

imp/id

ENQUÊTE HARCÈLEMENT

Méthodologie  
et bonnes  
pratiques pour  
les **dirigeants**





## ENQUÊTE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ET QUEL CADRE LÉGAL ?

Le harcèlement au travail correspond à des **comportements répétés** qui **dégradent les conditions de travail d'un salarié**.

Il peut s'agir :

- de paroles ;
- d'attitudes ;
- de mises à l'écart ;
- d'humiliations ;
- de comportements à connotation sexuelle.



Ce sont les **actes répétés**, et **non l'intention de nuire**, qui définissent une situation de harcèlement.



## POURQUOI L'EMPLOYEUR DOIT-IL AGIR IMMÉDIATEMENT ET QUELLES MESURES PRENDRE ?

Dès qu'une alerte est formulée, la **responsabilité du dirigeant** est engagée.

Il doit légalement **protéger** la santé physique et mentale des salariés, mais aussi **prévenir** toute aggravation et **sécuriser** le cadre de travail.

Les premières mesures à mettre en place visent à :

- **éviter la détérioration** de la situation ;
- **limiter** les contacts entre les personnes concernées ;
- **encadrer les échanges** professionnels ;
- **mettre en place un suivi** RH régulier ;
- **adapter l'organisation** du travail ;
- préserver la **confidentialité**.





# COMMENT MENER L'ENQUÊTE, ÉTAPE PAR ÉTAPE ?

Une enquête interne demande **méthode, neutralité** et **rigueur**.



Elle doit permettre de **protéger les collaborateurs**, de **préserver la confidentialité** et de **garantir une analyse objective** des faits.



Une enquête mal cadrée peut **renforcer les tensions**, **amplifier le mal-être** au travail et mener à des **conclusions inexactes**.

Pour éviter ces risques, la démarche doit être structurée en **4 étapes**.



## / ÉTAPE 1 :

### PRÉPAREZ ET CADREZ VOTRE ENQUÊTE

Un bon cadrage évite la **perte de contrôle**, les **malentendus** et les **conclusions biaisées**.

Les points à définir dès le départ :

- le comité de pilotage ;
- l'objectif précis de l'enquête ;
- le niveau de confidentialité attendu ;
- le plan de communication.



L'objectif à traiter doit être simple, factuel et partagé par toutes les parties.

## / ÉTAPE 2 :

### COLLECTEZ DES DONNÉES

Pour comprendre le contexte et personnaliser les entretiens, il faut **analyser les documents existants** (comptes-rendus, témoignages, évaluations, contexte...).

Les trames d'entretien doivent être **structurées et adaptées** aux personnes rencontrées (plaignant, mis en cause, témoins).

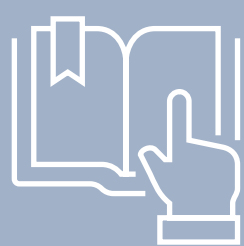


**La neutralité** doit rester absolue : toute interprétation hâtive peut fausser l'analyse.



## / ÉTAPE 3 :

### ANALYSEZ LES TÉMOIGNAGES ET LES DOCUMENTS



**Relisez et traitez tous les comptes rendus** (classez les verbatims significatifs) ;



**Rédigez des constats clairs et répondez clairement** à la question initiale.

## / ÉTAPE 4 :

### RESTITUER LES CONCLUSIONS



**Protégez l'anonymat** des personnes interrogées si cela a été prévu ;



**Gérez l'issue de l'enquête**, notamment si l'alerte n'est pas confirmée, pensez à la **réhabilitation de la personne mise en cause**.



**Vous souhaitez aller  
plus loin sur ce sujet ?**

Retrouvez notre article  
dédié sur **implid.com**

**imp/id**