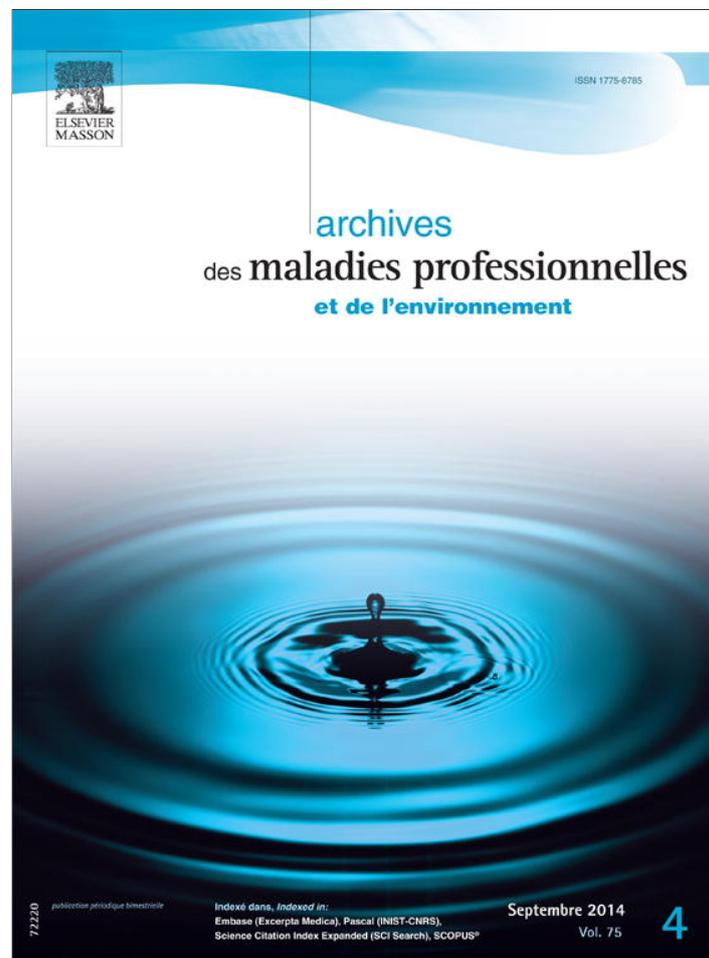


Provided for non-commercial research and education use.
Not for reproduction, distribution or commercial use.



This article appeared in a journal published by Elsevier. The attached copy is furnished to the author for internal non-commercial research and education use, including for instruction at the authors institution and sharing with colleagues.

Other uses, including reproduction and distribution, or selling or licensing copies, or posting to personal, institutional or third party websites are prohibited.

In most cases authors are permitted to post their version of the article (e.g. in Word or Tex form) to their personal website or institutional repository. Authors requiring further information regarding Elsevier's archiving and manuscript policies are encouraged to visit:

<http://www.elsevier.com/authorsrights>



ELSEVIER
MASSON

Reçu le :
9 octobre 2013
Accepté le :
30 novembre 2013

Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Identification du harcèlement sexuel et légitimité des salariés à intervenir : effets des informations délivrées et de la relation hiérarchique

Identification of sexual harassment and legitimacy of employees to intervene: Effects of provided information and hierarchical relationship

R. Chakroun^{a,*}, N. Soudre-Lécué^b

^a Santé et Travail 06, 5 et 7, rue Delille, 06000 Nice, France

^b Centre médical inter Europe, 6, rue Antonin-Raynaud, 92300 Levallois-Perret, France

Summary

Purpose of study. Sexual harassment (SH) is an offense having a significant impact on victims' health and social life. Preventive recommendations should be provided by occupational health staff. The identification of SH is a major step of a prevention policy. The aim of this study is to check the effect of information on the identification of SH scenarios and on the legitimacy of the witnesses to intervene with victims and harassers.

Methods. We conducted a randomized controlled comparative study in 304 employees exploring in different types of scenarios the effect of provided information (specific vs. control), the gender of the scenario evaluator (female vs. male) and the power relationship between the protagonists of a potential SH (hierarchical vs. non-hierarchical) on SH identification.

Results. Compared to the control information, the specific information significantly reduces the number of scenarios unrecognized as SH (OR = 0.59; IC95 = [0.48–0.72]). Women see themselves more legitimate than men to intervene with the victim (92% vs. 84%; $P < 0.05$). Men perceive themselves more legitimate than women to intervene with the harasser (86% vs. 72%; $P < 0.01$). Compared to non-hierarchical relationships, hierarchical relationships between a victim and a potential harasser increase by more than 3 times the lack of legitimacy of the subjects to intervene with the victim (OR = 3.43; IC95 = [1.57–7.51]).

Discussion. The results are discussed with regard to the theoretical corpus and to previous researches. When taking into account both

Résumé

Objectif. Le harcèlement sexuel (HS) est un délit ayant d'importantes répercussions sur les victimes. Des préconisations préventives incombent aux professionnels de la santé au travail. L'identification du HS est un pré-requis de toute politique de prévention. L'objectif de notre contribution est d'éclairer par une approche transdisciplinaire les mécanismes à l'œuvre et d'évaluer l'effet de l'information délivrée sur l'identification du HS et sur la légitimité des salariés observateurs à intervenir auprès des victimes et des harceleurs.

Méthode. Nous avons conduit une étude comparative randomisée contrôlée auprès de 304 salariés du secteur privé explorant l'effet de l'information délivrée (spécifique vs. contrôle), du genre des sujets observateurs (féminin vs. masculin) et de la relation entre les protagonistes d'un HS (hiérarchique vs. non hiérarchique) sur l'identification de 4 scénarii de HS et sur la légitimité perçue des sujets à intervenir auprès des protagonistes.

Résultats. Par rapport à l'information contrôle, l'information spécifique réduit significativement le nombre de scénarii non reconnus en tant que HS (OR = 0,59 ; IC95 = [0,48–0,72]). Les femmes se perçoivent plus légitimes que les hommes à intervenir auprès de la victime (92 % vs. 84 % ; $p < 0,05$). Les hommes se perçoivent plus légitimes que les femmes à intervenir auprès du harceleur (86 % vs. 72 % ; $p < 0,01$). Par rapport à des relations non hiérarchiques, les relations hiérarchiques entre une victime et un harceleur potentiel augmentent de plus de 3 fois le déficit de légitimité des sujets à intervenir auprès de la victime (OR = 3,43 ; IC95 = [1,57–7,51]).

* Auteur correspondant.

Adresses e-mail : ridha.chakroun@yahoo.fr (R. Chakroun), nicolelecue@gmail.com (N. Soudre-Lécué).

identification and plausibility of scenarios, we could give an advice for selecting educational scenarios. However, the efficiency of SH identification by provided information remains low. Therefore, we emphasize the need for clear recommendations for SH to be implemented in the prevention plan.

© 2013 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Gender differences, Sexual harassment, Social control, Prosociality, Psychosocial risks, Management of health and safety at work

Introduction

Les recherches indiquent que l'organisation du travail et le contexte spatio-temporel sont impliqués dans la genèse du harcèlement sexuel (HS) qui ne peut se résumer à une simple confrontation duelle entre un harceleur et une victime [1–3]. La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a mis à la charge de l'employeur la nécessité d'intégrer la prévention du HS dans ses obligations générales de prévention au même titre que celle des autres risques professionnels.

Cette avancée a eu pour corollaire d'inscrire le conseil sur la prévention du HS dans les missions des services de santé au travail. Dès lors, des préconisations préventives incombent aux professionnels de la santé au travail notamment en matière d'information et de formation. Sur les lieux de travail, des prémices sexistes peuvent être débusquées. En consultation, des victimes cherchant à être comprises et aidées sollicitent les médecins du travail sous des motifs souvent éloignés du HS qu'il faut pourtant rechercher dans le cadre général des risques psychosociaux. Depuis la nouvelle loi, la définition juridique du HS, en France, s'est rapprochée de celle de la directive européenne 2002/73/EC et spécifie dans le premier alinéa de l'article 222-33 du Code pénal que : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère offensant, dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Mais le second alinéa du même article précise que sera assimilé au HS le fait même non répété d'user d'une pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Des auteurs ont indiqué que l'identification du HS ainsi que la formation et l'information du personnel sont des fondamentaux de toute politique de prévention [1,4]. Une recherche-action exploratoire, répliquant des travaux américains, a été récemment réalisée en France. Elle a permis de montrer qu'une information spécifique permettait d'améliorer l'identification de scénarii de HS potentiel [5]. Toutefois, dans cette étude, l'évaluation sur un seul groupe de sujets ne

Discussion. Les résultats sont cohérents avec les corpus théoriques relatifs à la prosocialité et au contrôle social. Le rapprochement des résultats d'identification et de plausibilité des scénarii dans le contexte professionnel permet de proposer un profil de scénario pédagogique. Le rendement de l'identification du HS grâce à l'information délivrée reste faible. En conséquence, des préconisations sont formulées pour améliorer les conseils de prévention.

