



Reçu le :  
18 avril 2012  
Accepté le :  
17 mai 2012

# Formation en santé au travail des futurs managers : identification du harcèlement sexuel et évaluation de la formation

Occupational health training of future managers: Sexual harassment identification and assessment of training

R. Chakroun

Association de médecine du travail des Alpes Maritimes, centre de vie, BP 612 ZI,  
1<sup>ère</sup> avenue 4243 M, 06510 Carros, France

Disponible en ligne sur

SciVerse ScienceDirect

www.sciencedirect.com

## Summary

**Purpose of study.** Violence against women at work undermines their dignity and health, and deteriorates business productivity. As an integrated approach including health would improve the creation of value in companies, this offers new training opportunities for their managers. In this context, the objective of our action research is firstly to assess the ability of future managers to identify sexual harassment (SH) and secondly to check the ability of training to improve its identification and to change behaviors.

**Method.** Four scenarios listing various forms of SH, identical to those used by Bursik (1990, 2000), have been proposed to a group of students finishing their manager training. Students were asked individually whether or not each scenario fell within a SH. This step has been followed by a training including a theoretical session and a 50-minute group discussion on the implications of SH. The four scenarios were then individually evaluated again. We have framed the two steps of scenarios identification by a proposal to collaborate to a qualitative study on SH. Before and after the identifications, the students were individually asked whether they perceived themselves as legitimate or not to participate in this work and were asked to provide their motivations in a few lines.

**Results.** The study included 25 subjects (10 men and 15 women). The identification of SH for all scenarios has increased from 46% before to 69% after training ( $P < 0.05$ ). This increase is statistically significant in the female subgroup (48% vs. 75%,  $P < 0.05$ ), not in the male subgroup which still below the significant threshold (43% vs. 60%,  $P = n.s$ ). A scenario analysis shows differentiated results according the SH type; 84% of students after training vs. 68% before saw themselves as legitimate to contribute to a qualitative SH study.

## Résumé

**Objectif.** Les violences faites aux femmes au travail portent atteinte à la dignité, à la santé des personnes et détériorent la productivité des entreprises. La prise de conscience qu'une approche intégrée de la santé permettrait d'améliorer la création de valeur des entreprises a ouvert de nouvelles perspectives de formation aux managers. Dans ce contexte, l'objectif de notre recherche-action est, d'une part, d'évaluer l'aptitude des futurs managers à identifier le harcèlement sexuel (HS) et, d'autre part, de vérifier la capacité de la formation à en améliorer l'identification et à modifier les attitudes.

**Méthode.** Quatre scénarii, figurant différentes formes de HS, identiques à ceux utilisés par Bursik (1990, 2000), ont été proposés à un groupe d'étudiants en fin de cursus, futurs managers. Les étudiants devaient individuellement indiquer si chaque scénario relevait ou non d'un HS. Cette étape se poursuivait par une formation comprenant des apports théoriques et une discussion de 50 minutes sur les implications du HS. Les quatre scénarii ont alors été à nouveau individuellement évalués. Afin d'évaluer les attitudes, nous avons encadré les deux temps d'identification des scénarii par une proposition de collaboration à une étude qualitative sur le HS. Avant et après les identifications, les étudiants devaient individuellement indiquer s'ils se percevaient légitimes ou non pour participer à ce travail et fournir les motivations de leur attitude en quelques lignes.

**Résultats.** L'étude a impliqué 25 sujets (dix hommes et 15 femmes). L'identification du HS pour l'ensemble des scénarii a progressé de 46 % avant formation à 69 % après celle-ci ( $p < 0,05$ ). Cette évolution est significative dans le sous-groupe féminin (48 % vs. 75 %,  $p < 0,05$ ), la progression dans le sous-groupe masculin restant en deçà du seuil de significativité (43 % vs. 60 %,  $p = n.s$ ). Une

e-mail : ridha.chakroun@yahoo.fr.

Their social involvement increased without impacting their motivations distribution ( $\chi^2 = 0.67$ ,  $P = n.s.$ ).

**Conclusion.** The results are put into perspective with the state-of-the-art. The interests and limitations of the group discussion are discussed in this context. Avenues for research and managerial recommendations are made for SH prevention.

