Harcèlement moral et **Qualité de Vie au Travail**

18.01.2021 - Charlotte Géron

AVANT DE COMMENCER...

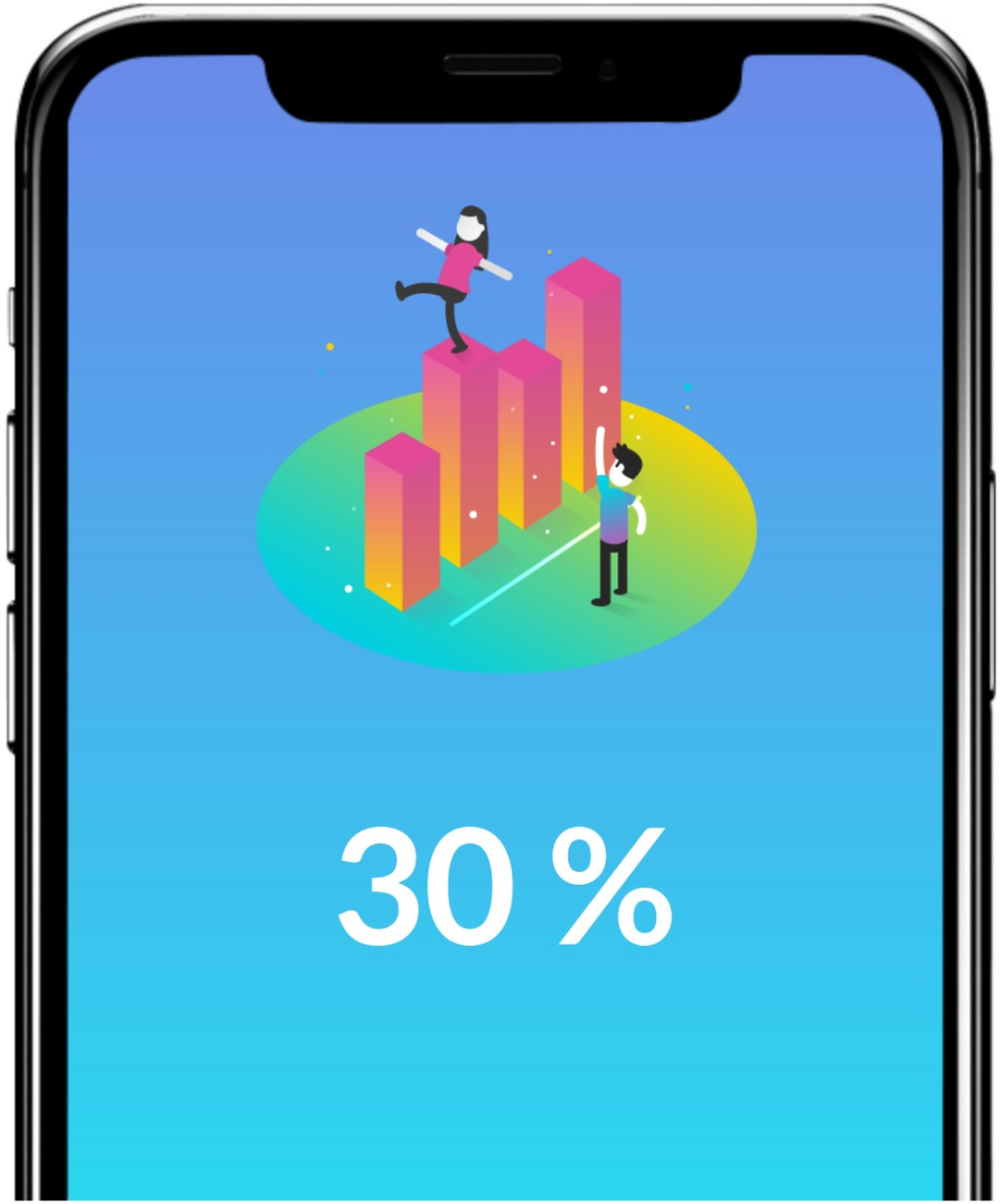
Jouons un peu !

