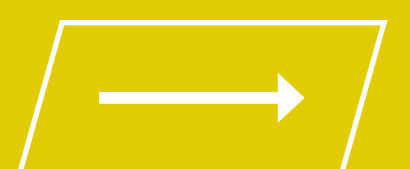
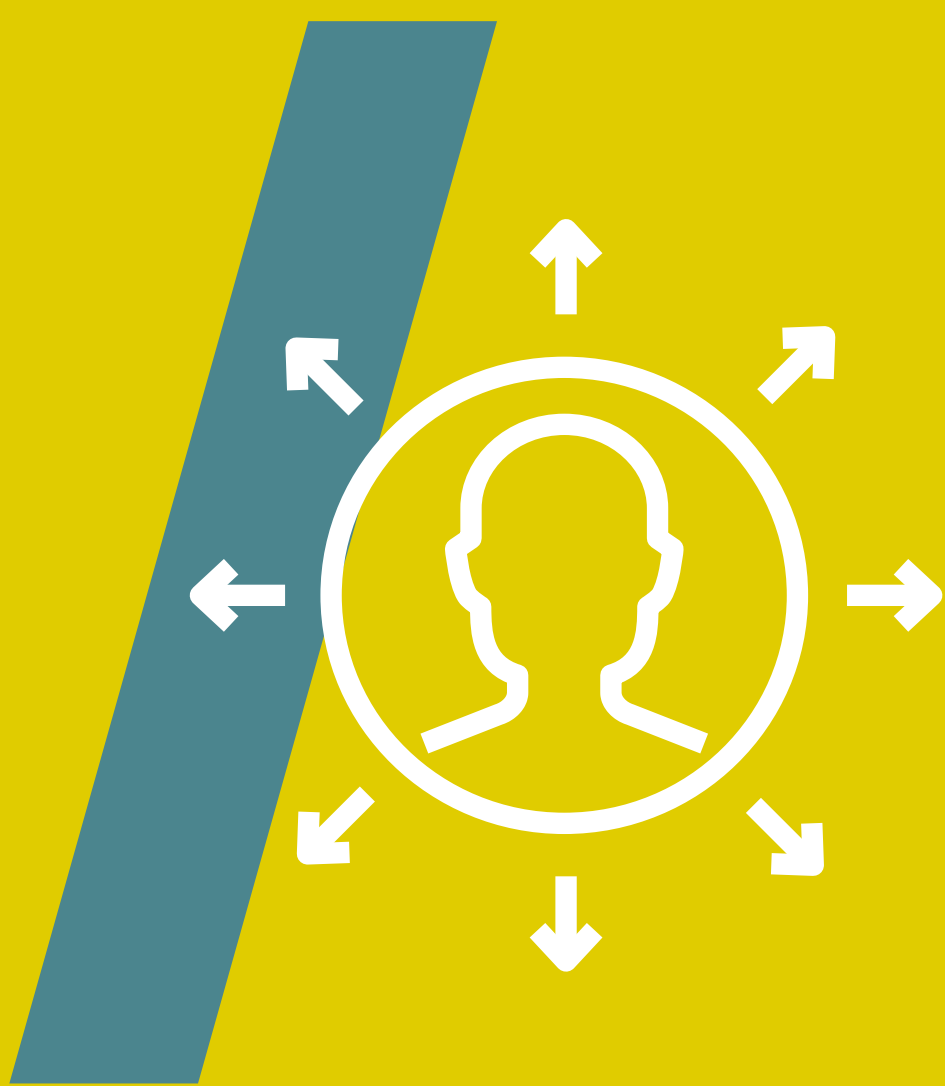
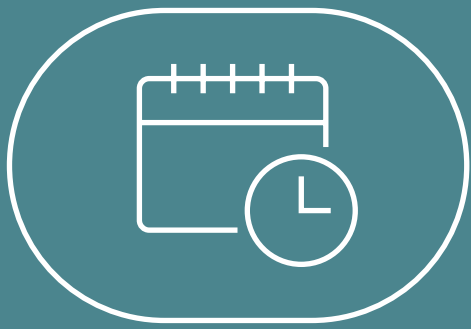


imp/id

Pourquoi externaliser une ENQUÊTE HARCÈLEMENT au travail ?