© 2013 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Différence de genre, Harcèlement sexuel, Contrôle social, Prosocialité, Risques psychosociaux, Management de la santé et sécurité au travail

permettait pas de procéder à des attributions causales. De plus, les résultats portaient sur des sujets étudiants. Dès lors, notre recherche s'est fixée un quadruple objectif :

- synthétiser les connaissances utiles pour éclairer les mécanismes à l'œuvre dans l'instauration, l'entretien et la réduction du HS ;
- évaluer la légitimité perçue des salariés à intervenir auprès des victimes et des harceleurs potentiels ;
- tester par une approche expérimentale l'effet de l'information délivrée (spécifique vs. contrôle) sur l'identification des scénarii de HS par des salariés ;
- évaluer le rendement de la procédure d'information sur l'identification du HS par des salariés.

Fondements théoriques

Contexte général

Le HS est un phénomène ubiquitaire présent dans toutes les cultures, tous les secteurs et toutes les catégories professionnelles. En population générale au travail en Europe, la prévalence du HS était de 2 % en 2005 [6]. Mais les études sectorielles internationales montrent une large amplitude de prévalence avec un maximum culminant à 86 % [7–9]. Bien qu'il puisse être ascendant et transverse, la forme prototypique du HS est descendante avec un homme harceleur disposant d'un pouvoir différentiel envers une femme victime. Asymétriques et non réciproques, les comportements de HS ne peuvent pas être considérés comme un jeu de séduction dans lequel les acteurs se donnent la réplique. Dès lors, limiter la finalité du HS à l'obtention d'un avantage de nature sexuelle serait inexact. En effet, la connotation sexuelle des actes ne porte que sur la forme mais non sur la finalité psychologique qui reste une relation d'emprise. Le harcèlement moral peut ainsi précéder, coexister ou succéder au HS. Des contextes organisationnels prompts à la discipline, à l'obéissance à la hiérarchie ou aux normes, des milieux faiblement féminisés à leur base et/ou fortement masculins à leur sommet peuvent être propices à un sexisme qui fait le lit

du HS [1-4]. Les femmes identifieraient une plus grande variété de comportements de HS que ne le feraient les hommes. L'écart entre les perceptions des hommes et des femmes se réduit quand on passe des comportements ambigus à des comportements plus explicites. La perception du HS est plus aisée quand il existe une inégalité de pouvoir en faveur du harceleur, quand celui-ci est plus âgé ou qu'il est jugé peu attirant [10-12]. Les agissements de HS opèrent comme des stressors dont les effets physiques, psychiques et sociaux sont d'autant plus marqués qu'ils surviennent tôt dans la carrière et que la victime s'attribue paradoxalement la responsabilité de ce qui lui arrive plutôt que de l'imputer à l'agresseur ou à l'organisation de travail [13-15].

Mécanismes d'instauration et d'entretien du HS

Deux corpus théoriques de psychologie sociale permettent d'éclairer les déterminants interpersonnels qui interviennent pour initier et entretenir le HS. Le premier concept est celui de l'erreur fondamentale d'attribution [16]. Il s'agit d'un biais cognitif par lequel des observateurs vont surestimer dans les explications qu'ils fournissent des comportements des sujets observés, des dispositions propres à ces sujets (attributions internes) par rapport à des explications impliquant le contexte situationnel (attributions externes). Ainsi un observateur qui jugerait une femme provocatrice sur la base d'une tenue portée à un moment particulier ou qui inférerait un consentement acquis sur la base de propos généraux tenus dans un cadre festif ne tiendrait pas suffisamment compte du contexte spécifique [16,17]. Le second concept qui contribue à entretenir le HS a trait à la théorie du monde juste [18]. Celle-ci postule qu'il n'advient aux individus, ici les victimes, que ce qu'ils méritent (par exemple « ça ne lui est pas arrivé par hasard », « il n'y a pas de fumée sans feu »). Ce registre cognitif a des fonctions de mise à distance du stress que les observateurs pourraient ressentir à l'idée qu'ils pourraient être les prochaines victimes. La réponse biaisée qu'ils apportent est rassurante puisque, eux, n'auraient rien mérité de tel ! [3,18]. Les témoins se gardent donc d'intervenir en faveur de la victime qui se trouve progressivement isolée. Ils vont même au-delà, en alignant ex-post leurs cognitions sur leur comportement, selon la théorie de la dissonance cognitive qui permet de réduire l'inconfort né de l'écart entre ce qu'ils auraient pu faire au nom de certaines valeurs et ce qu'ils se sont abstenus de faire comme prix de leur stratégie anti-stress [19]. À l'échelle d'un collectif de travail, le renforcement de ces mécanismes conduira de l'isolement de la victime à son élévation au statut de bouc émissaire. Progressivement chargé des maux organisationnels les plus divers, la victime donnera à un collectif de travail qui s'illusionne le sentiment que les dysfonctionnements, artificiellement regroupés sur sa personne, ont été circonscrits [20]. Le blâme social s'abat alors plus fréquemment sur les victimes que sur les agresseurs, des mesures de rétorsion pouvant même leurs être infligées si

elles se signalent à l'organisation en vue d'obtenir une protection [21,22]. Enfin, au-delà de ces facteurs interpersonnels, l'absence de plan de prévention du HS dans l'entreprise peut constituer un déterminant institutionnel de ce type de violence.

Mécanismes de réduction du risque de HS

La réduction du risque de HS est également adossée à des apports de psychologie sociale. Le contrôle social et la prosocialité sont en effet deux déterminants de réduction du risque de HS. Dans certains contextes de travail, le HS procède d'habitudes. Il est en quelque sorte naturalisé et transmis par apprentissages informels et bénéficie même de renforcements positifs en l'absence de sanction. A contrario, le HS peut être considéré dans d'autres contextes de travail, comme la transgression d'une norme qui prescrit la non-agression dans l'espace de travail. Le HS relève d'un contrôle social formel exercé par les pouvoirs régaliens de police et de justice, mais aussi d'un processus alternatif de contrôle social informel exercé par des observateurs qu'ils soient des pairs ou de simples témoins [1]. Le contrôle social informel comprend toutes les actions susceptibles d'amener autrui à respecter des normes sociales fondamentales. Il inclut le contrôle oculaire mais aussi la désapprobation verbale ou non verbale, le rappel des règles, l'injonction plus ou moins incisive et les mesures de rétorsions directes ou indirectes [3,23]. Le contrôle social informel est d'autant plus volontiers exercé que la transgression est perçue comme importante et que les observateurs se sentent concernés par les conséquences matérielles ou immatérielles de la transgression. Ainsi, les hommes perçoivent le harceleur sexuel comme un sujet ambigu qui est à la fois homologue et hétérologue. C'est certes un sujet homologue puisque c'est un homme (il appartient à l'endogroupe) mais la transgression qu'il commet porte atteinte à l'identité sociale de l'ensemble des hommes en tant que groupe. De sujet homologue, il devient alors sujet hétérologue. Dès lors, les membres de l'endogroupe du transgresseur auront tendance à le juger de manière plus sévère que ne le feraient les membres d'un autre groupe (exogroupe). Cet effet, connu sous le nom d'effet brebis galeuse, amènerait ici des hommes à exercer plus de contrôle social sur le harceleur que ne le feraient des femmes [24,25]. De plus, la perception d'une injustice s'accompagne de manière constante d'une émotion de colère des observateurs qui peut justifier des actions de rétorsion ou d'agression. La réduction du comportement transgressif fonctionnera d'autant mieux que le contrôle social est perçu comme légitime parce qu'il est adossé à des normes largement partagées, que sa survenue est prévisible et immédiate après l'acte contre-normatif et que son intensité n'est pas trop disproportionnée par rapport à la situation. Ces critères d'efficacité sont difficiles à réunir en dehors d'un plan de prévention organisationnelle mûrement établi [3,25].