HTTPS://WWW.WOOCLAP.COM/MCKCPJ

Un chiffre

certainement sous-estimé

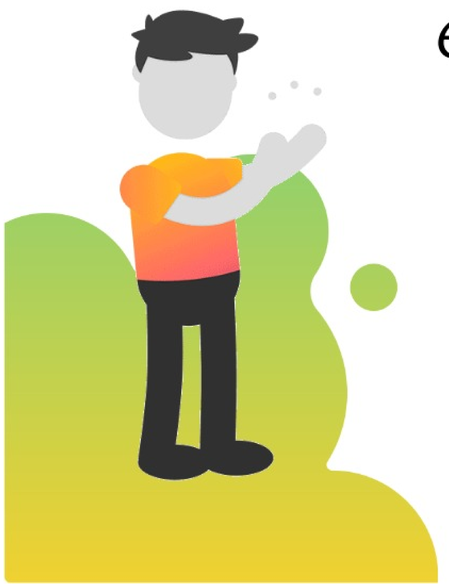
phénomène mal connu,
ou pas identifié comme tel



De quoi on parle ?

“un ensemble d'actes et de paroles qui sont répétés et qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié, d'atteindre sa dignité, d'altérer sa santé physique et/ou psychique ou de compromettre son avenir professionnel

ARTICLE L1152-1 DU CODE DU TRAVAIL



2 caractéristiques

Répétitif

des conduites
abusives répétées...
mais pas forcément
identiques

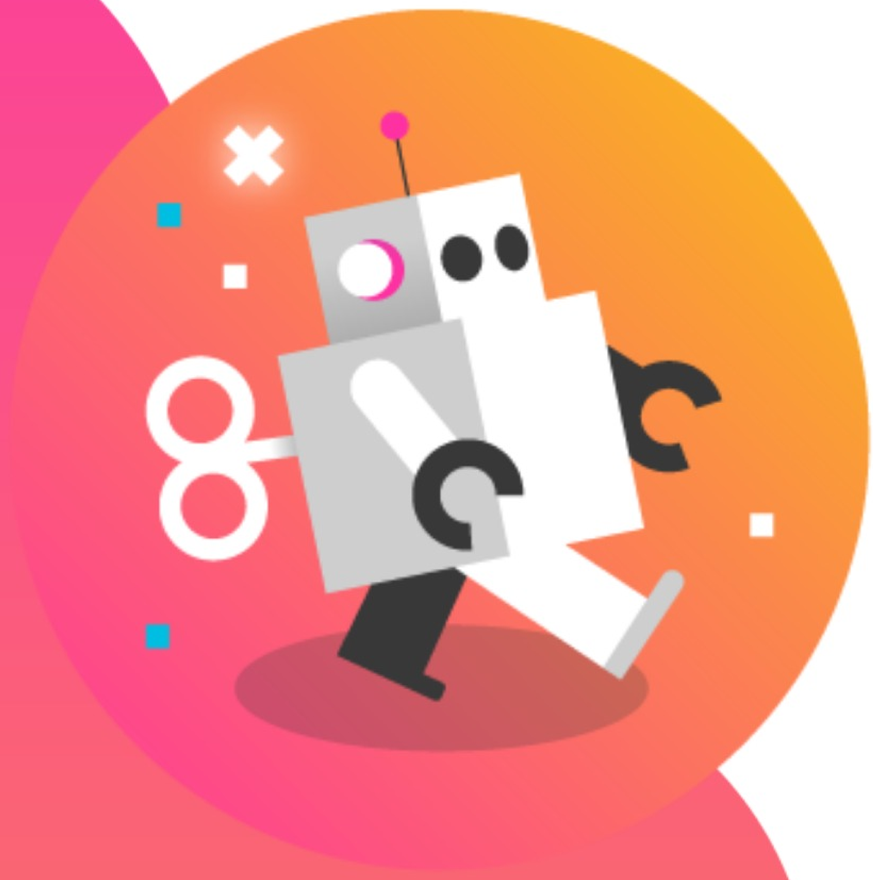
Conséquences

personnalité
dignité
intégrité
mettant en péril l'emploi
dégradant le climat
social

Conduites abusives

Des critères communément admis (frontière vie pro/vie perso, droit à la déconnexion...)

