

17  
octobre  
2012

Les  **JOURNÉES**   
**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

*Conférences*



# ACTUALITE DROIT DU TRAVAIL - ENJEUX

Relations de travail et interdiction de  
harcèlement moral et sexuel

*Pierre GARCIA*  
*DTE*

# DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



de quoi on parle, indicateurs, facteurs de  
risques

Pascale ENEMAN



*Des questions*





# PAUSE 15 minutes



# RESEAU DE CONSULTANTS

## Présentation

*Pierre GARCIA*

*Philippe DI MAGGIO*

*DTE*

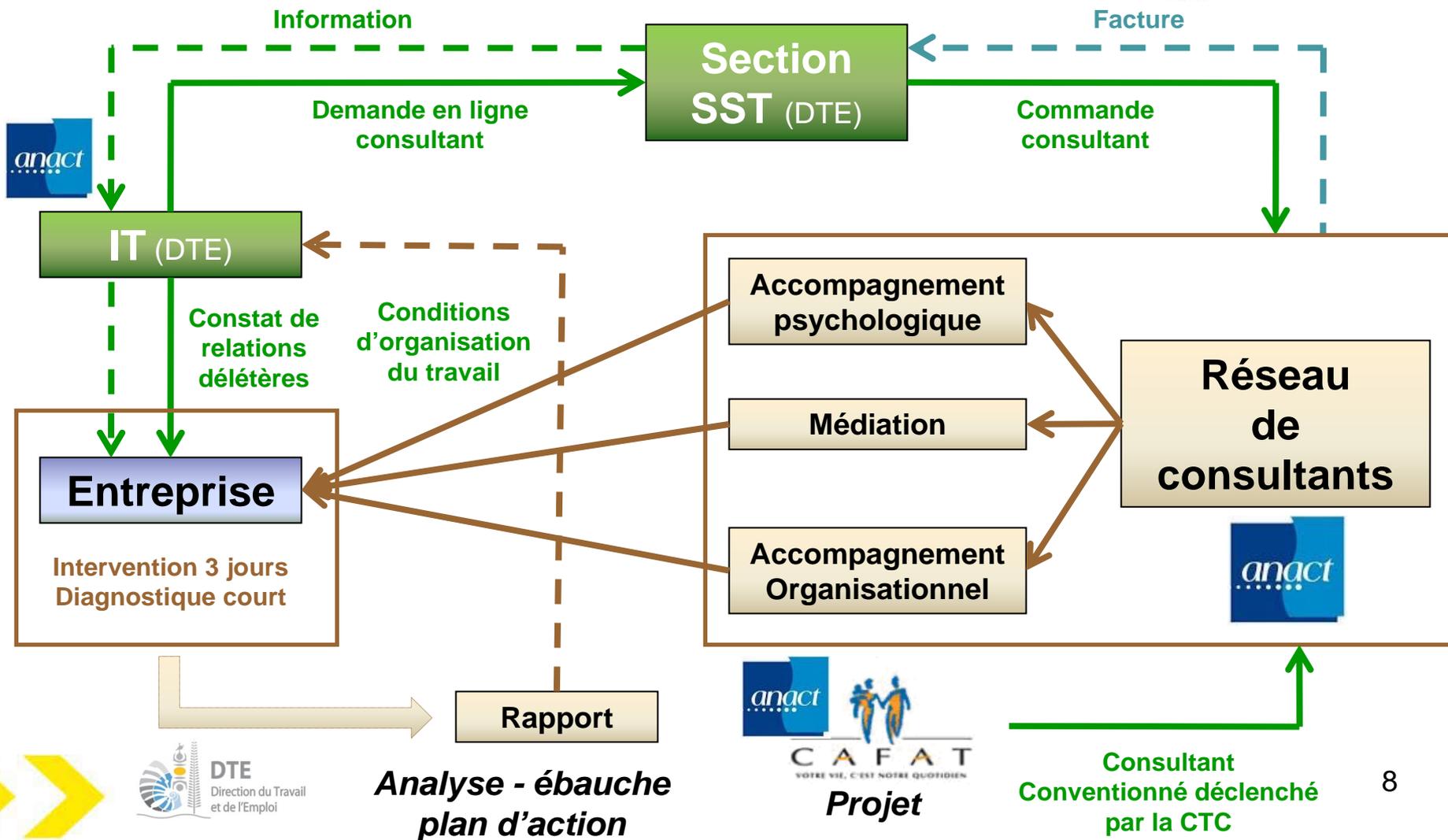
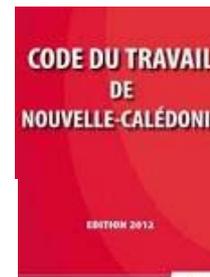