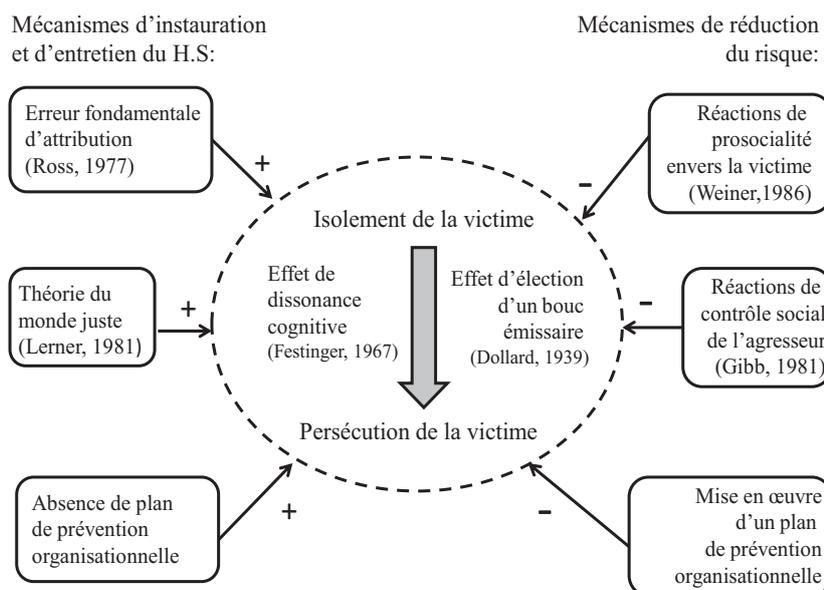


Figure 1. Schéma intégrateur des mécanismes d'instauration, d'entretien et de réduction du risque de HS.

Le second processus de réduction du risque et des conséquences du HS est la prosocialité. Ce concept est défini comme l'ensemble des comportements intentionnels émis par un sujet et orientés vers le bénéfice d'autrui (aide, service rendu, coopération, etc.). L'empathie est une émotion déterminante à l'origine des comportements prosociaux. L'émission de ces comportements est étroitement liée aux normes sociales apprises et aux contextes situationnels [26]. C'est ainsi que dès l'école primaire, les filles sont jugées plus prosociales que les garçons. Plus tard, les femmes, qui endossent des rôles de soins et d'aide à l'entourage, sont également jugées plus prosociales que les hommes [27,28]. Mais la prosocialité dépend aussi du jugement de l'aidant sur le fait que la victime mériterait, en quelque sorte, son intervention. Sur le plan organisationnel, Desrumaux définit la prosocialité au travail comme « tout comportement volontaire qui aide à préserver les normes organisationnelles et s'emploie à maintenir le bien-être des membres de l'organisation » [29] (p. 339). Dans ce contexte, une victime ayant au préalable émis des comportements prosociaux au travail voit ses chances d'être aidée par les témoins augmenter à l'inverse de celle qui a produit des comportements organisationnels antisociaux (ce n'est ainsi pas un hasard, si les agresseurs accusent leur victime de comportements antisociaux au travail). Ainsi, dans le cas du harcèlement moral, la décision d'aider la victime est liée à la gravité perçue des agissements du harceleur, à l'émission préalable d'acte de prosocialité par la victime, à la perception d'émotions positives envers la victime et d'émotions négatives envers le harceleur [29,30].

Au terme de cette revue de la littérature, de nombreux travaux tant dans le harcèlement moral que dans le HS au travail montrent que la faible intervention des témoins est une constante [1,2,7,29,30]. Dès lors, il apparaît que

l'isolement puis la persécution de la victime sont au centre du dispositif interpersonnel et organisationnel de tension de la problématique. Une étude évaluant l'adéquation de la réponse de l'entreprise face au HS montre que la perception de sévérité du HS influe sur la compensation du préjudice subi par la victime, alors que la souffrance perçue est minorée lorsque l'entreprise peut se prévaloir d'une politique de prévention [31]. Ainsi, l'intérêt de toutes les parties implique de disposer d'un plan de prévention organisationnelle (fig. 1).

Hypothèses de recherche

Sur la base de cet état de l'art nous escomptons que trois variables explicatives peuvent avoir une influence sur l'identification des situations de HS et sur la légitimité des observateurs à intervenir. Ces trois variables sont le type d'informations dont les observateurs disposent, leur genre féminin ou masculin et la nature des relations hiérarchiques entre les acteurs impliqués dans le HS. Nous posons ainsi sept hypothèses de recherche (H1 à H7) :

- H1 : par rapport à une information contrôle, une information spécifique améliore l'identification des situations de HS potentiel par l'ensemble des sujets observateurs [1,4,5] ;
- H2 : les femmes observatrices identifient plus de situations de HS que les hommes observateurs [5,7,11] ;
- H3 : la légitimité revendiquée par les femmes observatrices pour intervenir auprès de la victime est supérieure à celle des hommes observateurs [27,28] ;
- H4 : la légitimité revendiquée par les hommes observateurs pour intervenir auprès du harceleur est supérieure à celle des femmes observatrices [3,24,25] ;

- H5 : les sujets observateurs identifient plus des situations de HS lors de relations hiérarchiques plutôt que non hiérarchiques entre les acteurs impliqués. [7,11,12] ;
- H6 : la légitimité revendiquée par les observateurs à intervenir auprès du harceleur est plus faible lors de relations hiérarchiques plutôt que non hiérarchiques entre les acteurs du HS [1,3,4,29] ;
- H7 : la légitimité revendiquée par les observateurs à intervenir auprès de la victime est plus faible lors de relations hiérarchiques plutôt que non hiérarchiques entre les acteurs du HS [1,3,4,29].

Méthodologie de l'étude

Nous avons mis en œuvre une approche expérimentale comparative randomisée contrôlée.

Sujets exposés

Les sujets proviennent d'un échantillon de convenance de salariés travaillant dans des entreprises de diverses tailles du secteur privé (des micro-entreprises aux entreprises de taille intermédiaire). Les salariés ont été recrutés par les secrétaires médicales, dûment formées, de sept médecins du travail. Les recrutements, intervenus lors de visites d'embauche et périodiques, ont été réalisés dans deux centres de deux services interprofessionnels de santé au travail, situés en banlieues de Nice et de Paris. La participation des salariés a été enregistrée sur la base d'un consentement explicite à participer à une enquête sur le HS.

Exposition

Tous les salariés ont eu à se prononcer sur 4 scénarii présentés dans le même ordre (annexe 1). Ces scénarii ont été adaptés à partir de scénarii identiques utilisés dans trois études antérieures [5,11,12]. Les scénarii mettaient en scène soit un supérieur hiérarchique, soit un collègue masculin faisant des compliments itératifs à une salariée sur son physique

(scénario 1), renforçant ses compliments par la mention d'une excitation sexuelle (scénario 2), procédant à une insistante évaluation visuelle de l'ensemble du corps d'une salariée dans un ascenseur (scénario 3), passant un appel téléphonique nocturne au domicile d'une salariée pour renouveler des propositions éconduites de rendez-vous (scénario 4). Les 4 scénarii devaient être évalués par les sujets à deux reprises, avant puis immédiatement après une exposition aléatoire à l'une ou l'autre de deux modalités informatives expérimentales. La première modalité consistait à lire un texte fournissant une information spécifique sur la définition du HS au sens de la directive européenne 2002/73/EC, sur sa prévalence et ses conséquences. La deuxième modalité expérimentale consistait à lire un texte fournissant une information contrôlée matérialisée par des prévisions météorologiques contrastées, intégrant à la fois du beau et du mauvais temps (annexe 2).

Opérationnalisation des variables

Deux types de questionnaire ont été réalisés en fonction du statut du harceleur potentiel : supérieur hiérarchique ou collègue de travail. Les questionnaires comportaient 4 temps structurants (fig. 2). Le premier temps explorait la légitimité perçue des sujets à intervenir auprès des protagonistes d'un HS non caractérisé (« Vous assistez à une scène qui vous paraît relever d'un HS. Vous connaissez bien à la fois, l'homme harceleur et la femme victime. Vous avez une liberté totale pour intervenir et le temps nécessaire pour le faire. Je pense qu'il m'appartient de parler de ce que j'ai vu : - avec la femme victime (répondez par oui ou par non) ; - avec l'homme harceleur (répondez par oui ou par non) »). Les deuxième et troisième temps du questionnaire soumettaient aux sujets, de manière symétrique autour de l'exposition informative ou contrôlée, les 4 scénarii de HS potentiel. Scénario par scénario, les sujets devaient d'abord se prononcer sur la plausibilité du scénario dans leur environnement professionnel, puis indiquer s'ils identifiaient le scénario comme étant un HS ou non.

