sur le sujet et à demander de l'aide. Cette dernière a honte de ne pas avoir réagi ou de ne pas pouvoir réagir pour arrêter l'agression.

- **La confusion** qui est produite par des messages contradictoires reçus par la victime de harcèlement. Par exemple reprocher à quelqu'un de ne pas assez travailler alors qu'on ne lui donne pas de travail, ou qu'on ne lui fournit pas les moyens adaptés pour réaliser son activité convenablement. Le fait de ne pas comprendre va faire douter la victime de tout, y compris elle-même. Dans une telle situation la victime devient souvent agressive.

- **Les changements de la personnalité** peuvent se manifester sous la forme de dépression continue mais également sous la forme de sévérité, de paranoïa et de méfiance exagérée vis-à-vis de l'environnement social. La méfiance va être accentuée si la victime ressent du doute et de l'opposition, cela peut être le cas même auprès des prestataires d'aide ou de médecins. Le harcèlement moral peut éventuellement donner lieu à une psychose.



# Conséquences sur la santé

## *Au niveau physique*

- Fatigue et douleurs (maux de tête, mal de dos, douleurs musculaires...)
- Troubles du sommeil
- Troubles de l'appétit et de la digestion
- Disfonctionnements hormonaux
- Hypertension artérielle...

## *Plans psychologique comportementale et intellectuel*

- Des symptômes de stress : anxiété, irritabilité, nervosité, accès de larmes...
- Des sentiments d'impuissance, d'humiliation, de honte
- Des sentiments de tristesse, de culpabilité et une altération de l'estime de soi
- Des troubles cognitifs : problèmes de mémoire, de concentration
- La consommation accrue de substances telles que le tabac, l'alcool, les médicaments
- Du repli sur soi, de l'isolement, de la méfiance exagérée à l'égard de l'environnement social, des sentiments de désillusion, de confusion
- Des symptômes d'un stress post traumatique : des cauchemars, des souvenirs intrusifs et des comportements d'évitement de situations analogues, des crises d'angoisse ...
- Une altération des repères moraux (le vrai et le faux, le juste et l'injuste, le bien et le mal)
- Un sentiment de perte d'identité
- De la dépression
- Des tendances suicidaires ...

## *Au niveau de la sphère sociale et professionnelle*

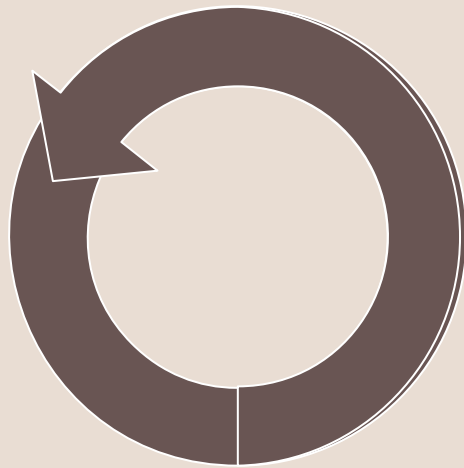
- Atteinte de la sphère familiale et sociale : incompréhensions, conflits, usure psychologique de l'entourage, isolement social
- Perte de désir et d'intérêt dans le travail, désinvestissement professionnel
- Conséquences sur le devenir professionnel : départ volontaire, licenciement, déclaration d'incapacité ...
- Altération de la qualité du travail et difficultés à prendre des initiatives et des décisions, risque d'erreurs accru
- Implications économiques : diminution ou perte de revenus, frais médicaux, arrêts de travail ...

*Une*

*démarche*

*à*

*360°*





## UN ACCOMPAGNEMENT À 360°

Preventech Consulting vous accompagne sur la **problématique** du harcèlement sexuel et les agissements sexistes.





