

LE HARCELEMENT MORAL EN MILIEU PROFESSIONNEL

III) Profils agresseurs , agressés

PROFIL AGRESSE	<p>Atypique (sexe , origines (sociales ...) , couleur ...) Personne trop compétence , trop performante (fait de l'ombre , comprend et analyse trop) Personne moins compétence , moins performante (fait de l'ombre , comprend et analyse trop) Personne résistant au formatage Personne ayant fait mauvaise alliance Personne ne figurant pas dans le bon réseau Salariés protégés Personnes fragilisées Victime innocente (Bouc émissaire)</p>	
PROFIL AGRESSEUR	TOUS	Entraîneur
	Personnalité narcissique	Entraîné (mouton)
PREDISPOSITIONS	Pervers	Violent avec ceux qui voient leur faiblesse
		Habilité sociale (élocution , aisance relationnelle) Apprécie , évalue les contextes / situations Froid , calculateur , sans état d'ame
COMMENT REPERER LES AGRESSEURS	<p>Ne perçoit pas la frontière contrainte / respect des collaborateurs Ne sait pas gérer son stress , le transmet Se fait parfois croire proche de ses futures victimes Justifie ses actes Deni de ses actes Oriente (détourne) le sujet sur l'agressé Se victimise , joue la persécution Généralement , l'attention doit être portée sur les personnes restant en place dans un service ou le turn over se généralise ...</p>	
OUTILS	<p>360° (à utiliser avec raison , certains salariés peuvent subir de représailles dans le cas d'un hiérarchique) Grille de compétences</p>	

Dans tous les cas , cela demande des efforts conséquents de compréhension , d'anticipation , de repérage (signes annonciateurs / révélateurs) , d'analyse , de psychologie de la part des DRH , et d'une réelle volonté politique de l'entreprise de ne pas laisser faire ces agissements parfois couverts par les directions

L'importance est de taille : l'image et la réputation d'une entreprise peut se prévaloir de savoir gérer ou non ces aspects sociaux....

L'éthique d'une entreprise représentera de plus en plus un moyen d'attirer des potentiels désireux d'évoluer dans un cadre de travail sain ...