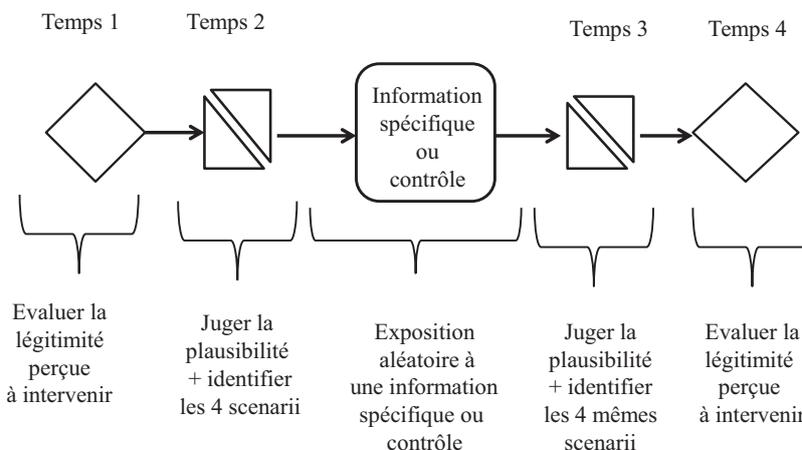


Figure 2. Schéma du protocole expérimental.

La plausibilité de chaque scénario était mesurée par une échelle visuelle analogique non graduée de 0 à 100 mm de longueur bornée par « tout à fait impossible » et « tout à fait possible ». Enfin, le quatrième et dernier temps du questionnaire, identique au premier, interrogeait à nouveau les sujets sur leur légitimité perçue à intervenir auprès des protagonistes d'un HS.

Procédure expérimentale

Il y avait quatre modalités expérimentales selon le type d'information délivrée aux salariés (information spécifique vs. contrôle) et le type de relation entre les protagonistes des scénarii présentés (relation hiérarchique vs. non hiérarchique). Nous avons réalisé 4 types de questionnaires en fonction de ces modalités expérimentales et y avons affecté aléatoirement les salariés. La passation individuelle des questionnaires s'est faite en salle d'attente alors que les salariés patientaient une quinzaine de minutes en vue de leur consultation médicale. Un pré-test de passation sur 12 sujets a permis de vérifier l'acceptabilité du questionnaire et la compatibilité de la procédure avec l'activité usuelle des services de santé au travail. Au final, les sujets disposaient d'un document unique broché intégrant, sur support papier, les 4 temps du questionnaire d'enquête centré par l'information contrôle ou l'information spécifique sur le HS. Le recrutement des sujets de l'étude a été réalisé du 1^{er} avril au 4 mai 2012. À cette date, le Conseil Constitutionnel a annulé les dispositions du Code pénal sanctionnant, en France, le HS¹. Nous avons alors décidé d'arrêter le recrutement au 4 mai 2012 dans l'objectif de prémunir les résultats contre une contamination par un biais d'histoire² que l'impact médiatique de cette décision était susceptible de générer.

Modalités de traitement des données

Nous avons testé les effets principaux et d'interaction de 3 variables explicatives nominales à 2 modalités : information délivrée aux sujets exposés (spécifique vs. contrôle), genre des sujets exposés (femme vs. homme) et relation entre les acteurs des scénarii de HS (relation hiérarchique vs. non hiérarchique). Le plan expérimental était donc un plan factoriel complet de type 3×2 qui s'est appliqué à trois variables à expliquer nominales, à savoir les légitimités perçues d'intervention des sujets envers la victime et envers le harceleur ainsi que l'identification des scénarii en tant que HS. Les données recueillies ont fait l'objet d'un traitement statistique

¹ Le conseil constitutionnel a considéré que l'ancienne rédaction de l'article 222-33 du Code pénal permettait de punir le HS sans que les éléments constitutifs de l'infraction soient suffisamment définis et qu'à ce titre il était contraire à la constitution.

² Un biais d'histoire peut survenir au cours d'une étude lorsque les sujets sont exposés à un facteur externe susceptible d'interférer avec les effets de l'exposition expérimentale et donc d'en influencer les résultats.

sur le logiciel R version 2.8.1 (The R Project for Statistical Computing, Free Software Foundation). Les évaluations des sujets étaient considérées comme positives quand les légitimités d'intervention étaient revendiquées et que les scénarii étaient considérés comme relevant d'un HS et négatives dans les cas inverses. Du fait du double processus d'évaluation, avant comme après exposition à l'information, chaque variable nominale à expliquer pouvait prendre 4 modalités de résultats différentes selon que les deux évaluations étaient concordantes (consolidations positive ou négative : +/+ et -/-) ou discordantes (transformations positive ou négative : -/+ ou +/-). Pour les besoins de l'analyse comparative des groupes exposé et non exposé, ces 4 modalités de réponse ont été réduites en 2 modalités plus larges selon que la valence finale de l'évaluation des sujets était positive (+ si +/+ et -/+ ou négative (- si -/- et +/-). Les tests statistiques ont fait appel à des Chi-deux (χ^2) d'indépendance, à des calculs d'Odds ratio et à des régressions logistiques multiples. De plus, l'effet principal et d'interaction des variables explicatives a également été testé sur la variable à expliquer métrique, plausibilité des scénarii dans l'environnement professionnel des sujets, par une analyse de variance.

Résultats

Description des caractéristiques de l'échantillon

Sur 344 sujets pressentis, 338 ont accepté le principe de l'étude et rempli un questionnaire (98 %). Trente-quatre questionnaires n'étaient pas exploitables en raison de données manquantes portant sur au moins une des réponses au questionnaire (10 %). Sur l'ensemble des questionnaires exploitables, les sujets des deux centres expérimentaux ne présentaient pas de différences en termes d'âge, de genre et de type de contrat de travail. A contrario, il existait une différence en termes de catégories socioprofessionnelles avec 51 % de cadres en banlieue parisienne vs. 15 % en banlieue niçoise ($\chi^2 = 39,04$; $p < 0,0001$). In fine, l'analyse a porté sur un total de 304 sujets avec un sex-ratio de 50 % et 37 ± 12 ans d'âge moyen. La description des variables à expliquer, à l'entrée dans l'étude, avant toute intervention expérimentale, montre que respectivement 88 % et 73 % des sujets se percevaient légitimes pour intervenir auprès de la victime et du harceleur. Cinquante-neuf pour cent des 1216 scénarii présentés aux sujets (4 scénarii \times 304 sujets exposés) ont été reconnus comme relevant d'un HS. Le score moyen de plausibilité des scénarii dans l'environnement professionnel était de 33 ± 35 . Nous avons vérifié que les groupes expérimentaux segmentés selon les variables explicatives (genre des sujets exposés, type d'information délivrée aux sujets exposés et type de relation hiérarchique entre les acteurs du HS) étaient comparables pour les variables de contrôle relatives à l'âge, au contrat de travail et à la catégorie socio-professionnelle (tableau 1).

Tableau I

Comparabilité des groupes expérimentaux au regard des variables de contrôle (âge [ans], contrat de travail à durée indéterminée et catégorie socioprofessionnelle [CSP]).

	Variables explicatives					
	Information délivrée aux sujets exposés		Genre des sujets exposés		Relation entre les acteurs du HS	
	Information spécifique (n = 152)	Information contrôle (n = 152)	Femme (n = 152)	Homme (n = 152)	Hiérarchique (n = 152)	Non hiérarchique (n = 152)
<i>Variables de contrôles</i>						
Âge	37 ± 11 z = 0,05 ; p = ns	37 ± 12	38 ± 12 z = 0,78 ; p = ns	37 ± 12	37 ± 12 z = 0,72 ; p = ns	37 ± 12
Contrat de travail (% de CDI)	82 Chi ² = 0,51 ; p = ns	78	81 Chi ² = 0,16 ; p = ns	79	79 Chi ² = 0,20 ; p = ns	81
CSP (% de cadres)	23 Chi ² = 0 ; p = ns	23	24 Chi ² = 0,30 ; p = ns	22	23 Chi ² = 0 ; p = ns	23

Tableau II

Effet de l'information délivrée sur les réponses à l'issue de l'intervention expérimentale.