Variable en fonction des individus :
ce qui est acceptable/valorisant/stimulant pour les uns
peut être dégradant/délétère pour les autres



Corrélation avec la réaction au stress

La présence dans le temps du harcèlement moral est rendu possible, entre autres, par
- l'absence de réaction de la victime (freeze) : encaisser, se montrer fort, relever le défi
- l'absence de réaction de l'entourage professionnel : ne pas intervenir (peur du ricochet)

>> travailler et agir en conscience (slowworking)

Travailler en conscience pour...

...ne pas être "harcelable"

- je sais qui je suis, où sont mes valeurs et mes priorités

- je sors le nez du guidon

- je prends le temps de ressentir et accueillir ce qui se passe plutôt que rester coûte que coûte dans l'action

- je manifeste mon désaccord de façon explicite lorsque j'estime qu'une demande dépasse le cadre de ce que j'accepte

- je cherche du soutien social (pairs et supérieurs)

...ne pas être harceleur

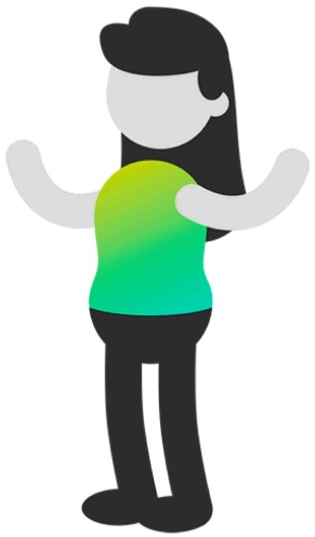
- je choisis la façon dont je manage mes collaborateurs

- je sors le nez du guidon

- je demande du feedback et je suscite le dialogue

- je me questionne : accepterais-je que quelqu'un adopte le même comportement avec moi ?

- je dis clairement ce qui ne me convient pas dans la relation avec mes collaborateurs