# 1 Conférences ou/et Webinaires

## **Thématiques :**

- Sensibilité aux RPS
- Les addictions
- Le droit à la déconnexion
- Le harcèlement moral et sexuel



## **Objectifs :**

- Délivre le contenu législatif et familiarise le référent avec les textes réglementaires en vigueur. (Lois du 3 août et 5 sept 2018 / Projet de loi santé au travail).
- Donner une vision claire des comportements qui relèvent du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

## **Programme :**

- Délivre le contenu législatif et familiarise le référent avec les textes réglementaires en vigueur
- Mise à jour des connaissances : définition / la réglementation et son évolution récente
- Cartographie des relais d'aide dans l'entreprise
- Modalité de recours aux juridictions civiles et pénales
- Focus : cyber harcèlement

## **Modalités :**

Cette conférence ou /et Webinaire s'organise :

- soit en présentiel;
- soit 100% à distance grâce à nos outils Zoom et Klaxoon
- Durée: 1h30



Principes d'accessibilité



2

## Devenir « Référents Harcèlement sexuel »

### Formation en présentiel

#### Cette formation :

- Délivre le contenu législatif et familiarise le référent avec les textes réglementaires en vigueur. (Lois du 3 août et 5 sept 2018 / Projet de loi santé au travail). Est également abordé le harcèlement moral.
- Dresse les voies de recours et la carte des relais (préventeurs et autorités et services compétents)
- Propose des techniques de conduites d'entretiens d'aide basé sur l'écoute active et la recherche d'éléments factuels
- Met en avant le recherche de solutions à travers le modèle de l'analyse des causes à travers de nombreuses mise en situations
- Mobilise les participants sur un plan d'action autour de la communication (sensibilisation) et les modalités de prise en charge des salariés plaignants.

Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
2 journée soit 12 heures	12 maximum	Référent CSE Référents RH Membres groupe « projet harcèlement »	Formateur coach QVT et RPS	Présentiel

#### **Le contexte réglementaire**

Dans les entreprises de moins de 250 salariés:

A compter du 1er janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité

Dans les entreprises de plus de 250 salariés

A compter du 1er janvier 2019, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce référent bénéficiera d'une formation leur permettant d'assumer leurs rôles.



Modalités de formation



2

## Devenir « Référents Harcèlement sexuel »

### Formation à distance

#### Une capsule en e-learning à découvrir en autonomie

Durée : 1h30

**Objectifs:**  
**COMPRENDRE ET ASSIMILER**

- Définir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Comprendre le cadre réglementaire
- Partager un langage commun sur le sujet du HAS

Dans cette capsule: infos, vidéos, statistiques, quizz pour permettre dynamisme et variété dans l'apprentissage

#### Un e-training en collectif

Durée : 1h00

**Objectifs:**  
**AGIR**

- Approfondir le rôle du référent RH CSE et réf. entreprise et les obligations de l'employeur
- Intégrer le HAS au DUERP
- Concevoir les procédures
- Mettre en œuvre un groupe projet et un plan d'action
- Etude et analyse de cas
- Se former à l'entretien d'aide

Au programme: brainstorming, travail en sous-groupes, partage en groupe, infos et vidéos



#### Une e-validation en collectif

Durée : 1h30

**Objectifs:**  
**APPROFONDIR**

- Quizz pour attestation de suivi de parcours
- Focus sur les agissements sexistes avec le diagnostic d'évaluation des risques d'agissements sexistes, des témoignages et Vidéo ANACT

Et 45' flash-coaching individuel pour chaque référent dans les 6 semaines qui suivent la fin du parcours

Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
Parcours à distance équivalent à 1,5 jours  + Coaching 45'/participant	8 maximum	Référent CSE Référents RH Membres groupe « projet harcèlement »	Formateur coach QVT et RPS	Intra-entreprise Classe virtuelle   

### Le contexte réglementaire

Dans les entreprises de moins de 250 salariés:

A compter du 1er janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité

Dans les entreprises de plus de 250 salariés

A compter du 1er janvier 2019, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce référent bénéficiera d'une formation leur permettant d'assumer leurs rôles.

Modalités : Cette formation se découpe en trois temps et est dispensée 100% à distance grâce à nos outils Zoom et Klaxoon



07.03.2014 10:30:30



2

## Formation des managers (Prévention du harcèlement sexuel et agissements)

### Formation en présentiel



#### **Objectifs :**

- Donner une vision claire des comportements qui relèvent du harcèlement moral ou sexuel
- Renforcer les postures managériales préventives
- Apprendre à repérer le harcèlement potentiellement présent dans son équipe
- Agir en tant que relai de prévention dans sa fonction de manager
- Connaître les recours pour soi le cas échéant

