



**Les entreprises sont convaincues qu'elles ne sont pas concernées par les questions liées au harcèlement. Et pourtant...**

## CONTEXTE

En dépit d'une prise de conscience réelle liée, entre autres, à la médiatisation de nombreuses affaires, la réalité du harcèlement moral, sexuel et du sexisme demeure sous-estimée dans la plupart des entreprises.

“  
Un grand nombre  
d'entreprises déclarent ne  
pas avoir mis en place de  
mesures concrètes pour  
prévenir les situations de  
mal-être.  
”

Le harcèlement a des conséquences désastreuses sur la santé des personnes ciblées et sur l'ambiance au travail en général. De plus, il nuit à la performance par le biais de l'absentéisme et du turn-over.

Combattre ce fléau est non seulement une exigence mais une obligation légale.

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Article L. 1152-1 du Code du travail

Il incombe aux entreprises de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement. A défaut, la responsabilité de l'employeur peut être engagée devant le conseil de prud'hommes.

## LA MÉTHODOLOGIE BE ONE TOO!

Il n'existe pas d'outil universel sur ce type de sujet et un accompagnement systématique ou standardisé n'aurait pas de sens.

Le sujet du harcèlement fait appel aux émotions et aux comportements des personnes, aux valeurs de l'entreprise, à la notion de pouvoir.

Autant de sujets sur lesquels Cécile Epron accompagne ses clients depuis plus de 20 ans.

C'est sur cette base que Be One Too! vous aide à construire l'ensemble de votre philosophie d'entreprise, à informer, à former et à construire avec vos équipes votre référentiel de prévention et de traitement.

Nous vous proposons d'aborder le sujet dans un travail collectif et interactif qui reprend les fondamentaux de l'entreprise et pose ou repose les bases d'une vision partagée.

Au cours de cette réflexion, les outils et process propres (guide de prévention, règles d'or, supports d'information, bonnes pratiques, examen du

problème et sanctions éventuelles...) au sujet du harcèlement sont écrits.

Notre accompagnement permet que tous sachent comprendre et gérer les situations de harcèlement pour ne plus jamais les subir ni les voir subir.

### AVEC LE COACH, L'ÉQUIPE RÉPOND AUX QUESTIONS SUIVANTES :

- Comment voulons-nous vivre au sein de notre entreprise ?
- À quoi nous aspirons ?
- Quelle est notre ambition en termes de « bon vivre » ?
- Comment nous prévenons et évitons le harcèlement ?
- Comment nous réagirions si un problème apparaissait ?

## L'ŒIL DU COACH

L'entreprise doit toujours s'efforcer de :

- nommer ce qui s'est passé,
- repérer les risques,
- développer l'engagement des Managers et une communication claire de leur part,
- permettre aux collaborateurs victimes et témoins de s'exprimer et les accompagner,
- sanctionner si les faits sont établis,
- accompagner le système/organisation pour retrouver une sécurité et du bien être.

L'important est de libérer la parole et de permettre à chacun de s'exprimer mais surtout d'ancrer le sujet dans un cadre plus global afin qu'il s'impose à tous pour que l'on ne puisse plus jamais dire que l'on ne savait pas, que l'on n'a rien vu ou que l'on n'a rien dit.

## UNE QUESTION ?

[cepron@be-one-too.eu](mailto:cepron@be-one-too.eu)