

## **Facteurs de risques // dans une perspective intersectionnelle**

### **En interne**

- accessibilité
- hiérarchie liée au titre + domination H/F
- Rapports commerciaux et institutionnels
- Taille des structures
- Porosité vie pro / vie perso + métier passion
- Absence de formation des cadres
- Manque de diversité culturelle
- Contrats courts / absence de formation
- Déplacement / intimité
- Polyvalence
- Rythme du travail
- Répartition genrée des missions (ex : tech/RP)
- Recrutement
- Considération + âge
- Temps informels : facteurs de discrimination
- Intermittence et grossesse

### **En externe**

Lieu / territoires, géographie  
Espace du lieu  
Accessibilité  
Tarifs  
Absence de protocole  
Langue

### **Études de cas**

#### **Ce qui aide :**

- conscience des spécificités de nos milieux
- Collectifs et syndicats
- Fiches de postes
- Matrice des dominations
- Roue des privilèges
- QVT, justice sociale
- EAE
- A petits pas...

#### **Ce qui a pu être mobilisé :**

- Ressources internes : témoignages, écrits publics
- Compréhension et reconnaissance des faits : mettre des mots sur la problématique
- Pouvoir parler à une personne de confiance
- Prise de parole groupée
- Signalement à la hiérarchie
- Accompagnement juridique de la hiérarchie
- Préservation de l'anonymat
- Prise en compte rapide de la parole
- Ressources humaines de la personne / capacité d'en parler
- Protocole et traitement de l'information
- Personnel référent visible et facilement identifiable, mise en sécurité
- Formation suivie
- Référente clairement identifiable
- Solidarité, accueil
- Connaissance du cadre juridique

- Soutien hiérarchique
- Protocole écrit existant
- Solidarité amicale, familiale, externe
- Accès au droit : prud'hommes
- Expression du refus
- Instance extérieure / médiateur/trice, associations, représentant.e.s du CSE

### **Ce qui a manqué :**

- De l'information au départ et de la formation
- Ne pas de rendre compte de ce qui se passe et penser que c'est "normal"
- Confiance et légitimité
- Mesure coercitive avec absence de communication
- Savoir réellement identifier une personne référente
- Savoir réellement ce qui peut être fait sur le plan légal et émotionnel
- Absence de cadre et de ressources juridiques
- Avoir une personne en face capable de recevoir
- Au détriment de l'activité professionnelle et du projet
- Écoute et réassurance sur la légitimité de la personne
- Temps et lieu à créer : l'immédiat et l'espace/temps de revoir la situation
- Affichage, connaissance au sein de l'entreprise
- Séparation pro/perso
- Résoudre la question des trajets
- Absence de cadre
- Bon sens
- Risque de solitude du référent qui recueille la parole et n'a pas les moyens d'action

### **L'outil / la ressource / la clé :**

- Mise à pied
- BAba de CMV : entendre, recevoir, conseiller, encourager le dialogue
- Le protocole
- Binôme de référent.e.s VHSS
- Écoute et bienveillance
- Voie juridique
- Réseau de proches
- Connaissance du droit
- Légitimité de la hiérarchie
- Trouver du temps en dehors du temps pro
- De bonnes relations entre les collègues, écoute, implication.

### **Et la prochaine fois ?**

- Mise en commun des informations : rédaction d'une fiche / protocole
- Énoncer / transmettre à l'accueil des nouvelles personnes
- Encore plus de dialogue et d'écoute
- Meilleure communication dans la politique d'accueil
- Meilleure affichage
- L'effet de meute, force du collectif à encadrer, canaliser
- Expérience
- Formation en réseau
- Attention aux risques d'autocratie, interrogation des statuts (problème structurel).
- Identification des risques pour la mise en place et la préparation d'actions collectives en amont
- Rendre les formations obligatoires pour toutes les personnes de l'équipe