#### **Programme :**

Mise à jour des connaissances : définition / la réglementation et son évolution récente

- Le manager, garant de la sécurité et de la santé de ses équipes
- Travail sur la posture managériale préventive
- Gestion du stress et Qualité de la communication
- Retour sur l'écoute active et la prise en charge de salariés en souffrance.
- Cartographie des relais d'aide dans l'entreprise
- Modalité de recours aux juridictions civiles et pénales
- Focus : cyber harcèlement

#### **Modalités :**

- Alternance d'exposés théoriques et d'échanges sur des cas apportés par le groupe ou par la formatrice.
- Quiz
- Groupe d'échange de pratiques managériales

Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
1 journée soit 6 heures	12 maximum	Managers Encadrants	Formateur coach QVT et RPS	Intra-entreprise





3

## Formation des managers (Prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes)

### Formation à distance

- Objectifs :**
- Donner une vision claire des comportements qui relèvent du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
  - Renforcer les postures managériales préventives
  - Apprendre à repérer le harcèlement potentiellement présent dans son équipe et connaître les relais dans l'entreprise et en dehors.
  - Agir en tant que relai de prévention dans sa fonction de manager
- Modalités :** Cette formation se découpe en deux temps et est dispensée 100% à distance grâce à nos outils Zoom et Klaxoon

#### Une capsule en e-learning à découvrir en autonomie en amont de la formation

Durée : 1h30

**Objectifs:**  
**ASSIMILER**

**Programme :**

- Définir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Comprendre le cadre réglementaire
- Partager un langage commun sur le sujet du HAS

Dans cette capsule : infos, vidéos, statistiques, quizz pour permettre dynamisme et variété dans l'apprentissage.

#### Un e-training en collectif

Durée : ½ journée (3heures)



**Objectifs :**  
**AGIR**

**Programme :**

- Le manager, garant de la sécurité et de la santé de ses équipes
- Travail sur la posture managériale préventive
- Gestion du stress et communication
- Identification des relais d'aide dans l'entreprise
- Ecoute active et prise en charge de salariés en souffrance.

**FOCUS :** Prévenir les agissements sexistes et favoriser l'égalité H/F dans mon équipe.

Dans cette session : infos, vidéo, brainstorming, travail en sous-groupes, partage en groupe.

Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
Parcours à distance équivalent à 4,5 h	10 maximum	Managers Encadrants	Formateur coach QVT et RPS	Intra-entreprise Classe virtuelle  



4

## Formation des collaborateurs (Prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes)

### Webinaire de sensibilisation

- Objectifs :**
- Donner une vision claire des comportements qui relèvent du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
  - Renforcer les postures managériales préventives
  - Apprendre à repérer le harcèlement potentiellement présent dans son équipe et connaître les relais dans l'entreprise et en dehors.
  - Agir en tant que relai de prévention dans sa fonction de manager
- Modalités :** Cette formation se découpe en deux temps et est dispensée 100% à distance grâce à nos outils Zoom et Klaxoon.

#### Une capsule en e-learning à découvrir en autonomie en amont de la formation

Durée : 1h30


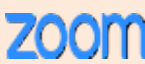
**Objectifs:**  
**ASSIMILER**

**Programme :**

- Définir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Comprendre le cadre réglementaire
- Partager un langage commun sur le sujet du HAS

Dans cette capsule : infos, vidéos, statistiques, quizz pour permettre dynamisme et variété dans l'apprentissage.



Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
Parcours à distance équivalent à 4,5 h	10 maximum	Managers Encadrants	Formateur coach QVT et RPS	Intra-entreprise Classe virtuelle  



5

## Médiation

### Sensibilisation à la médiation



**Objectifs :**

- Découvrir les fondamentaux de la médiation
- Se positionner efficacement dans une situation conflictuelle
- Expérimenter l'esprit de la médiation
- Savoir repérer quand il s'avère nécessaire de transmettre le relai à un médiateur

**Descriptifs :**

Atelier participatif basé sur une courte présentation de la médiation et ce qu'elle peut apporter dans la résolution des conflits en entreprise, suivie d'un jeu de rôle entre les participants permettant d'expérimenter cette approche et d'une synthèse des bonnes pratiques.

