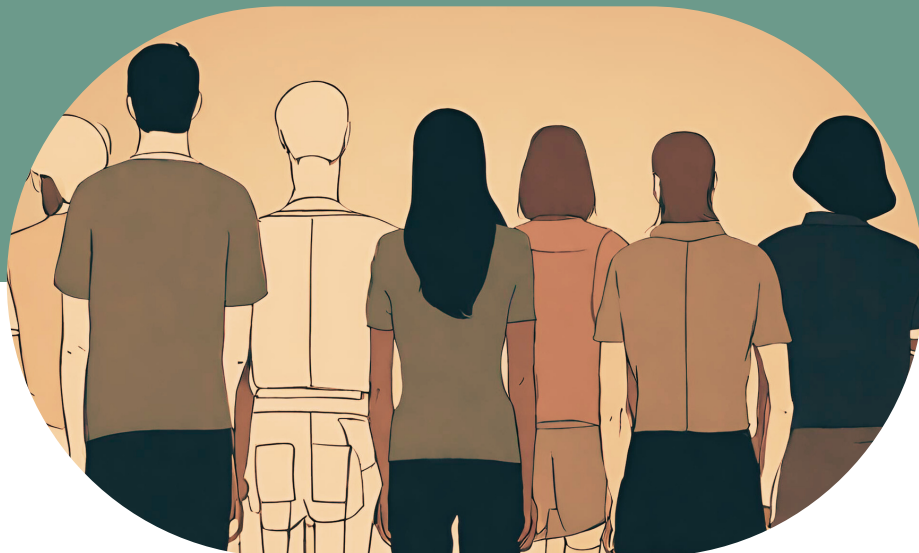


LES GRANDES NOTIONS À CONNAITRE

Sur les sujets du bien vivre ensemble



AU DÉPART

Merci d'avoir pris le temps de réfléchir aux différentes questions posées dans le quiz.

Si vous êtes arrivé(e)s jusqu'ici c'est que vous souhaitez en apprendre plus sur les notions du bien vivre ensemble.

Salarié(e) ou dirigeant(e), ces notions sont importantes à connaître afin de les faire vivre et de développer les valeurs associées au sein de l'entreprise.

Dans ce document, j'introduis les notions principales du bien vivre ensemble.

Connaissez-vous les valeurs autour du bien vivre ensemble?

Connaissez-vous ce qui est possible de mettre en place au sein de l'entreprise?

- > Envie de **pérenniser** de bonnes pratiques ?
- > Envie de faire **de l'amélioration** continue sur ces sujets ?
- > Un besoin de **mettre en place** des actions?

Alors c'est parti > Découvrez le document
et je vous retrouve en dernière page !

LE BIEN VIVRE ENSEMBLE

Favoriser un environnement de travail positif où chaque collaborateur peut se sentir **valorisé** et **engagé à contribuer** au **succès** de l'entreprise est très important.

C'est pourquoi, le bien vivre ensemble repose sur plusieurs grandes notions, grandes valeurs qui permettent d'avoir cet **environnement de travail** harmonieux et productif !

Les valeurs du bien vivre ensemble:

Respect

*Reconnaissance et acceptation
des différences de chacun.*

Responsabilité

*Engagement à prendre soin
de soi-même,
des autres et de l'environnement.*

Paix

*Engagement à résoudre les conflits de
manière pacifique et à promouvoir la
compréhension mutuelle.*

Equité

*Engagement à traiter tous les individus
de manière égale, sans discrimination
et préjugé.*

Solidarité

*Engagement à aider les autres et
à travailler ensemble pour atteindre
des objectifs communs.*

Tolérance

*Capacité d'accepter les opinions, croyances et
comportements différents des nôtres.*

La responsabilité **personnelle et collective** est essentielle pour le bien vivre ensemble. Cela implique d'assumer ses **actions**, de respecter les **règles** et les normes de la communauté, et de contribuer de manière positive à celle-ci.

LE RESPECT

Le **respect** est l'une des notions importantes, où chaque personne doit se traiter avec respect, en reconnaissant la **valeur** et les contributions de chacun, quelque soit leur position hiérarchique. On traite aussi des sujets concernant le respect d'un travail bien exécuté.

On peut aborder ici les notions de **sexisme**, **harcèlement**, **violences sexuelles**, ...



Qui sanctionne les comportements sexistes?

**Le code pénal et
le code du travail**

C'est bien le code pénal et le code du travail qui sanctionnent les comportements sexistes ayant des conséquences négatives sur les personnes, l'organisation et la société.

Le **sexisme** peut se faire de manière **consciente** ou **inconsciente**. Il peut prendre la forme de "**blagues**", de **remarques** remettant en question vos compétences managériales car vous êtes "trop gentil(le)" ou "trop dur(e)".

8 femmes sur 10 qui déclarent faire face à des actes et paroles sexistes dans leur travail! (D'après le baromètre #StOpE de l'AFMD).

L'article L1142-2-1 du code du travail, stipule que "*Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*"



Signifier à un homme qu'il n'est pas "viril", est-ce un comportement sexiste?

OUI

LE RESPECT



Un collaborateur reçoit chaque jour des remarques blessantes sur sa manière de s'habiller par son collègue lors des réunions d'équipes.