QUAND UNE ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL DOIT-ELLE ÊTRE OUVERTE ?

Une enquête doit être mise en place **dès qu'une alerte est portée à la connaissance de l'employeur**, qu'elle provienne d'un salarié, d'un élu, d'un manager...



Cette démarche s'inscrit dans l'**obligation légale de prévention et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.**





POURQUOI EXTERNALISER UNE ENQUÊTE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ?

Cela permet d'apporter un cadre d'intervention **impartial, sécurisé** et **crédible**, et notamment de :

1. **Garantir la neutralité** et la qualité de l'investigation ;
2. **Sécuriser l'entreprise** face aux risques légaux et financiers ;
3. **Soutenir la prise de décision** et les actions de prévention ;
4. **Préserver le collectif**, le climat social et l'image de l'organisation.





1. GARANTIR LA NEUTRALITÉ ET LA QUALITÉ DE L'INVESTIGATION

IMPARTIALITÉ :

Un intervenant externe n'est soumis à aucune influence hiérarchique ou relationnelle interne lors de l'enquête.

CONFIDENTIALITÉ :

Les cabinets spécialisés mettent en place des protocoles rigoureux afin de prévenir tout risque de divulgation.



OBJECTIF :

Protéger l'ensemble des parties, qu'il s'agisse de la **victime présumée**, de la **personne mise en cause** ou des **témoins**.





2. SÉCURISER L'ENTREPRISE FACE AUX RISQUES LÉGAUX ET FINANCIERS

EXPERTISE ET MÉTHODOLOGIE ÉPROUVÉES :

Les professionnels externes maîtrisent les **techniques d'investigation**, les **règles de droit** et les **enjeux psychosociaux**.

LIMITATION DES RISQUES JURIDIQUES ET FINANCIERS :

En externalisant, l'entreprise réduit le risque de condamnations, d'amendes ou de dommages et intérêts. **Ne pas agir expose l'entreprise à des risques :**

- juridiques ;
- financiers ;
- réputationnels.





3. SOUTENIR LA PRISE DE DÉCISION ET LES ACTIONS DE PRÉVENTION

L'ENQUÊTE EXTERNE :

1. Facilite une prise de **décision rapide et sécurisée**, et aboutit à un rapport **clair, structuré et impartial** ;
2. Permet un **accompagnement global**.

L'INTERVENTION EXTERNE PEUT ÉGALEMENT INCLURE :

- Des **recommandations stratégiques** ;
- Des **actions correctives** ;
- Des **formations** pour prévenir la répétition de telles situations.





4. PRÉSERVER LE COLLECTIF, LE CLIMAT SOCIAL ET L'IMAGE DE L'ORGANISATION

Cette démarche améliore le climat social, la confiance interne et valorise la marque employeur.



Une gestion exemplaire des alertes de harcèlement constitue un signal positif et renforce :

- **l'image** d'une organisation responsable ;
- **l'attractivité** de l'entreprise ;
- **la fidélisation** des talents ;
- sa **protection** contre les atteintes réputationnelles.





POURQUOI CHOISIR UN PRESTATAIRE DOTÉ D'UNE DOUBLE EXPERTISE JURIDIQUE ET PSYCHOSOCIALE ?

Une enquête pleinement efficace repose sur cette double compétence :



L'expertise juridique permet de **sécuriser la démarche à chaque étape**, depuis le recueil des faits jusqu'à la restitution.



L'expertise psychosociale permet de **comprendre les dynamiques relationnelles**, les risques psychosociaux (RPS) et les impacts sur la santé mentale.

Ensemble, elles garantissent une approche **globale**, **sécurisante** et **adaptée** à la complexité des situations.



**Vous souhaitez
en savoir plus
sur ce sujet ?**

Retrouvez notre article
sur **implid.com**

imp/id