© 2012 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

**Keywords:** Gender difference, Sexual harassment, Committing communication, Group psychology, Occupational health

## Introduction

Les modes d'organisation du travail et les comportements managériaux sont susceptibles d'affecter la prévalence de divers risques, au premier rang desquels on peut citer les risques psychosociaux. Ancré sur des positions tant économiques que sociales, de nombreux acteurs institutionnels se sont prononcés en faveur d'une formation des futurs managers à la santé au travail. La prise de conscience progressive qu'une approche intégrée de la santé permettrait aussi d'améliorer la création de valeur des entreprises a ouvert de nouvelles perspectives de formation aux managers [1,2]. De plus, il est apparu que sans le soutien actif des managers l'action des préventeurs isolés peinerait à améliorer de manière pérenne le bien-être en entreprise.

Outre leur caractère illégal, illégitime et immoral, les violences faites aux femmes au travail sont susceptibles, d'une part, de porter atteinte à la dignité et à la santé des salariées et, d'autre part, de détériorer la productivité des entreprises. L'article L1153-1 du code du travail interdit le harcèlement sexuel (HS) qui était défini par l'article 222-33 du code pénal comme « le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». C'est sous cette définition, qu'il pouvait être sanctionné par la loi. Or, en date du 4 mai 2012, le conseil constitutionnel a aboli cet article, estimant que cette définition tautologique introduisait un flou qui ne répond ni aux principes de clarté et de précision de la loi, ni à ceux de légalité des délits et des peines.

La définition du HS fournie par la directive européenne 2002/73/EC est plus explicite puisqu'il s'agit de toute forme non désirée de conduite verbale, non verbale ou physique de nature sexuelle qui a pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier par la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant [3]. Pour autant, les différentes formes de HS dans l'entreprise ne sont pas faciles à reconnaître, a fortiori quand elles sont intériorisées et plus ou moins intégrées aux

analyse par scénario montre des résultats différenciés selon la forme du HS. En ce qui concerne les attitudes, 84 % des étudiants après formation vs. 68 % avant celle-ci se sont perçus comme légitimes pour collaborer à une étude qualitative sur le HS. Leur implication sociale en ce sens a progressé sans pour autant impacter la distribution de leurs motivations ( $\chi^2 = 0,67$ ,  $p = n.s.$ ).

**Conclusion.** Les résultats sont mis en perspective avec l'état de l'art. L'intérêt et les limites de la discussion de groupe sont discutés dans ce contexte. Des pistes de recherche et des préconisations de prévention sont formulées pour une prise en compte managériale du HS.

© 2012 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

**Mots clés :** Différence de genre, Harcèlement sexuel, Communication engageante, Psychologie des groupes, Santé au travail

comportements habituels. Les mesures coercitives plus ou moins explicites sur lequel le HS prospère et la chosification des personnes à laquelle il aboutit sont alors couvertes par le silence et l'invisibilité. Or, le potentiel de nuisance du HS, tant sur le plan individuel qu'institutionnel, est souterrainement à l'œuvre. Dès lors, le HS devient l'affaire de tous ; il doit être reconnu et traité tant par les préventeurs que par l'ensemble des lignes managériales, comme cela a été stipulé en 2010 par l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail [4].

Dans ce contexte, l'objectif de notre recherche-action exploratoire est, d'une part, d'évaluer l'aptitude des futurs managers à identifier le HS et, d'autre part, de vérifier la capacité de la formation à améliorer les capacités d'identification et à modifier les attitudes des futurs managers vis-à-vis du HS. Une revue des fondements théoriques relatifs au HS et à la formation des managers en santé au travail nous permettra de poser les hypothèses qui seront testées dans le cadre de ces objectifs.

## Fondements théoriques

D'une manière plus générale, l'examen de la littérature montre que le HS est un sujet relativement peu étudié. Une approche bibliographique réalisée en 2011 sur la base PubMed avec l'équation de recherche « *Sexual Harassment [AND] Title [AND] Human [AND] last 5 years* » n'a produit que 75 contributions.

## Prévalence du harcèlement sexuel

Il est difficile d'évaluer avec précision la prévalence du HS dans la mesure où la plupart des études sont déclaratives et que les victimes résistent à se signaler comme telles ou qu'elles ne sont pas ou plus en mesure de répondre. Si bien que l'estimation de la prévalence du HS révèle des amplitudes d'autant plus larges que les définitions prises en compte ne

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/2690858>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/2690858>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)