# **Fonctionnement du réseau de consultants RPS**



# Fonctionnement du réseau de consultants RPS

*Lp. 113-1 à Lp. 116-3 et Lp. 264-1*





*Des questions*





# MEDIATION

## Présentation

*L'Observatoire des Relations humaines Au Sein de l'Entreprise  
(Privée et Publique)*

*Béatrice LEVASSEUR*

*Gérard JOUYAULT*

**Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre  
2011 relative aux relations de travail  
et à l'interdiction du harcèlement  
moral et sexuel au travail.**



« **Article Lp. 114-3** : Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de **harcèlement moral** ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

« Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

« Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.





« **Article Lp. 115-3** : Une procédure de médiation peut être demandée par toute personne s'estimant victime d'agissements de **harcèlement sexuel** ou par toute personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

« Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

« Lorsque la médiation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.



**La médiation, qui a pour but de rétablir une relation apaisée, permet de restaurer un climat serein et propice à la recherche de solutions satisfaisantes pour tous.**

**Elle facilite le dialogue et ouvre un champ de communication nouveau permettant aux parties de comprendre comment la situation a dégénéré.**





**En ce sens elle a toute sa place en prévention des risques psycho-sociaux, soit pour favoriser le dialogue entre les différents acteurs, permettant ainsi une communication constructive utile à la mise en place d'un plan d'actions, soit pour éviter les ruptures de dialogue ou pour résoudre les conflits en favorisant l'émergence d'une solution commune.**





**La neutralité et l'indépendance de deux médiateurs qui interviennent ensemble, dans le respect d'une stricte confidentialité, permettent d'obtenir la confiance des parties.**