Effet de l'information sur la légitimité à intervenir auprès de la victime

Modalités	Légitimité non revendiquée	Légitimité revendiquée	Total	Test statistique
Information spécifique	16 11 %	136 89 %	152 100 %	Chi ² = 0,47 p = ns
Information contrôle	20 13 %	132 87 %	152 100 %	OR = 0,78 IC95 = [0,38-1,60]
Total	36	268	304	

Effet de l'information sur la légitimité à intervenir auprès du harceleur

Modalités	Légitimité non revendiquée	Légitimité revendiquée	Total	Test statistique
Information spécifique	33 22 %	119 78 %	152 100 %	Chi ² = 0,02 p = ns
Information contrôle	32 21 %	120 79 %	152 100 %	OR = 1,04 IC95 = [0,61-1,76]
Total	65	239	304	

Effet de l'information sur l'identification des scénarii de HS

Modalités	Scénarii non reconnus	Scénarii reconnus	Total	Test statistique
Information spécifique	204 34 %	404 66 %	608 100 %	Chi ² = 26,59 p < 0,000
Information contrôle	281 46 %	327 54 %	608 100 %	OR = 0,59 IC95 = [0,48-0,72]
Total	485	731	1216	

Effets de l'information délivrée

Nous ne retrouvons pas d'effet du type d'information délivrée (spécifique vs. contrôle) sur la légitimité des sujets à intervenir auprès de la victime ($\chi^2 = 0,47$; p non significatif (ns) ; odds ratio (OR) = 0,78 avec un intervalle de confiance à 95 % (IC95) [0,38-1,60]) ni sur leur légitimité à intervenir auprès du harceleur ($\chi^2 = 0,02$; p = ns ; OR = 1,04 IC95 [0,61-1,76]). Il existe par contre un effet significatif du type d'information délivrée sur l'identification des scénarii de HS. Par rapport à l'information contrôle, l'information spécifique réduit significativement le nombre de scénarii non reconnus en tant que

HS (34 % de scénarii non reconnus sous information spécifique vs. 46 % sous information contrôle, $\chi^2 = 26,59$; p < 0,0001 ; OR = 0,59 IC95 [0,48-0,72]). L'hypothèse H1 qui postule une amélioration de l'identification des scénarii de HS grâce à l'information spécifique délivrée est donc validée (tableau II).

Effet du genre des sujets

Le tableau III montre qu'il n'y a pas d'effet de la variable genre sur l'identification de l'ensemble des scénarii (38 % des scénarii n'ont pas été reconnus comme HS par les femmes vs. 41 % par les hommes ; $\chi^2 = 1,62$; p = ns ; OR = 0,88 IC95 [0,72-1,07]).

Tableau III

Effet du genre des sujets sur les réponses à l'issue de l'intervention expérimentale.

Effet du genre sur la légitimité à intervenir auprès de la victime

Modalités	Légitimité non revendiquée	Légitimité revendiquée	Total	Test statistique
Femme	12 8 %	140 92 %	152 100 %	Chi ² = 4,23 <i>p</i> < 0,05
Homme	24 16 %	128 84 %	152 100 %	OR = 0,46 IC95 = [0,22–0,96]
Total	36	268	304	

Effet du genre sur la légitimité à intervenir auprès du harceleur

Modalités	Légitimité non revendiquée	Légitimité revendiquée	Total	Test statistique
Femme	43 28 %	109 72 %	152 100 %	Chi ² = 8,65 <i>p</i> < 0,01
Homme	22 14 %	130 86 %	152 100 %	OR = 2,33 IC95 = [1,33–4,10]
Total	65	239	304	

Effet du genre sur l'identification des scénarii de HS

Modalités	Scénarii non reconnus	Scénarii reconnus	Total	Test statistique
Femme	233 38 %	375 62 %	608 100 %	Chi ² = 1,62 <i>p</i> = ns
Homme	252 41 %	356 59 %	608 100 %	OR = 0,88 IC95 = [0,72–1,07]
Total	485	731	1216	

Tableau IV

Effet de la relation entre les acteurs d'un HS sur les réponses à l'issue de l'intervention expérimentale.

Effet de la relation entre les acteurs d'un HS sur la légitimité à intervenir auprès de la victime

Modalités	Légitimité non revendiquée	Légitimité revendiquée	Total	Test statistique
Relation hiérarchique	27 18 %	125 82 %	152 100 %	Chi ² = 9,53 <i>p</i> < 0,01
Relation non hiérarchique	9 6 %	143 94 %	152 100 %	OR = 3,43 IC95 = [1,57–7,51]
Total	36	268	304	

Effet de la relation entre les acteurs d'un HS sur la légitimité à intervenir auprès du harceleur

Modalités	Légitimité non revendiquée	Légitimité revendiquée	Total	Test statistique
Relation hiérarchique	37 24 %	115 76 %	152 100 %	Chi ² = 1,53 <i>p</i> = ns
Relation non hiérarchique	28 18 %	124 82 %	152 100 %	OR = 1,42 IC95 = [0,81–2,50]
Total	65	239	304	

Effet de la relation entre les acteurs d'un HS sur l'identification des scénarii de celui-ci

Modalités	Scénarii non reconnus	Scénarii reconnus	Total	Test statistique
Relation hiérarchique	234 38 %	374 62 %	608 100 %	Chi ² = 1,37 <i>p</i> = ns
Relation non hiérarchique	251 41 %	357 59 %	608 100 %	OR = 0,89 IC95 = [0,73–1,08]
Total	485	731	1216	

L'hypothèse H2 relative à une supériorité d'identification féminine vs. masculine pour l'ensemble des scénarii de HS n'est donc pas retenue. Il existe par contre un effet du genre sur la légitimité à intervenir auprès de la victime comme auprès du harceleur. Les femmes se perçoivent plus légitimes que les hommes pour intervenir auprès de la victime (seules 8 % des femmes vs. 16 % des hommes ne revendiquent pas de légitimité à intervenir auprès de la victime ; $\chi^2 = 4,23$; $p < 0,05$; OR = 0,46 IC95 [0,22-0,96]). De leur côté, les hommes se perçoivent plus légitimes que les femmes pour intervenir auprès du harceleur (28 % de femmes pour seulement 14 % d'hommes ne revendiquent pas de légitimité à intervenir auprès du harceleur $\chi^2 = 8,65$; $p < 0,01$; OR = 2,33 IC95 [1,33-4,10]). Ces résultats valident les hypothèses H3 et H4.

Effet de la relation entre les protagonistes du HS

Il n'y pas d'effet de la variable relation entre les acteurs d'un HS (i.e., présence ou absence de lien hiérarchique entre harceleur et victime) sur l'identification de celui-ci par les salariés (38 % de scénarii non reconnus en tant que HS lors de relations hiérarchiques vs. 41 % lors de relations non hiérarchiques ; $\chi^2 = 1,37$; $p = ns$; OR = 0,89 IC95 [0,73-1,08]). L'hypothèse H5 d'une supériorité des identifications de HS lors des situations de relations hiérarchiques n'est donc pas retenue (tableau IV). Il n'existe par ailleurs pas d'effet de la relation hiérarchique sur la légitimité des observateurs à intervenir auprès du harceleur (24 % des sujets ne se reconnaissent pas de légitimité à intervenir auprès du harceleur lors de relations hiérarchiques vs. 18 % lors des relations non hiérarchiques ; $\chi^2 = 1,53$; $p = ns$; OR = 1,42 IC95 = [0,81-2,50]). L'hypothèse H6 n'est donc pas retenue. Toutefois, la relation hiérarchique entre les acteurs d'un HS influence la légitimité des observateurs à intervenir auprès de la victime (18 % des sujets ne se reconnaissent pas de légitimité à intervenir auprès de la victime lors de relations hiérarchiques vs. 6 % lors de relations non hiérarchiques, $\chi^2 = 9,53$; $p < 0,01$; OR = 3,43 IC95 [1,57-7,51]). Ainsi, par rapport à des relations non hiérarchiques, les relations hiérarchiques entre une victime et un harceleur potentiels augmentent de plus de 3 fois le déficit de légitimité des sujets à intervenir auprès de la

victime. De ce fait, l'hypothèse H7 est validée. Enfin, les régressions logistiques multiples montrent qu'il n'y a aucun effet d'interaction entre les variables nominales explicatives (type d'information délivrée, genre des sujets exposés et relation entre les acteurs du HS) sur les légitimités à intervenir et sur l'identification des scénarii de HS.

