

Prévention Santé au Travail

**PRÉVENIR LES TMS
EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ :
L'ENGAGEMENT DE LA
CLINIQUE LES ORCHIDÉES**

**SUR QUOI REPOSE UNE DÉMARCHE
D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS
DE TRAVAIL ?**

**VICTIME DE VIOLENCE AU TRAVAIL,
COMMENT RÉAGIR ?**

Prévention Santé Société

**PAYANKÉ, UN NOUVEAU LIEU
AU SERVICE DE LA SANTÉ,
DE LA FORMATION ET
DU TERRITOIRE**

**URGENCE PUBLIQUE
PRENDRE SOIN DE LA SANTÉ
MENTALE DES 18-25 ANS**

Développement Durable

**5 ANS DE LA LOI
ANTI-GASPILLAGE POUR
UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE :
OÙ EN EST-ON ?**

**DANGERS
PIÉTONS :
BIEN CIRCULER
À PIED !**

À LA UNE

**LA SANTÉ MENTALE :
GRANDE CAUSE
NATIONALE 2025**

Avec la collaboration de :



Victime de violence au travail, comment réagir ?

Insultes, harcèlement, menaces, agressions verbales ou physiques : les violences au travail peuvent prendre de nombreuses formes et toucher tous les secteurs professionnels. Face à ces violences, que pouvons-nous faire ?

SOURCE Inov Conseil - info@inov-conseil.fr

De quoi parlons-nous ?

La violence au travail désigne tout acte, comportement ou parole qui porte atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique d'un salarié dans le cadre de son activité professionnelle. Elle peut être exercée par un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné ou un tiers (client, patient, usager...). Elle se manifeste sous différentes formes, souvent complémentaires :

- Violence physique : coups, bousculades, agressions.
- Violence verbale : insultes, cris, menaces.
- Violence psychologique : harcèlement moral, humiliations, isolement, pression excessive.
- Violence sexuelle : propos ou gestes à connotation sexuelle non désirés, harcèlement sexuel, agressions.

Selon l'INRS, plus d'un salarié sur cinq déclare avoir subi un comportement hostile dans le cadre professionnel au cours des 12 derniers mois. Le monde a publié une étude démontrant une recrudescence d'actes racistes en entreprise avec une hausse de 32% de crimes et délits à caractère raciste en 2023 dont 42% se produisent en milieu professionnel.

Ces chiffres nous démontrent l'importance de dispositif et d'accompagnement pour répondre à cette réalité.

Comment agir et réagir ?

⇒ Savoir repérer les signes de souffrance :

- Former vos managers et RH à la détection des signaux faibles (via des modules e-learning ou des sessions présentielles).
- Intégrer des questions sur le climat social dans les entretiens annuels ou les enquêtes internes anonymes.
- Mettre en place une "veille bien-être" avec le référent QVCT ou le CSE pour identifier les situations à risque.

⇒ Créer un climat de confiance : rendre la parole possible :

- Désigner des référents harcèlement clairement identifiés, formés, accessibles

(affichages obligatoires).

- Mettre en place un canal de signalement confidentiel (adresse e-mail dédiée, hotline externe, formulaire sécurisé).

- Réaliser des actions de sensibilisation de manière régulière (via newsletter interne, affiches, intranet, événements de sensibilisation).

⇒ Réagir sans délai, traiter chaque signalement avec implication :

- Déclencher une enquête interne dans les 48 à 72 heures suivant le signalement, avec la constitution d'un binôme impartial (ex. RH + représentant du personnel/référent harcèlement) ou intervention d'un intervenant externe qui pourra être accompagné du référent harcèlement. Il est possible de proposer une médiation entre les parties prenantes : victime et accusé-e, sur la base d'un accord mutuel préalable.

- Proposer un entretien individuel au(x) salarié(s) concerné dans un cadre neutre, avec possibilité d'être accompagné.

Selon la nature de l'action, il est recommandé de prendre des mesures conservatoires immédiates : éloignement temporaire, télétravail, changement de service.

⇒ S'appuyer sur les bons relais internes et externes :

- Mobiliser la médecine du travail pour évaluer les impacts sur la santé et envisager un aménagement de poste.

- Informer et impliquer le CSE dans le suivi de la situation.

- Si besoin, orienter le salarié vers une cellule de soutien psychologique externe (prestataire spécialisé ou service public).

- Solliciter l'inspection du travail ou un juriste en cas de complexité juridique.

⇒ Assurer un suivi durable du salarié concerné :

- Mettre en place un plan d'accompagnement personnalisé : horaires aménagés, retour progressif, soutien psychologique, points d'étape.

- Garantir la confidentialité des échanges et le droit du salarié à ne pas être exposé.

- Prévoir une procédure de "réintégration



douce" si un éloignement a eu lieu, en concertation avec le salarié et la médecine du travail.

⇒ Tirer les leçons pour prévenir durablement :

- Mettre à jour le DUERP avec les nouveaux risques identifiés.
- Renforcer les actions de sensibilisation à la non-violence au travail : ateliers sur les comportements respectueux, campagnes de communication interne, théâtre forum...
- Évaluer chaque année l'efficacité des dispositifs mis en place et les ajuster si nécessaire.

Un accompagnement sur-mesure

En fonction des besoins et de la maturité de votre entreprise vis-à-vis de ce sujet, vous pouvez aujourd'hui faire appel à un cabinet de conseil en soutien du référent handicap et/ou du service RH pour vous aider et vous accompagner dans l'élaboration d'un plan d'action de prévention et de lutte contre les violences, adapté et pérenne.

Pour tout complément d'information et accompagnement, contactez Inov-Conseil : 0262 20 20 40 – 0692 60 63 54