**Programme :**

**Sur la base de 3 heures :**

- Tour de table, présentation et attentes des participants
- Présentation théorique de la médiation
- Mise en situation
- Débriefing collectif du jeu
- Synthèse des bonnes pratiques



Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
½ journée	4 minimum 12 maximum	Toute personne ayant une responsabilité d'équipe ou en situation d'intervenir dans un conflit	Un médiateur en entreprise	Intra-entreprise



5

## Médiation

### Sensibilisation renforcée à la médiation



#### **Objectifs :**

- Prendre conscience de la dimension relationnelle dans un conflit
- Appréhender comment la médiation peut aider à la résolution d'un conflit
- Se positionner efficacement dans une situation conflictuelle
- Expérimenter l'esprit de la médiation
- Savoir repérer quand il s'avère nécessaire de transmettre le relai à un médiateur

#### **Descriptifs :**

Atelier participatif basé sur une **présentation de la médiation** et ce qu'elle peut apporter dans la résolution des conflits en entreprise, **suivie d'un travail sur le conflit** à partir des situations réelles des participants, la construction d'un **jeu de rôle et sa mise en situation** permettant d'expérimenter ce que la médiation peut apporter dans la résolution des conflits.

#### **Programme :**

- Tour de table, présentation et attentes des participants
- Présentation théorique de la médiation
- A partir des situations vécues des participants, construction d'un jeu de rôle en sous-groupe (travail sur le conflit)
- Mise en situation
- Travail à partir du jeu de rôle
- Synthèse des échanges et bonnes pratiques

#### **Modalités d'animation :**

- apports méthodologiques
- mises en situation
- transfert des acquis de la formation aux situations réelles des participants



Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
1 journée	6 minimum 12 maximum	Toute personne ayant une responsabilité d'équipe ou en situation d'intervenir dans un conflit	Un médiateur en entreprise	Intra-entreprise



## La résolution des conflits par la médiation



### **Objectifs :**

- Appréhender ce qu'apporte la médiation dans la résolution d'un conflit
- Développer une posture de tiers facilitateur dans un conflit
- Savoir conduire une réunion de médiation

### **Descriptifs :**

Cette formation à la résolution des conflits en entreprise par la médiation permet à toute personne ayant une responsabilité d'équipe ou en situation d'intervenir dans un conflit d'acquérir les principes de base et de connaître le processus de la médiation, d'apprendre à se positionner comme tiers dans un conflit en adoptant la posture de tiers facilitateur et d'être en mesure de proposer/précrire utilement la médiation dans une situation de conflit.

### **Programme :**

#### **1. Comprendre les mécanismes du conflit**

- Qu'est-ce qu'un conflit ?
- Identifier les mécanismes du conflit

#### **2. Appréhender ce qu'apporte la médiation dans la résolution d'un conflit**

- Les 5 attitudes de résolution d'un conflit
- La spécificité de la médiation par rapport aux autres démarches de résolution de conflits (arbitrage, expertise, négociation, conciliation)
- Les bénéfices de la médiation

#### **3. Savoir se positionner comme tiers dans un conflit**

- Adopter des outils de communication efficace
- L'écoute active
- L'accueil des émotions
- Le langage verbal et corporel
- Les techniques du questionnement
- La reformulation et la synthèse

#### **4. Les étapes et les précautions à respecter pour optimiser les chances de réussite de la médiation**

- Les différentes étapes d'un processus de médiation
- Faire face aux difficultés en médiation

### **Modalités d'animation :**

- apports méthodologiques
- différentes mises en situation
- visionnage d'une vidéo illustrant la thématique
- transfert des acquis de la formation aux situations réelles des participants

Durée	Nombre de participants	Personnel concerné	Intervenant	Type de formation
2 journées	6 minimum 12 maximum	Toute personne ayant une responsabilité d'équipe ou en situation d'intervenir dans un conflit	Un médiateur en entreprise	Intra-entreprise



### Médiation inter-individuelle

Lorsqu'au sein d'un collectif de travail, des tensions apparaissent et que la communication devient difficile au point que certains ressentent un mal être et/ou ne se parlent plus, la médiation permet de retrouver la voie du dialogue et la confiance nécessaire pour pouvoir travailler ensemble. Plus de 70% des médiations aboutissent à un accord.