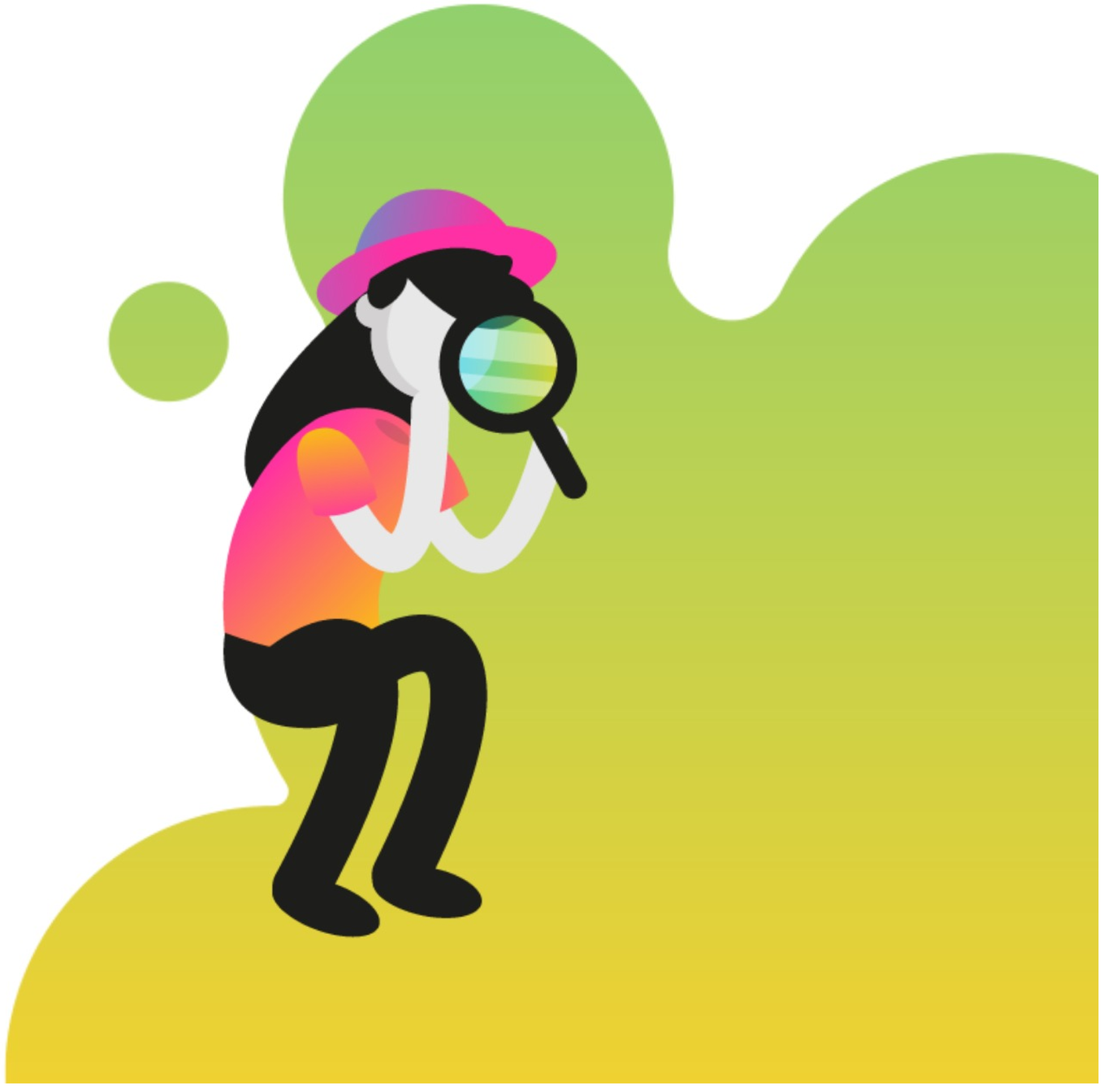
Harceleur sans le savoir ?

un contexte, une personne, un comportement vécus comme une menace (> stress)

ex :
- un manager qui subit une pression excessive, des contraintes fortes, et qui "redistribue" cette pression à ses collaborateurs
- un salarié qui se sent en danger/en défaut par l'arrivée dans son équipe d'un nouveau collaborateur particulièrement performant, et qui lui mène la vie dure en retour

Comment on fait ?

Prendre sa part intégrante de la relation
Affronter les sujets difficiles
Répondre avec le coeur
Observer ce qui se passe autour de soi
Lâcher prise sur le perfectionnisme
Ecouter, écouter, écouter