**Quatre exemples, où le mot harcèlement, a été écrit et qui ont été traités en médiation.**



# MANAGEMENT - COACHING

## Présentation

*Marie Elmège TINK LONG KI*

*Paul DELIGNY*



# Traitement des RPS : le cas du coaching

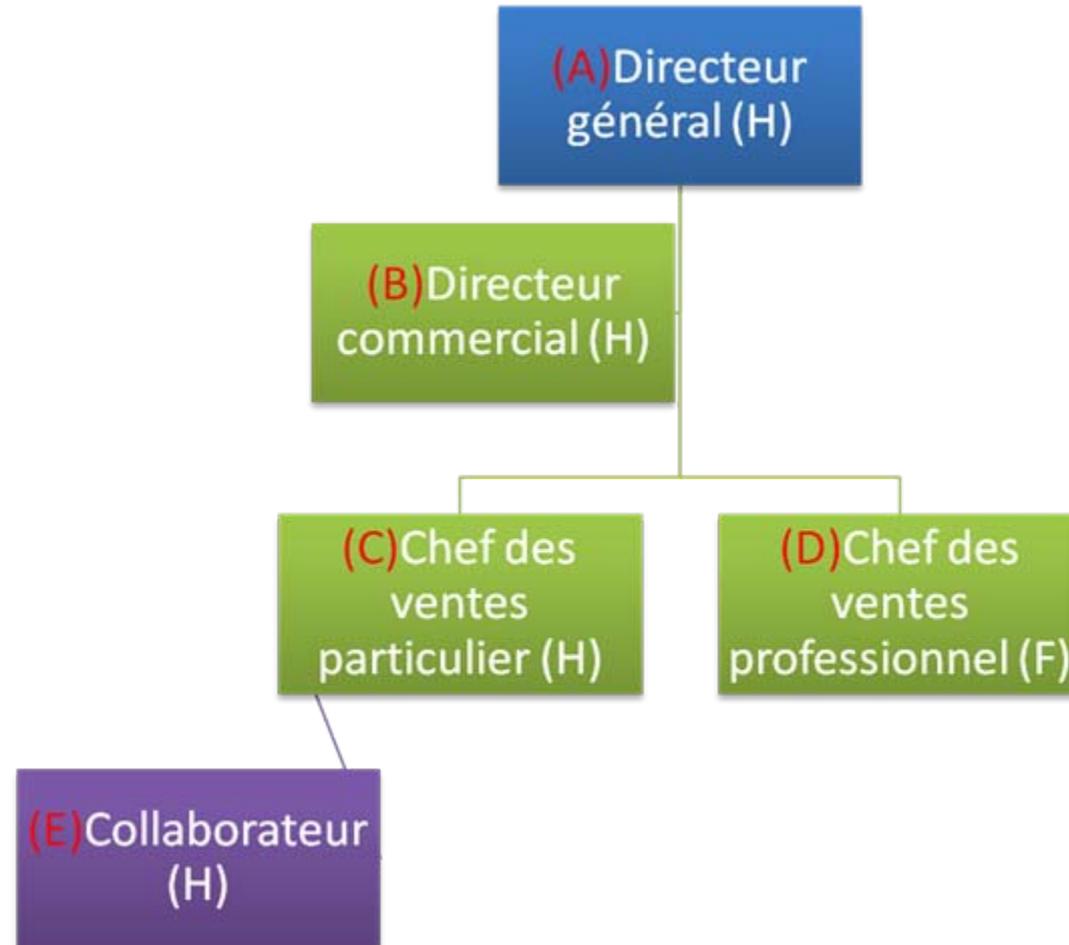


## Plan

- Présentation du contexte
- Demande initiale
- Diagnostic
- Préconisations



## Société de services





## Demande initiale

- Conflit manifeste interpersonnel depuis 8 mois
- 6 réunions en interne sans résultat
- Le conflit prend une dimension syndicale
  - intervention du syndicat de C et D vers le DG

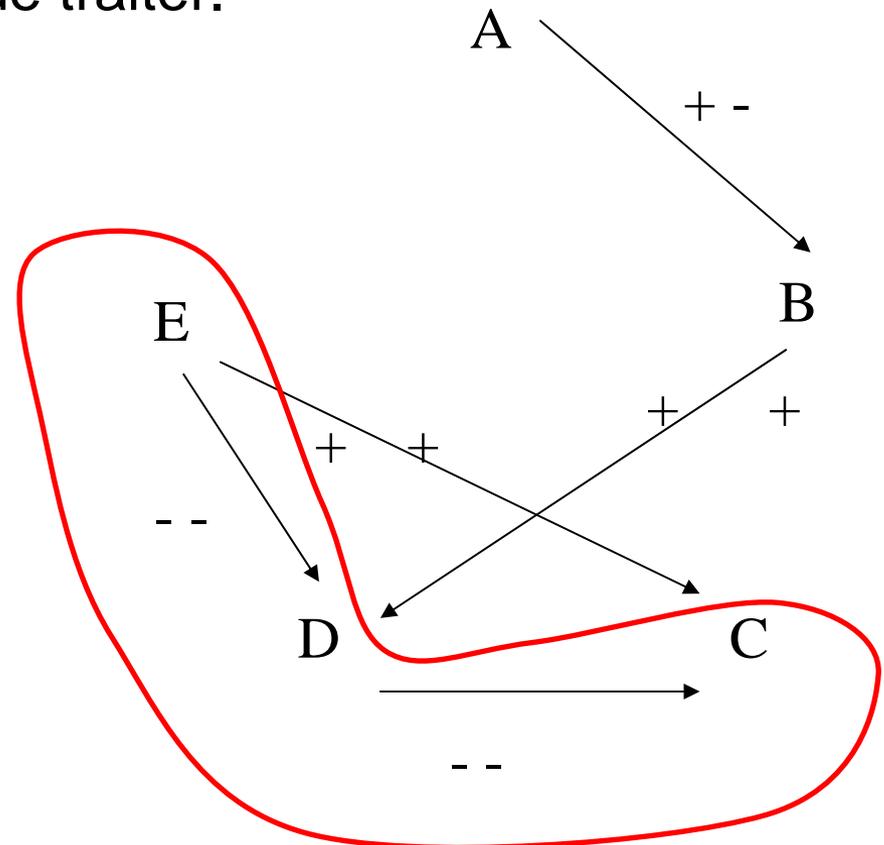
Les thèmes abordés par les OS :

