



Alerte presse

Paris, le 9 mars 2022

Management toxique et Harcèlement au travail : le cabinet Egidio appelle à une prise de conscience de la part des entreprises

Alors que la 9ème vague du baromètre d'Empreinte Humaine sur la santé psychologique des salariés pointe une défaillance des entreprises face à la santé psychologique des salariés, avec seulement 30% des salariées indiquant que leur entreprise met en œuvre des enquêtes en cas de suspicion de harcèlement moral ou sexuel, le cabinet EGIDIO appelle à une prise de conscience de la nécessité d'une professionnalisation du traitement des enquêtes en cas de harcèlement au travail.

Distinguer harcèlement et souffrance au travail

Le harcèlement est un phénomène récurrent qui s'installe sur le temps long. C'est l'épuisement psychique dans lequel il plonge sa victime qui est le premier indicateur que ce qu'elle a vécu relevait peut-être d'une situation de harcèlement. Pourtant, il est parfois mal qualifié par des personnes en souffrance qui se trompent de cible. Le sentiment de harcèlement en entreprise peut résulter d'une souffrance au travail qui naît de logiques d'incompréhensions mutuelles, de perte de dialogue social - en témoigne la hausse des alertes harcèlement en climat de télétravail – et, parfois, de manque de réponses appropriées apportées par la direction, qui peut tirer des bénéfices secondaires à ne pas agir en situation de crise. Le contexte joue également un rôle important : l'apparition d'un changement dans l'entreprise peut parfois créer des tensions qui vont conduire à une alerte harcèlement parfois injustifiée. Enfin, il peut aussi résulter d'un mal-être individuel qui est projeté par le sujet sur l'entreprise, qu'il va à tort tenir pour responsable de sa souffrance.

Une obligation d'enquête

Quand un cas de harcèlement est porté à la connaissance de l'employeur, ce dernier a l'obligation légale de mener une enquête. L'absence d'enquête constitue une violation par l'employeur de son obligation de prévention des risques professionnels (Cour cassation 27 novembre 2019). Néanmoins, rien n'indique pour l'heure qui doit mener cette enquête, ni dans quelles dispositions. Cette lacune juridique nuit au bon déroulé de l'enquête. L'employeur ne disposant pas d'un pouvoir de police, ses prérogatives d'enquête sont limitées. De même, une enquête menée par l'employeur pose la question des conflits d'intérêt au sein de l'organisation et du recul suffisant pour apprécier les comportements déviants. Une enquête harcèlement implique insidieusement l'ensemble de l'entreprise, bien au-delà des deux parties (accusé et accusateur). Dans une période marquée par la défiance dans les institutions et la parole publique, toute enquête est scrutée. Sa qualité et son intégrité sont des gages de la confiance que les salariés peuvent placer dans leur entreprise. Il est ainsi indispensable d'adopter une démarche indépendante, transparente et éthique impliquant le CSE dans un accord de méthode.

<fin>

A propos de EGIDIO

Créée en septembre 2020 par Gilles Riou, psychologue du travail et expert de la prévention des RPS, EGIDIO est le premier cabinet de psychologues qui se spécialise sur les enquêtes harcèlement moral. Il a développé une méthodologie fiable et spécifique d'enquête interne permettant aux mandataires sociaux d'objectiver un signalement pour harcèlement. Ce positionnement permet de s'adresser directement aux DG et DRH du fait de l'importance institutionnelle que revêtent ces investigations. Egidio accompagne en direct ou avec leurs avocats, les grands groupes afin sécuriser leur démarche « enquête harcèlement ». Plus sur www.egidio.eu

Contact médias

Agence Ozinfos

Lila SALMI – 06 27 26 49 65

egidio@ozinfos.com