

Conduire un entretien d'enquête dans le cadre d'un harcèlement au travail

<https://estim-formation.com/formation-conduire-entretien-enquete-harcelement-travail>

Objectifs de la formation

- Connaître le cadre légal et judiciaire du harcèlement moral et sexuel au travail
- Identifier les mécanismes de harcèlement moral, sexuel, sexiste...
- Comprendre l'impact sur la victime et ses différentes réactions ou stratégies de survie
- Accueillir le ou les personnes victimes, les divers protagonistes, les écouter
- Accompagner dans les démarches, et informer les victimes de leurs droits et de la procédure à conduire

Programme pédagogique

Avoir une approche juridique et des obligations légale du harcèlement moral et sexuel au travail

- Les dernières évolutions (rappel rapide des lois relatives au harcèlement)
- État de la jurisprudence récente sur le harcèlement sexuel et du harcèlement moral, implications des directives européennes
- Définition légale du harcèlement sexuel, et des actes assimilés
- Les éléments constitutifs du harcèlement face au stress et à la pression professionnelle

Identifier les mécanismes : évaluer la situation

- Posez des questions ouvertes pour mieux comprendre les faits
- Quels types d'agissements ont eu lieu ? (Paroles, gestes, comportements).
- Depuis quand cela dure-t-il ?
- Y a-t-il des témoins ou des preuves ? (Emails, messages, vidéos, rapports).
- Clarifier pour orienter

Comprendre l'impact sur la victime et ses différentes réactions ou stratégies de survie

- Les conséquences sociales, dégradation des conditions de travail
- Les conséquences psychologiques : problèmes intimes, peur, honte, culpabilité, perte d'estime de soi
- Les différentes manifestations des risques psychosociaux
- Le risque suicidaire

Accueillir la victime, les divers protagonistes, les écouter

- Écouter activement, savoir poser des questions pertinentes et non partisans
- Créer un espace sécurisé : Proposez un lieu privé et calme pour parler
- Adopter une posture bienveillante : Laissez la personne s'exprimer sans jugement ni interruption
- Valider les émotions : Reconnaissez la souffrance et montrez que vous prenez les faits au sérieux
- Encourager la collecte de preuves
- Rassembler des éléments tangibles
- Invitez la victime ou les protagonistes à rassembler des éléments factuels : des emails, messages, ou tout document attestant du harcèlement
- Tenir un journal des événements (dates, heures, descriptions)

Accompagner dans les démarches, informer les victimes de leurs droits et de la procédure à conduire

- Expliquez les options disponibles sans pression
- Droits légaux : La loi française protège les victimes de harcèlement moral et sexuel (Code du travail, articles L1152-1 et L1153-1).

- Les recours internes : signalement au manager ou à un référent harcèlement ou Les RH
 - Restez un appui émotionnel tout en respectant vos limites
 - Évitez de donner des conseils imprécis ou de prendre des décisions à la place de la victime
 - Orienter vers des professionnels : médecins, psychologues
 - Associations d'aide aux victimes
-

Prérequis et public cible

Public concerné :

- Entreprise privée ou publique
- Référents harcèlement
- RH, DRH, fonction RH
- Directions

Modalité d'évaluation pédagogique

Méthodes d'apprentissage :

- Retour d'expériences de l'animateur
- Mises en situation basées sur les enquêtes menées par notre intervenant (dans le respect de l'anonymat)
- Validation des acquis au cours de la formation et en fin de formation
- Support de cours formation prise en charge d'une victime de harcèlement
- Cas pratiques tirés de cas réels
- Participation active des stagiaires