→ Harcèlement ? Sexisme ?



## Diagnostic

- Pas de harcèlement avéré mais une souffrance psychologique très forte chez l'ensemble des acteurs qu'il convient de traiter.



## Préconisations en intégrant tous les acteurs

- La Direction générale comme garant institutionnel.
- Le Directeur du Service Commercial
- Les Organisations Syndicales pour qu'elles s'associent au projet.
- Les 3 personnes que nous avons rencontrées comme acteur principal de la qualité de leurs relations au travail.



# Préconisations





# Préconisations

JOURNÉES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les objectifs de ces coachings pourraient être :



2 ou 3  
coachs



- Gérer son stress et se maîtriser.
- Communiquer en situation de tension.
- Explorer mon intérêt à ce que les tensions cessent et ce que je suis prêt à faire pour cela.

Accompagnent  
individuellement  
C,D,E





## Modalités de coaching

- Coaching = accompagnement de personnes ou d'équipes au développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels.

Ce n'est pas :

- Une thérapie
- Une formation individuelle

Durée globale dans ce cas : 2 mois maxi



## Déontologie du coaching

- Le coach s'engage à apporter un soutien inconditionnel à son client, à l'aider à optimiser ses capacités et ses ressources.
  - La compétence professionnelle du coach est assurée par sa formation spécialisée.
  - Le coach a lui-même été coaché et continue de faire appel aux services de confrères pour être supervisé dans sa pratique
  - Un contrat clair lie le coach à son client : la nature du service proposé, le fréquence, la durée des entretiens, les limites et les responsabilités de chacun. Le contrat précise aussi les honoraires perçus par le coach pour sa mission
  - Le coach adapte son intervention dans le respect des étapes de développement du coaché, auquel il reconnaît le droit de renoncer au coaching à tout moment, sans avoir à s'en justifier
- 



# DIAGNOSTIQUE - MANAGEMENT

## Présentation

*Maïlys BISCARLET*  
*Cabinet LIVINGSTONE*



# Exemples d'actions concrètes du plan d'action pour la qualité des relations de travail



# ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE - FORMATION

## Présentation

*Hélène CHARDON*

*Business Setup*



BUSINESS  
SETUP

# L'accompagnement juridique

Une action concrète pour la qualité  
des relations de travail

## ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

- Analyse succincte de la loi
- Négocier le plan d'action
- Les facettes de l'accompagnement juridique
- Les formations en droit du travail

Art Lp.113-1 CT NC ed 2012 :

“Tout salarié a droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, au respect de ce droit »

## TOUT LE MONDE AU SEIN DE L'ENTREPRISE EST CONCERNÉ

- J'ai le **droit** d'avoir des relations de travail respectueuses et sans violence
- J'ai le **devoir** de contribuer par mes comportements au respect de ce droit pour tous ceux qui m'entourent

Art Lp.113-2 CT NC ed 2012 :

“L’employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs qu’il emploie des relations empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence”

Art Lp.113-4 CT NC ed 2012 :

“L’employeur peut, de sa propre initiative, élaborer un plan pour la qualité des relations de travail...”



## INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

→ Plan d'action pour la qualité des relations de travail

- Diagnostic
- Programme d'action pour améliorer les relations de travail

→ Communication par voie d'affichage



## COMMENT CE PLAN D'ACTION PEUT PRENDRE TOUTE SA VALEUR ET SON INTÉRÊT ?

- S'il n'est pas issu d'une conception et rédaction unilatérale de l'employeur
- S'il est issu d'une participation et d'une collaboration des employés de l'entreprise
- S'il est l'objet d'un consensus entre employeurs et collaborateurs par le biais de la négociation



L'ACCOMPAGNEMENT  
JURIDIQUE PREND ICI TOUT SON  
INTÉRÊT

## LES 2 FACETTES DE L'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

→ Est un **FACILITEUR** pour l'élaboration du plan d'action

- Lors de la conception du plan d'action (guide et information juridique)
- Lors de la phase de négociation (re-formulateur et facilitateur)
- Lors de la rédaction finale (guide et conseil rédactionnel)

→ Est une **ACTION CONCRÈTE** du programme pour la qualité des relations de travail

- Formations en droit du travail



## Exemple de formations en droit du travail

**Cadres intermédiaires : les bases en droit du travail**

**Rôles et attributions des institutions représentatives du personnel**

**Les différentes formes de la négociation**

**Qu'est ce que le harcèlement, moral, sexuel, « managerial »**



## CADRES INTERMÉDIAIRES : LES BASES EN DROIT DU TRAVAIL

- Objectif : sensibiliser et donner aux cadres intermédiaires l'information juridique de base applicable au jour le jour

→ Thèmes abordés :

La qualité  
des relations  
de travail

La durée  
du travail

Le lien de  
subordination

La  
discipline

La  
sécurité

La supervision,  
l'encadrement

La  
présence/l'a  
bsence

## RÔLES ET ATTRIBUTIONS DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Objectif : sensibiliser et donner aux IRP les connaissances juridiques de base pour exercer au jour le jour leur fonction de représentation du personnel

→ Thèmes abordés :

Attributions  
générales et  
spécifiques

Rôle  
participatif

Données  
sociales de  
l'entreprise

Rôle  
consultatif

Oeuvres  
sociales

Droit d'alerte  
économique

Projet de  
réforme des  
IRP

## LES DIFFÉRENTES FORMES DE LA NÉGOCIATION

Objectif : Introduction à la négociation collective en entreprise

→ Thèmes abordés :

**Définition: la  
négociation**

**Formes de  
négociation**

**Préparer une  
négociation**

**Quelques  
techniques de  
négociation**



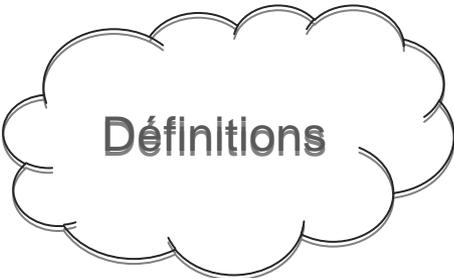
- Qu'est ce que le harcèlement, moral sexuel, « managerial »

Objectif : Mieux connaître et comprendre et les notions définies par la loi

→ Thèmes abordés :



**La loi**



**Définitions**



**Impact et portée  
de la loi dans la  
vie quotidienne  
en entreprise**



**Illustrations,  
exemples,  
piège à éviter**



BUSINESS  
SETUP

PARTENAIRE DES PME-TPE  
FORMATION EN DROIT DU TRAVAIL  
FONCTION RH EXTERNALISEE  
CONSEIL ET MANAGEMENT DES RH

TÉL : 772912



[WWW.BUSINESSSETUP-NC.COM](http://WWW.BUSINESSSETUP-NC.COM)

# ACCOMPAGNEMENT DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

## Présentation

*Gaëlle RIVIERE*  
*CHT*





*Des questions*



## **Les conférences de demain**

*18 octobre 2012*

*Les cancers professionnels - 8h00*

*Projet de réseau QHSE - 13h00*