Dans quelles situations peut-on avoir recours à la médiation ? Chaque fois que des tensions empêchent de travailler efficacement dans un climat de confiance et de coopération, la médiation est un moyen efficace de résolution des causes de dysfonctionnement dans la relation :

- entre un collaborateur et son manager
- au sein d'une équipe
- entre deux ou plusieurs services
- entre la Direction et les partenaires sociaux



#### **Objectifs :**

- Amélioration de sa performance grâce au bien-être de ses collaborateurs
- Economie de coûts :
- ✓ Une médiation coûte moins cher qu'une procédure en justice pour licenciement abusif, harcèlement moral ou qu'une grève ;
- ✓ Une médiation est plus rapide qu'un procès (gain de temps) ; Elle est généralement conclue en moins de 3 mois (cf. étude de la pratique de la médiation par les directions juridiques réalisée par Squaremetric en 2012) et dure en moyenne 10 heures.
- Une médiation permet de diminuer le taux d'absentéisme
- Tout ne peut pas se régler en interne ; l'intervention d'un tiers extérieur permet de débloquer les situations.

#### **Modalités :**

1) Rencontre du médiateur avec le mandant

Direction Générale/DRH) et, le cas échéant, avec le prescripteur (le CHSCT, le médecin du travail) :

Ces entretiens ont pour objet de recueillir les attentes du mandant et du prescripteur, confirmer le périmètre et l'objet de la médiation et préparer l'organisation pratique de la médiation (lieu neutre, formalisation de la proposition aux collaborateurs concernés).

2) Entretiens individuels préparatoires

Au cours de ces entretiens, le médiateur présente la démarche de médiation, entend chacune des personnes concernées et valide leur accord individuel à venir en médiation (accord formalisé par une convention d'entrée en médiation).

3) Rencontre plénière de médiation

La durée d'une rencontre est d'une journée ou deux demi-journées. Le nombre de participants est d'environ une douzaine de personnes. Le médiateur fixe le cadre et guide les échanges entre les participants. A l'issue de la rencontre, le médiateur invite les participants à réfléchir à ce qu'ils souhaitent en dire à l'extérieur (Direction, CHSCT, collègues de travail etc...) et à le formaliser par un écrit commun.

#### **Le cadre déontologique :**

Le médiateur est neutre, impartial et indépendant de l'entreprise et des participants à la médiation. Il garantit un cadre permettant aux personnes de faire émerger des solutions en s'appuyant sur leurs propres ressources et compétences.

La médiation est une démarche volontaire ; chacune des parties, ainsi que le médiateur, demeurent libre de l'interrompre à tout moment. La médiation est un processus confidentiel. Le contenu des échanges intervenus avec le médiateur, en entretien individuel ou en réunion plénière reste confidentiel et n'est pas divulgué, sauf à ce que les participants en manifestent expressément le souhait.



6

## Enquête externe psychosociologique sur une situation de harcèlement moral ou sexuel



### **Contexte**

Le harcèlement moral constitue une forme particulière de risque psychosocial — violence interne — caractérisée par la répétition d'actes dans la durée, portant atteinte à la dignité de la victime (Art. L1152-1 du Code du Travail). Dans certains cas graves, la jurisprudence a par ailleurs permis d'agir en justice sans retenir nécessairement le critère de « répétition dans la durée ».

Le harcèlement est un processus d'escalade qui mène à son terme à un processus de rupture entre le salarié en souffrance et son employeur. Les études confirment que l'absence d'aide de son entourage et de l'organisation favorise l'isolement des victimes et leurs tentatives d'action individuelles permettent rarement d'enrayer la dégradation de leurs conditions de travail.

L'expérience montre que les facteurs de déclenchement de ces situations reposent le plus souvent sur des contextes organisationnels particuliers (réorganisation, évolution conséquente des métiers, difficile régulation de la charge de travail, etc). Ces changements s'accompagnent parfois de comportements anti-sociaux au travail (CAAT).

La stigmatisation de la ligne managériale apparaît souvent comme une solution « prête à l'emploi » : le traitement de la situation de travail dégradée se limite alors à des mesures individuelles (licenciement, mutation), sans s'attaquer aux éventuelles sources issues de dysfonctionnements organisationnels. Des conflits relationnels récurrents ou une souffrance aigue en lien avec le travail ne signifient pas pour autant que le salarié subit une situation caractérisée de harcèlement.