Vulnérabilité

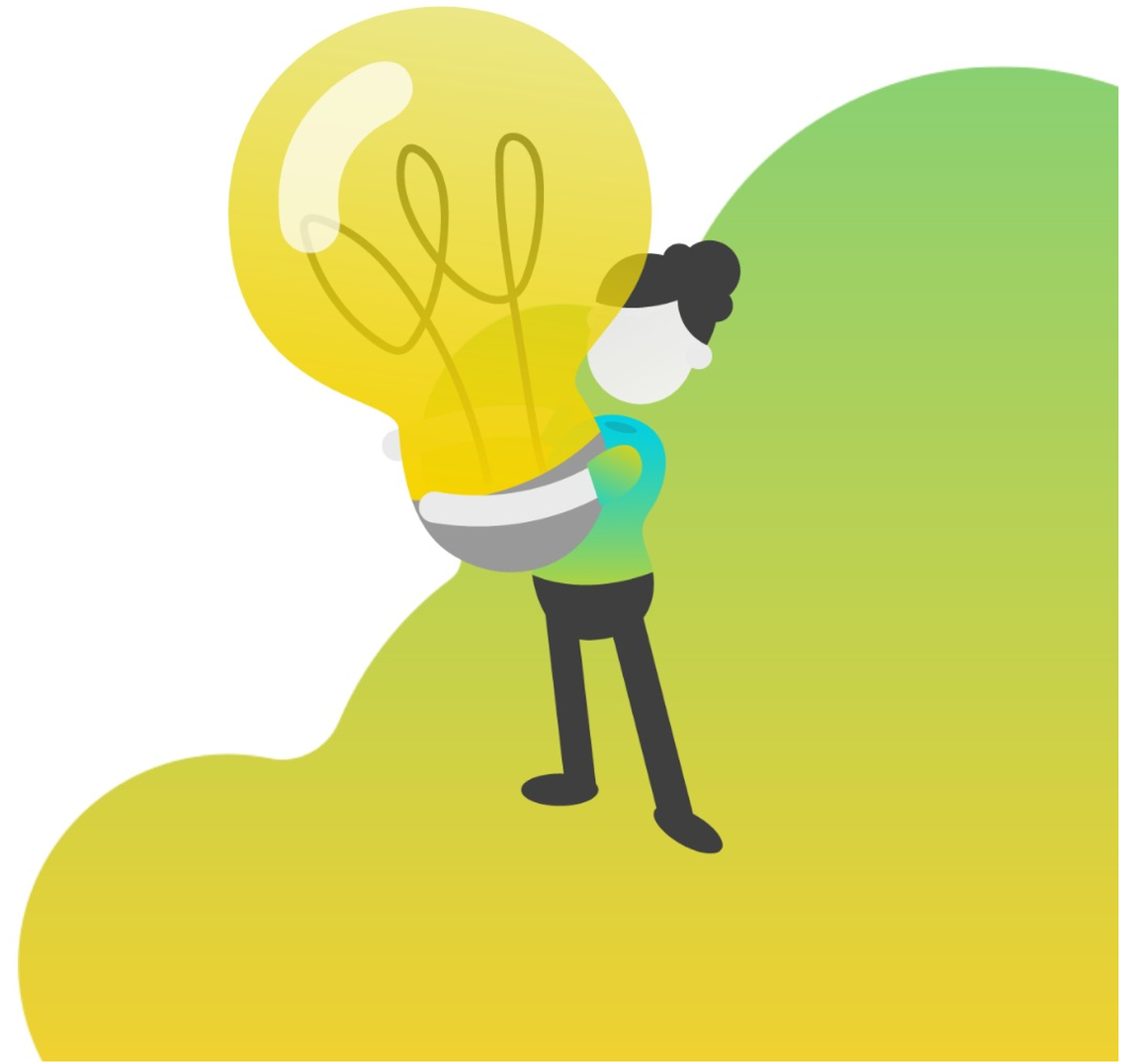
une notion cruciale dans les relations de travail