Harcèlement moral

Ici, nous sommes sur un cas de harcèlement moral

Le **harcèlement** se caractérise par un fait qui se **répète**!

Le harcèlement **moral** consiste à imposer des propos ou comportements répétés qui peuvent entraîner pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte de ses droits et à sa dignité ou à une altération de sa santé physique ou mentale.

De même, le **harcèlement sexuel** consiste à imposer de façon répétée des propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste.

A différencier de l'**agression sexuelle** où il n'y a pas répétition des faits. Un seul évènement non désiré est considéré comme une agression sexuelle. La contrainte commise par l'auteur peut être physique ou morale.

L'agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise sur une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans son consentement.



*Comment qualifier le comportement suivant:
Toucher les cheveux de sa collègue ou se rapprocher plus proche que nécessaire d'elle alors qu'elle ne le souhaite pas*

Aggression sexuelle

L'ÉQUITÉ

Les politiques et les pratiques en entreprise doivent être **équitables** et appliquées de **manière juste** pour **tous les employés**. Ce qui permet de garantir un traitement égal.



Si ce critère est arbitraire et infondé, prendre en compte l'âge d'une personne dans le recrutement est une discrimination!

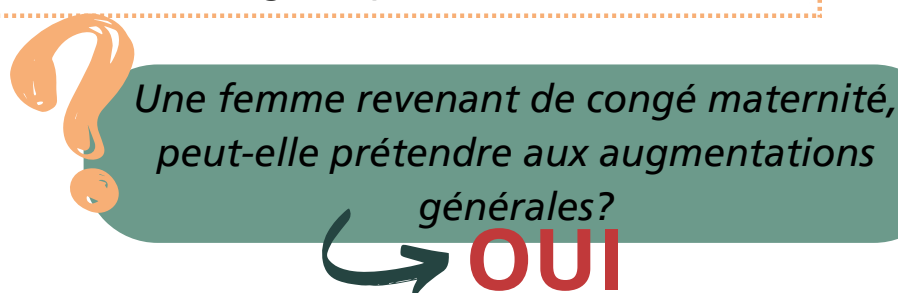
La **discrimination** consiste à traiter de manière désavantageuse une ou des personnes sur la base d'un critère prohibé et arbitraire dans un domaine déterminé par la loi.

Pour qu'il y ai discrimination, les personnes doivent être dans des situations comparables !

Quelques critères:

- L'origine
- L'âge
- Le sexe, l'orientation sexuelle
- L'activité syndicale
- L'appartenance à une religion
- La grossesse
- La nationalité
- L'état de santé
- ...

L'article L1225-26 du code du travail, indique la garantie automatique d'augmentation de salaire pour les femmes ayant été en congés maternité. > Concerne les augmentations générales et/ou la moyenne des augmentations individuelles de la catégorie professionnelle.



LA TOLÉRANCE

La tolérance va de pair avec **l'inclusion**, car elle vise à créer un environnement où chacun se sent **accepté et valorisé**, indépendamment de ses différences. Cela signifie créer des espaces où toutes les voix peuvent être entendues et où chacun a la possibilité de contribuer pleinement.

Cela implique de reconnaître et d'accepter que chaque individu est **unique**, avec ses propres convictions, cultures, croyances et modes de vie.

Une **culture d'entreprise** inclusive reconnaît l'importance de la représentation diversifiée dans tous les aspects de la communauté, y compris au sein de la direction, des équipes de travail et des processus de prise de décision.

Cela nécessite souvent une **sensibilisation** continue pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Cela peut impliquer des programmes de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que des discussions ouvertes sur les préjugés inconscients et les obstacles à l'inclusion.



*Posez-vous la question.
Avez-vous déjà eu des préjugés sur les
personnes en situation de handicap?*

QUI SUIS-JE ?

Après 9 ans en tant qu'ingénieure dans l'industrie, j'ai pris la décision de franchir le cap de l'entrepreneuriat pour **accompagner** chacun de nous à **être mieux** en entreprise et avec les autres !

Au cours de ma carrière, j'ai rencontré tous types de profils. Des personnes sûres d'elles, d'autres moins, des personnes qui s'effacent au profit d'autres, ... et des situations plus délicates comme du harcèlement, du sexisme, ...

Ce que j'ai pu remarquer c'est un manque d'accompagnement sur les sujets du **bien vivre ensemble** à tous les niveaux hiérarchiques.

Dès l'enfance et jusqu'à l'âge adulte, il est important d'être en **accord avec soi-même** et de se sentir aligné avec son quotidien.



Aujourd'hui, j'accompagne les personnes à **oser s'affirmer au travail** par un coaching personnalisé et complet.

J'accompagne les **entreprises, scolaires et associations** par des **interventions, sensibilisations** sur les sujets du bien vivre ensemble.

Mes valeurs



Bienveillance



Respect



Professionnalisme

Des questionnements ?

Envie et/ou besoin de mettre en place des actions concrètes au sein de votre entreprise?

Besoin d'aller plus loin?

CONTACTEZ-MOI



RENDEZ-VOUS ICI

www.enquetedosmose.fr

OU ICI

www.calendly.com/florence-v



@en_quete_dosmose



Florence VANDEVELDE

