

CYBERHARCÈLEMENT AU TRAVAIL

BRISER LE SILENCE NUMÉRIQUE

Le travail s'étant en partie dématérialisé, les risques humains persistent, notamment le cyberharcèlement. Mails déplacés, moqueries répétées sur une messagerie d'équipe ou exclusion d'un canal de discussion : ces actes discrets ont pourtant des effets bien réels. La frontière floue entre sphère professionnelle et numérique complique leur détection.

“
Pour l'heure, la loi est claire : l'employeur reste garant de la sécurité des salariés, y compris dans les espaces numériques de travail.

UN PHÉNOMÈNE INSIDIEUX, AUX MULTIPLES VISAGES

Le cyberharcèlement ne se limite pas à des propos violents : il peut être passif, ciblé, répétitif, voire anonyme. Il s'insinue dans le quotidien : contradictions constantes sur une messagerie, commentaires déplacés sur un document, captures d'écran diffusées hors contexte... Les victimes, isolées et culpabilisées, hésitent souvent à parler, par peur d'être jugées ou ignorées.

POURQUOI C'EST AUSSI UNE AFFAIRE RH

- ✓ FACTEUR DE DÉSORGANISATION
- ✓ DÉTÉRIORATION DU CLIMAT D'ÉQUIPE,
- ✓ AUGMENTATION DE L'ABSENTÉISME OU DU TURN-OVER,
- ✓ PERTE DE MOTIVATION, CONFLITS INTERPERSONNELS, DÉPARTS PRÉCIPITÉS...



En tant que RH, vous êtes en première ligne pour détecter, comprendre et réagir. Il ne s'agit pas de devenir juge ou enquêteur, mais d'être garant·e d'un cadre de travail sécurisé, et d'un espace d'écoute confidentiel.

CONCRÈTEMENT, QUE FAIRE ?

-  SOYEZ ATTENTIF·VE À CE QUI SE DIT (OU NE SE DIT PLUS) SUR LES CANAUX NUMÉRIQUES.
-  SI UN SIGNALLEMENT VOUS PARVIENT, ACCUEILLEZ SANS MINIMISER NI PANIQUER.
-  MOBILISEZ LE SERVICE SOCIAL DÈS LES PREMIERS SIGNES DE TENSION NUMÉRIQUE.
-  SOUTENEZ UNE CULTURE D'ENTREPRISE CLAIRE SUR LES COMPORTEMENTS ATTENDUS EN LIGNE.
-  INTÉGREZ LES RISQUES NUMÉRIQUES DANS LES DÉMARCHES QVCT ET DUERP.

RÔLE DU SERVICE SOCIAL : REPÉRER, AGIR, PRÉVENIR

Dans ces situations délicates, le service social du travail est un partenaire stratégique :

- Il peut recevoir les salarié·es en toute confidentialité et sans hiérarchie,
- Il aide à qualifier les faits, à prendre du recul, à retrouver une posture d'acteur·rice,
- Il soutient également les managers ou les collègues en difficulté face à une situation floue,
- Il peut proposer des actions collectives pour faire émerger les non-dits : ateliers sur les usages numériques, groupes de parole, formations à la communication non violente...

C'est aussi un appui pour vous, RH, quand il s'agit de trouver la bonne posture, le bon message, ou la bonne démarche.

Le cyberharcèlement n'est pas un sujet "jeune" ou "anecdotique". Il est un révélateur puissant des dynamiques relationnelles au travail. S'y attaquer, c'est protéger la santé des salarié·es, renforcer la cohésion des équipes, et faire vivre concrètement les valeurs de respect et de responsabilité.

You n'êtes pas seul·e : le service social du travail est là pour vous accompagner.