Effets des variables explicatives sur la plausibilité des scénarii

Des analyses de variance ont permis de tester les effets des trois variables nominales à expliquer et de leurs interactions sur la variable métrique plausibilité de chaque scénario avec le contexte professionnel des sujets. Les seuls résultats significatifs concernent le scénario 3 avec un effet principal de la variable information ($F(1,302) = 6,05$; $p = 0,014$) et un effet d'interaction entre les variables genre et relation entre les acteurs du HS ($F(3,300) = 4,40$; $p = 0,04$). Toutefois, le pouvoir explicatif de ces effets sur les relations mises en évidence est négligeable (avec respectivement η^2 carré = 0,02 et η^2 carré = 0,01).

Évaluation du rendement de l'exposition à l'information

Le rendement de la procédure d'exposition à l'information pourrait être défini comme le rapport du nombre de scénarii reconnus en tant que HS (soit les résultats attendus) sur l'ensemble des scénarii fournis susceptibles d'être reconnus comme tel (soit les ressources allouées). La procédure d'identification en deux temps des scénarii, avant et après exposition à l'information, permet d'identifier 4 groupes de scénarii :

- il existe, d'une part, 2 groupes où les scénarii ont été identifiés deux fois de la même manière, positive ou négative ;
- il existe, d'autre part, un groupe où des scénarii qui n'avaient pas d'abord été identifiés comme HS, l'ont été après fourniture de l'information (i.e., transformation positive [TP]) et un groupe où des scénarii qui avaient d'abord été identifiés comme HS, ne l'ont plus été après

Tableau V

Modalités du rendement de l'exposition à l'information sur l'identification des scénarii.

Identification du harcèlement sexuel

Modalités	Consolidation		Transformation		Total (E)	
	Négative (NR-NR)	Positive (R-R)	Positive (NR-R)	Négative (R-NR)		
Salariés	188	343	61	16	608	Chi ² = 25,63 ; $p < 0,000$; rendement = 6,41 %
Information spécifique	31 %	56 %	10 %	3 %	100 %	
Information contrôle	256	296	31	25	608	
Total	42 %	49 %	5 %	4 %	100 %	
	836	228	116	36	1216	

NR : scénarii non reconnus ; R : scénarii reconnus ; (R ou NR-R ou NR) : statut d'identification avant exposition - statut d'identification après exposition ; E : ensemble des scénarii.

fourniture de l'information (i.e., transformation négative [TN]).

La performance brute de la fourniture d'information spécifique impose dans un premier temps d'écarter les identifications identiques qui ne doivent rien au processus informationnel et dans un deuxième temps de ne tenir compte que du différentiel des transformations souhaitées, c'est-à-dire positives, vs. non souhaitées, c'est-à-dire négatives. Pour considérer maintenant la performance nette de cette procédure, il faut soustraire de la performance brute l'effet du hasard représenté par le différentiel des transformations souhaitées vs. non souhaitées survenues sous la modalité d'information contrôle. Le rendement de la fourniture d'informations spécifiques vs. contrôle correspond alors à la performance nette du processus d'identification rapportée au nombre total des scénarii d'exposition fournis. Ce rendement s'établit à 6,4 %³ (tableau V).

Discussion

Intérêts et limites

Dans ce travail de recherche, nous avons adopté une démarche hypothético-déductive sourcée par les travaux de Bursik (1992) sur l'identification des scénarii de HS dans un contexte académique américain. Cette étude a été répliquée dix ans plus tard, dans un contexte académique et avec les mêmes scénarii, par Bursik et Geftter [11,12]. Encore dix ans après, ces études ont été répliquées avec les mêmes scénarii, dans un contexte exploratoire à des étudiants français [5]. L'étude actuelle, qui s'inscrit dans une stratégie d'apports cumulatifs, est donc une étude de réplification augmentée d'un triple point de vue :

- du point de vue de la transférabilité des résultats relatifs à l'identification du HS d'une population étudiante à une population de salariés du secteur privé ;
- du point de vue confirmatoire de la méthodologie retenue. L'expérimentation a notamment permis de contrôler l'effet de variables confondantes potentielles et de tester l'effet de variables explicatives relatives au genre des sujets exposés, au type d'information qui leur a été délivré et au type de relation hiérarchique entre les protagonistes des scénarii présentés ;
- du point de vue de l'élargissement du questionnement de recherche à la légitimité des sujets à intervenir auprès des protagonistes du HS.

³ Le rendement de la procédure expérimentale peut être calculé par un ratio dont le numérateur correspond au différentiel des transformations positives (TP) et négatives (TN) entre les modalités informatives spécifique (is) et contrôle (ic) et dont le dénominateur correspondrait à l'ensemble des scénarii évalués (E). Le rendement, ρ , s'écrit alors : $\rho = ((TP - TN)_{is} - (TP - TN)_{ic})/E$.

Les résultats relatifs à la supériorité des femmes par rapport aux hommes sur la légitimité perçue à intervenir auprès des victimes sont cohérents avec les travaux sur la prosocialité [27,28]. Les résultats relatifs à la supériorité des hommes par rapport aux femmes sur la légitimité perçue à intervenir auprès du harceleur sont cohérents avec les travaux sur le contrôle social [3,24,25]. Par ailleurs, nos résultats sont concordants avec ceux des travaux antérieurs en ce qui concerne l'effet de l'information spécifique sur l'amélioration de l'identification des scénarii de HS [5,11,12] ainsi que sur l'absence de supériorité relative au genre des sujets sur les modalités d'identifications [11,12]. Toutefois, notre étude ne confirme pas les résultats obtenus auprès d'étudiants, en ce qui concerne l'augmentation des identifications des scénarii de HS lors de relations hiérarchiques vs. non hiérarchiques entre les protagonistes d'un HS [11,12].

En ce qui concerne les limites, nous devons nous interroger sur l'existence de biais liés aux effets de test et de sélection d'une part et sur l'existence d'un effet structurant lié au choix des scénarii d'autre part. L'effet de test est en relation avec le fait de soumettre les sujets au même questionnaire à bref intervalle. Des réactions de rationalisation ou d'ennui sont alors susceptibles de se produire et de fausser les réponses fournies. Toutefois, dans le groupe témoin exposé à l'information contrôle, nous n'avons pas observé de différence d'identification des scénarii entre les deux temps d'évaluation avant et après exposition. Ce résultat suggère que les différences d'identification, mises en évidence dans le groupe expérimental entre les deux temps d'évaluation, seraient le fait du traitement expérimental et non de l'effet de test. En ce qui concerne le biais de sélection, nous avons conscience d'avoir eu recours à un échantillon non probabiliste. Pour des raisons organisationnelles liées à des contraintes temporelles, notre recrutement a pu, à certains moments, écarter tel ou tel sujet qui aurait été éligible à un recrutement systématique. La validité externe des résultats, obtenus par cet échantillon de convenance, mériterait donc d'être améliorée. Enfin, nous avons également conscience du fait que le choix des scénarii était structurant dans la mesure où il est susceptible d'influer sur l'existence et la force des corrélations mises en évidence. C'est la raison pour laquelle nous avons introduit une question sur la plausibilité des scénarii (un tel scénario aurait-il pu se produire dans votre environnement professionnel ?). Cette question est particulièrement sensible s'agissant de la propre entreprise des salariés. La forte dispersion du score de plausibilité autour de la moyenne est expliquée par le fait que 30 % des évaluations indiquaient les scores les plus extrêmes (22 % des scénarii ont obtenu le score minimum de 0 et 8 % le score maximum de 100). Le rapprochement, pour chaque scénario, des scores de plausibilité et des différentiels d'identification entre les modalités information spécifique vs. contrôle, a permis d'identifier deux catégories de scénarii (tableau VI). Les scénarii 2 et 4 se caractérisent par un score de plausibilité faible et des différentiels d'identification non

Tableau VI

Mise en perspective des indicateurs d'identification et de plausibilité des scénarii.