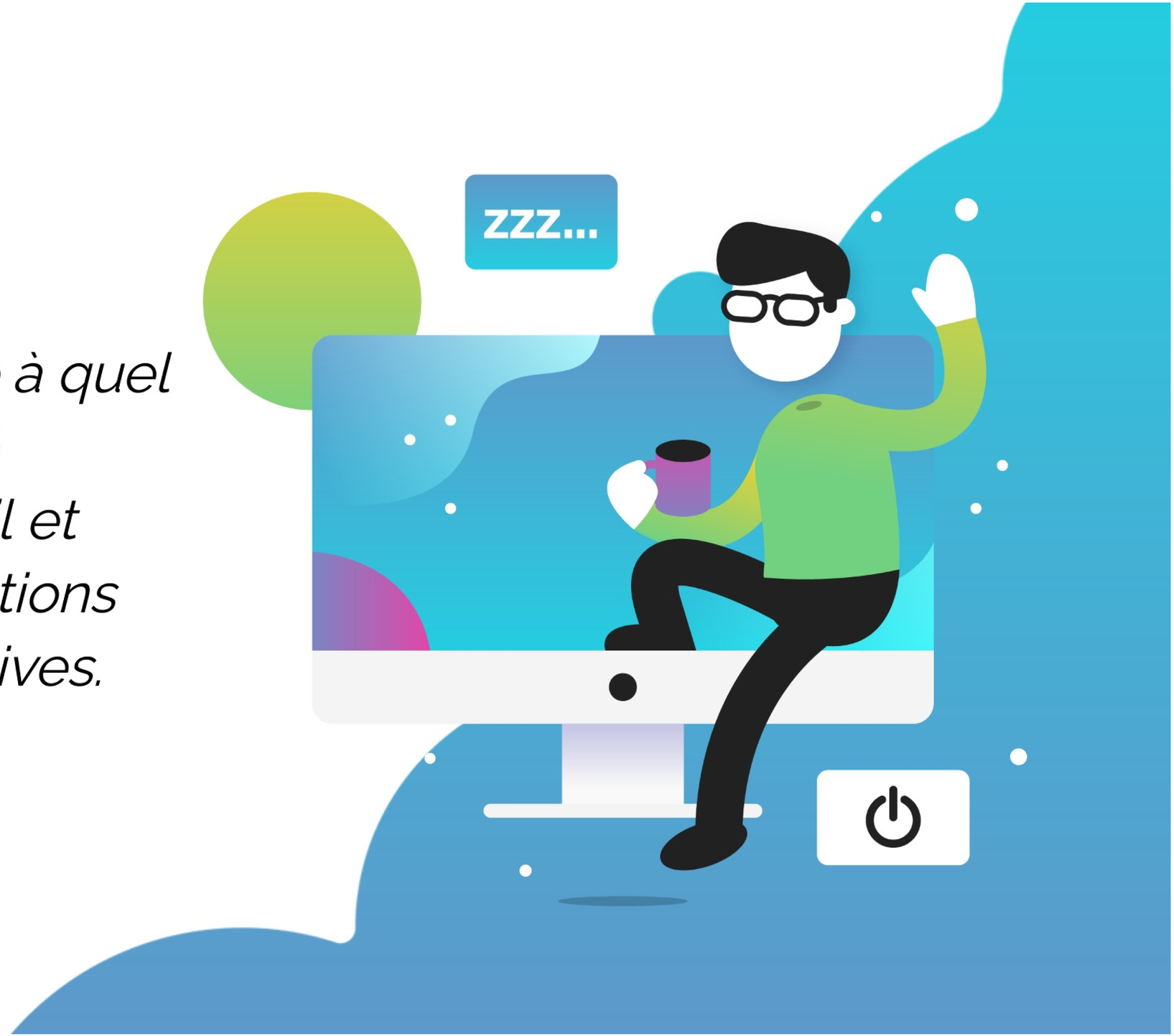
Quel que soit le niveau hiérarchique,

accepter sa vulnérabilité, c'est
accepter de **ne pas être parfait.**

montrer sa vulnérabilité, c'est
montrer qu'on est **avant tout humain**.

Nous créons du lien qualitatif grâce à nos vulnérabilités. Ce lien qualitatif et l'humanité révélés sont précieux pour la qualité de vie au travail et la prévention du stress et des autres RPS.



Le burn-out révèle à quel point notre société surinvestit le travail et désinvestit les relations humaines et affectives.

BORIS CYRULNIK