Dès lors qu'un salarié se plaint de harcèlement moral commis par un autre salarié (supérieur hiérarchique ou collègue), l'employeur doit donc diligenter sans attendre une enquête afin de vérifier que les faits rapportés sont réels et susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement moral et bien imputables à la personne mise en cause.

### **Objectifs**

- ✓ Prévenir le risque d'occurrence d'une situation de violence interne.
- ✓ Mener une enquête impartiale et contradictoire dans les jours suivants la demande d'intervention
- ✓ Garantir la dignité de chacun des salariés concernés, victime et auteur supposé des actes
- ✓ Entendre le/la salarié(e) qui se plaint de harcèlement moral
- ✓ Entendre le/la salarié(e) visé par la dénonciation afin qu'il puisse s'expliquer et présenter ses observations sur les reproches formulés à son encontre
- ✓ Auditionner individuellement d'autres salariés de l'entreprise amenés à côtoyer les salariés concernés pour savoir s'ils ont été témoins de faits
- ✓ Etablir un diagnostic de la situation dénoncée à partir des contenus des auditions
- ✓ Proposer la prise de mesures d'urgence en concertation avec le CSE et la direction
- ✓ Si besoin, proposer une analyse approfondie de l'organisation qui sera suivie de recommandations de prévention primaire (en option).

### **Modalités :**

- Rencontre exploratoire, remise des données, analyse des données
- Préparation des supports d'entretien
- Réalisation de l'enquête (45 mn à 1 h par personne) - 6 à 7 personnes par jour maximum
- Analyse des résultats de l'enquête
- Rédaction du rapport d'enquête et diagnostic
- Restitution du diagnostic de l'enquête



# Habilitations



<b>IPRP</b>	Intervenant en prévention des risques professionnels
<b>Titre d'ergonome Européen</b>	Label qualité délivré par le CREE (Centre d'Enregistrement des Ergonomes Européens)
<b>EvRP</b>	DUER
<b>par la Direccte IDF</b>	Organisme agréé pour la formation des représentants au CHSCT
<b>DATA Dock</b>	Organisme de formation habilité
<b>QUALIOPI</b>	La certification a été délivrée au titre de la ou les catégories d'actions suivantes : actions de formations.



**Adhérent SNCE** : Syndicat national des cabinets conseil en ergonomie



**Membre associé de l'ARSEC** : l'Association des Directeurs de l'environnement de travail



**Référencé par le réseau Itelis**, sur le portail de prévention santé au travail Préventélis (Axa).



**Chargé de la réalisation de la prestation « Prévention des risques professionnels » pour OCIRP**, branche médicale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

# Plateformes

**Bien-être au travail**

Preventech Consulting vous propose un accompagnement pour concevoir et mettre en œuvre des actions adaptées à l'ensemble des salariés sur les notions de bien-être au travail, l'équilibre de vie et le travail à l'ère du numérique.

**Preventech Consulting, Cabinet conseil en prévention et amélioration des conditions de travail**

Preventech Consulting est spécialisée depuis plus de 16 ans dans la mise en place de stratégies, d'actions collectives et individuelles au service de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail.

**Nos Domaines D'intervention**

- Sécurité au travail
- Ergonomie
- Bien-être au travail
- Risques Psychosociaux
- Management

**Vos Problématiques**

- Usure professionnelle
- Harcèlement moral & sexuel
- Prévention des TMS
- Le bruit au travail & QPVT
- Le sport en entreprise
- Prévention des NPS

**preventech consulting en quelques chiffres**

- +400 Clients
- +18 secteurs d'activité
- +16 ans d'expérience
- 100% d'intervention dans toute la France

**Retrouvez nos Formations par thématiques**

Le format de nos formations est personnalisé.

[Catalogue des Formations](#)



[Visitez notre chaîne](#)

- Des conseils de nos consultants
- Des interviews, des tutoriels
- Nos webinaires



[Voir notre page](#)



## *Contact*

**Marjorie Dumont-Crisolago**

Présidente en charge de la direction  
commerciale et marketing

md@preventech.net



**01 44 09 70 44**

23 rue Gambetta – 93400 Saint-Ouen