	Résumé descriptif des scénarii	Différentiel d'identification : information spécifique vs. contrôle ^a	Moyenne du score de plausibilité des scénarii dans le contexte professionnel des sujets
Scénario 1	Compliments itératifs sur le physique d'une personne	15 % $p < 0,01$	45 ± 38
Scénario 2	Compliments itératifs renforcés par la mention d'une excitation sexuelle	7 % $p = ns$	26 ± 33
Scénario 3	Insistante évaluation visuelle de l'ensemble du corps	23 % $p < 0,000$	33 ± 35
Scénario 4	Appel téléphonique nocturne au domicile pour renouveler des propositions de rendez-vous	6 % $p = ns$	27 ± 33
Ensemble des scénarii		12 % $p < 0,000$	33 ± 35

^a Ce différentiel indique l'écart entre les pourcentages de scénarii identifiés dans les 2 modalités expérimentales.

significatifs sous information spécifique vs. contrôle. Par contre, les scénarii 1 et 3, qui sont plus ambigus que les scénarii 2 et 4, se caractérisent par un score de plausibilité plus élevé et des différentiels d'identification significatifs sous information spécifique vs. contrôle. Dans le contexte d'une action de prévention du HS par une formation à l'identification de divers scénarii de HS, les scénarii ambigus (type scénarii 1 et 3) semblent porteurs de plus d'opportunités de progrès que les autres (type scénarii 2 et 4). Des investigations complémentaires devraient donc tester la robustesse de l'effet de l'information délivrée sur l'identification du HS en faisant varier la nature et la composition des scénarii proposés. De plus, le faible niveau de rendement de la procédure d'information sélective, spécifique vs. contrôle, ne permet pas d'escompter faire de l'identification des scénarii de HS tout un programme de prévention. Enfin, il serait utile d'étudier des comportements effectifs plutôt que des intentions comportementales. Il existe en effet un fossé entre l'isolement rapporté par les victimes d'un HS et les intentions d'aide qui émanent de la légitimité perçue des témoins à intervenir auprès d'elles. Il faut donc envisager des préconisations préventives qui dépassent le cadre de l'identification du HS sous fourniture d'informations sélectives.

Applications opérationnelles

En ce qui concerne les applications opérationnelles, il faut différencier l'effet de la communication dite persuasive de celui de la communication dite engageante dans le processus de transformation préventive des comportements. Dans la communication persuasive, l'objectif est d'agir sur les cognitions pour influencer les comportements (e.g., fournir une information descendante). Évaluant l'efficacité des campagnes de prévention, Girandola met en évidence la résistance

des individus à la communication persuasive. Celle-ci serait utile pour modifier les connaissances pures mais peu prédictive de la modification des comportements [32]. A contrario, dans la communication engageante, l'objectif consiste d'abord à modifier les comportements pour modifier les cognitions. Le sujet serait alors à la fois exposé à un message persuasif et amené à faire un acte concordant, même faiblement, avec le message (par exemple, s'engager dans une discussion, participer à un jeu de rôle notamment sur un cas ambigu, etc.). L'effet sur la modification comportementale est alors d'autant plus positif que l'acte est explicite, qu'il est réalisé publiquement et qu'il est plus prenant en temps et en énergie et investi [33]. Des auteurs ont ainsi montré, sur des sujets touchant à la santé et à l'éthique, la supériorité de la communication engageante sur la communication persuasive sur le changement des comportements [32-34]. En pratique, des actions de formation menées par des professionnels de la santé au travail ont montré leur efficacité [5,35]. Elles peuvent être optimisées par des études de cas et des jeux de rôle abordant des conditions de travail ambiguës afin d'introduire une large discussion entre les salariés et une modération par les apports formatifs. Les actions de formation devraient concerner prioritairement les membres des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel, les managers et les membres de la direction. Comme nous l'avons vu lors de la revue de la littérature, la prévention devrait s'attaquer à la déconstruction des mécanismes qui aboutissent à l'isolement puis à la persécution des victimes. Mais, favoriser la conversion des attitudes des salariés en comportement de prosocialité envers la victime et de contrôle social envers le harceleur va nécessiter des actions organisationnelles visant à modifier les normes subjectives perçues envers l'intervention des salariés et leur sentiment d'auto-efficacité [36]. Les limites de ce qui n'est pas toléré au

sein de l'entreprise doivent être explicitement posées, notamment celles du sexisme ordinaire qui est susceptible de faire le lit du harcèlement. Le principe d'une légitimité de tous les salariés à intervenir pour aider, comme pour rappeler les règles, doit être institué comme la norme comportementale attendue. Les sanctions disciplinaires des déviants doivent être connues de tous et dotées d'une rapide et forte probabilité d'occurrence après que les faits soient documentés par une enquête ad hoc. L'étude paneuropéenne ESENER (EU-OSHA, 2012) portant sur les risques émergents dont les risques psychosociaux, montre que le principal obstacle rencontré par les entreprises dans la gestion de ces risques est le manque de soutien et de conseils [37]. Or, ce soutien peut maintenant être apporté par les professionnels de la santé au travail qui veilleront aux effets d'ancrage pour ne pas faire du HS une histoire singulière découplée des conditions de travail. Ainsi la prévention secondaire ou tertiaire d'un cas particulier doit faire référence au contexte organisationnel et ramener à la prévention primaire au bénéfice de tout le collectif de travail. En effet, l'absence de politique de prévention adossée sur un engagement de la direction est incontestablement un facteur de vulnérabilité. La transcription de cette politique sous la forme de procédures écrites connues d'un personnel raisonnablement formé et informé est un pré-requis pour que celles-ci soient actionnables par des collaborateurs légitimés par la direction à lancer l'alerte et à intervenir auprès des protagonistes. Enfin, la survenance d'un HS au travail doit fournir l'occasion d'un retour d'expérience afin d'implémenter le plan de prévention par l'apprentissage organisationnel d'entreprises socialement responsables. Des mesures structurelles d'égalité professionnelles hommes-femmes sont ainsi nécessaires en prévention à la source.

Déclaration d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de conflits d'intérêts en relation avec cet article.

Remerciements

Les auteurs remercient le Prof. D. Lison (Université Catholique de Louvain) pour son soutien, ses conseils et suggestions ainsi que les Drs. C. Basire, V. Cornu, D. De Groote, G. Fombaron et M. Repaire pour leur contribution aux recrutements des effectifs de salariés.

Annexe 1. Les 4 scénarii de harcèlement sexuel présentés aux salariés

Les scénarii ci-dessous, adaptés en français par Pullin et Blatier, sont extraits de l'ouvrage de Matlin W. (2007, p. 464), *Psychologie des femmes*, De Boeck, Bruxelles. Ils ont été testés dans les études de Bursik (1992), Bursik et Gefter (2011) et Chakroun (2012). Nous présentons ci-dessous les scénarii dans la configuration d'interaction avec un supérieur hiérarchique et entre parenthèses avec un collègue.

Scénario 1

Le chef de service/(un collègue) s'approche de Marie à la fin de sa journée de travail et lui dit : « Marie, j'ai remarqué ta nouvelle coupe de cheveux, elle te va bien ». Marie répond « Merci ». Le chef de service/(le collègue) continue son discours : « Non, je veux dire, elle est vraiment très bien... ou plutôt je devrais dire qu'elle te va très bien ». Marie qui est gênée sort en disant : « Je dois vraiment y aller maintenant... ».

Scénario 2

Cécile travaille sur un nouveau projet avec son chef/(un collègue). Leur travail exige qu'ils se rencontrent en plus une fois par semaine. À leur dernière rencontre, son chef/(son collègue) lui dit : « Tu sais Cécile, cela fait maintenant trois semaines que nous nous rencontrons et je n'ai pas pu m'empêcher de remarquer comme ces jeans que tu portes te vont bien. Je me demandais pourquoi tu ne les portes pas quand on se rencontre tous les deux. Je pensais que tu savais à quel point ils m'excitent ». Cécile gênée n'a rien répondu ; elle a tout simplement quitté la salle.

Scénario 3

Anne prenait l'ascenseur pour se rendre dans son service. Comme d'habitude, l'ascenseur était bondé ce qui l'obligea à reculer vers le fond. Comme elle sentait qu'une personne la regardait fixement, elle leva les yeux pour voir de qui il s'agissait. Elle reconnut son chef/(son collègue) qui la détaillait de bas en haut en souriant. Lorsque les portes de l'ascenseur s'ouvrirent, Anne gênée est sortie précipitamment.

Scénario 4

Linda travaille étroitement avec son chef/(son collègue). À plusieurs reprises celui-ci lui a demandé de venir prendre un café ou de déjeuner avec lui. Chaque fois, Linda décline son offre. Une nuit son chef/(son collègue) l'a appelée chez elle et lui a dit, « Linda, je sais que tu persistes à refuser de déjeuner avec moi ; j'appelle pour en connaître la raison et en espérant te faire changer d'avis. Je suis un type bien, et tout ce que je veux, c'est de passer un peu de temps avec toi pour qu'on puisse apprendre à mieux se connaître ». Linda gênée lui a demandé de ne plus l'appeler et a raccroché.

Annexe 2. Contenu de l'information spécifique ou contrôle délivrée aux sujets exposés

Information spécifique au HS

Les violences faites aux femmes au travail sont susceptibles d'une part de porter atteinte à la dignité et à la santé des salariés et d'autre part de détériorer la productivité des entreprises.

L'article L1153-1 du Code du travail considère comme harcèlement sexuel des agissements de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. La définition 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, y compris par la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En 2007, une enquête française sur les violences sexuelles faites aux femmes au travail a permis de montrer qu'au cours des 12 derniers mois, 5 % des femmes ont indiqué avoir fait l'objet de viol ou d'agression sexuelle (pelotage, embrassade sous contrainte, etc.). Le pourcentage de harcèlement sexuel est porté à 22 % des femmes si l'on rajoute les comportements à types d'avances sexuelles agressives, d'avances sexuelles verbales ainsi que d'attitudes et de gestes gênants. Enfin, le cumul des deux postes précédents progresse encore avec le harcèlement dit sexiste (blagues, insultes, pornographie) qui porte à 56 % le pourcentage des femmes indiquant avoir été concernées par une forme quelconque de violence liée au sexe au cours des 12 derniers mois.

Information contrôle

D'après les dernières tendances, ce mois-ci serait globalement assez doux et plutôt sec (même si certaines estimations font apparaître des périodes plus perturbées). La sécheresse déjà constatée sur les régions méditerranéennes s'accroîtrait.

Le mois prochain, le temps serait plus chaud que la normale. Attention car ceci pourrait être inégalement réparti dans le mois. D'autre part, il sera difficile d'atteindre le niveau de l'année dernière (où une vague de chaleur avait été observée). Le mois suivant, si le mois apparaît globalement plutôt « chaud » et humide, il ne faut pas oublier qu'il ne s'agit que d'une moyenne... (et aussi de tendances saisonnières qui ne font pas toujours leur preuve...).

Ces tendances sont établies à partir des divers modèles météorologiques. Compte tenu des progrès à réaliser dans ce domaine, ces informations doivent être lues avec un certain recul (source, d'après : <http://www.meteo.org/france/previsions-saisonnières.php>).

Références

- [1] Ducret V. Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique. Genève: Georg Éditeur; 2008.
- [2] Lameyre X. Les violences sexuelles. Toulouse: Éditions Milan; 2008.
- [3] Bègue L. L'agression humaine. Paris: Dunod; 2010.
- [4] Crozon P. Rapport n° 86 relatif au harcèlement sexuel. Assemblée Nationale; 2012, 222 p.
- [5] Chakroun R. Formation en santé au travail des futurs managers : identification du HS et évaluation de la formation. Arch Mal Prof Environ 2012;73:733-42.
- [6] Parent-Thirion A, et al. Fourth European Working Conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2007, 139 p.
- [7] Matlin MW. Psychologie des femmes. Bruxelles: De Boeck; 2007.
- [8] Cogan J, Fish A. Sexual harassment: a touchy subject for nurses. J Health Organ Manag 2009;23(4):442-62.
- [9] Marsh J, et al. Prevalence of workplace abuse and sexual harassment among female faculty and staff. J Occup Health 2009;51(4):314-22.
- [10] Blumenthal J. The reasonable woman standard: a meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. Law Hum Behav 1998;22(1):33-57.
- [11] Bursik K. Perceptions of sexual harassment in an academic context. Sex Roles 1992;27:401-12.
- [12] Bursik K, Geffer J. Still stable after all these years: perceptions of sexual harassment in academic contexts. J Soc Psychol 2011;151(3):331-49.
- [13] Milczarek M. Workplace violence and harassment: an European picture. European Risk observatory Report. European Agency for Safety and Health at Work; 2010, 155 p.
- [14] Hershcovis M, Barling J. Comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment. J Appl Psychol 2010;95(5):874-88.
- [15] Larsen SE, Fitzgerald LF. PTSD symptoms and sexual harassment: the role of attributions and perceived control. J Interpers Violence 2011;26(13):2555-67.
- [16] Ross L. The intuitive psychologist and his shortcomings: distortions in the attribution process. In: Berkowitz L, editor. Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press; 1977. p. 173-220.
- [17] Ciccotti S. Pourquoi pensons-nous que si une femme se fait violer, c'est que, quelque part, elle a dû le chercher ? L'erreur fondamentale. In: 150 petites expériences de psychologie pour mieux comprendre nos semblables. Paris: Dunod; 2004.
- [18] Lerner M. The belief in a just world: a fundamental delusion. New York: Plenum Publishing; 1980.
- [19] Festinger L. A theory of cognitive dissonance. Palo Alto, CA: Stanford University Press; 1957.
- [20] Dollard J. Frustration and aggression. New Haven, CT: Yale University Press; 1939.
- [21] Fast N, Chen S. When the boss feels inadequate. Power, incompetence and aggression. Psychol Sci 2009;20(11):1406-13.
- [22] Soares A. Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail. Performances 2002;3:16-26.
- [23] Brauer M, Chakroun P. The relationship between perceived violation of social norms and social control: situational factors influencing the reaction to deviance. J Appl Soc Psychol 2005;35:1519-39.
- [24] Marques J, Yzerbyt V, Leyens J. The "black sheep effect": extremity of judgments towards ingroup members as a function of group identification. Eur J Soc Psychol 1987;18:1-16.
- [25] Chakroun P, Nugier A. Le rôle des émotions dans le contrôle social endogroupe : « tu me fais honte ». Rev Int Psychol Soc 2005;18(4):77-97.
- [26] Myers G. Aider ou ne pas aider autrui ? Telle est la question. In: Psychologie sociale pour les managers. Paris: Dunod; 2006: 319-27.
- [27] Bouchard C. Différences garçons-filles en matière de prosocialité. Enfance 2006;58(4):377-93.
- [28] Flanagan, et al. Ties that bind: correlates of adolescent's civic commitments in seven countries. J Soc Issues 1998;54: 457-75.
- [29] Desrumaux P, Ntsame-Sima M, Leroy-Frémont N. Harcèlement moral au travail et pro/antisocialité du salarié victime : quels

- effets sur les jugements, les émotions et les intentions d'aide des témoins. *Rev e-Psychol Travail Organ* 2011;17(3):334-59.
- [30] Desrumaux P. Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs. *Cah Int Psychol Soc* 2007;73:61-73.
- [31] Cass S, Levett L, Kovera M. The effects of harassment severity and organizational behavior on damage awards in a hostile work environment sexual harassment case. *Behav Sci Law* 2010;28(3):303-21.
- [32] Girandola F. *Psychologie de la persuasion et de l'engagement*. Besançon: Presses Universitaires de Franche-Comté; 2003.
- [33] Joule RV, Girandola F, Bernard F. How can people be induced to willingly change their behavior? The path from persuasive communication to committing communication. *Soc Pers Psychol Compass* 2007;1:493-505.
- [34] Smith S, et al. Finding effective strategies for teaching ethics: a comparison trial of two interventions. *Acad Med* 2004;79(3):265-71.
- [35] Campbell C, et al. Effects of brief pilot sexual harassment prevention workshop on employees' knowledge. *Workplace Health Saf* 2013;61(10):425-8.
- [36] Chekroun P. Le contrôle social : les réactions à la déviance et leurs déterminants. *Rev Electronique Psychol Soc* 2008;3:71-80.
- [37] Cockburn W, Irastorza X, Milczarek M. Comprendre la gestion de la sécurité et de la santé au travail, les risques psychosociaux et la participation des salariés grâce à ESENER. Synthèse de quatre rapports d'analyse secondaire. Bilbao: EU-OSHA; 2012