

Mener une enquête dans le cadre d'un harcèlement sexuel ou moral

<https://estim-formation.com/formation-mener-enquete-harcelement-sexuel-ou-moral>

Objectifs de la formation

- Adopter des attitudes et savoir se comporter lors d'un signalement de harcèlement au travail
- Maîtriser la situation et les entretiens d'enquête avec les différents protagonistes (victime supposée, présumé coupable, témoins des faits, autres..)
- S'inspirer des méthodes et techniques de communication pour mener son enquête
- Analyser les données pour qualifier ce qui relève effectivement du harcèlement et ce qui n'en relève pas

Programme pédagogique

Réaction lorsque vous recevez une plainte en matière de harcèlement au travail

- Agir rapidement afin d'engager une enquête et de prévoir la protection de la supposée victime
- Veiller à la confidentialité de la plainte pour harcèlement au travail
- Mettre en place la politique et procédure prévue par l'entreprise en cas de harcèlement
- Informer la personne faisant l'objet d'une plainte contre elle
- Discerner : Déclarations et points de vue – jugements de valeur / affirmations / interprétations / confidences
- Faire cesser la conduite alléguée en instaurant une mesure transitoire en attendant le résultat de l'enquête
- Préparer un calendrier des rencontres avec les protagonistes et définir le lieu où elles se tiendront

Diriger l'entretien et interpréter les réactions des présumées victimes

- Quelles sont les étapes à suivre durant l'entretien
- Quelle attitude adopter face à la personne : neutralité, distance, attitude facilitante... Ce qu'il faut dire ou ne pas dire
- Conduire ses entretiens
 - Les tiers (IRP, médecin du travail...)
 - Avec les témoins
 - Avec le harceleur présumé
 - Avec la victime
- Comment savoir s'il peut s'agir de harcèlement. Quelles questions poser
- Les stratégies dites « passives » : déni, silence, banalisation, fuite, amnésie... Les stratégies dites « actives »
- Gérer les silences, le mutisme, les réactions émotionnelles
- Les solutions mises en œuvre pour "extraire" la personne de la situation de harcèlement en entreprise : mesures de protection immédiate, médiation, prise en charge en interne...

Utiliser les techniques de communication pour mener l'entretien

- Les différents types de questionnement de l'enquête dans le cadre d'un harcèlement professionnel et leurs objectifs : questions ouvertes/fermées/alternatives, questions orientées, question miroir,
- Outils et questionnement: tests, quizz, questionnaire « 4R », technique de recroisement...
- La reformulation : bien distinguer les faits, les sentiments, les interprétations
- La synchronisation : du discours, des réactions non-verbales,
- Le principe de congruence

Gérer l'information et Traiter

- Analyser les éléments de l'enquête et les informations
- Se faire aider au sein de l'entreprise : CSE, CSSCT, médecin du travail, assistante sociale, médiateur...
- Accompagnement de la victime de harcèlement
- Mesures envisageables et mise en place des solutions

- Comprendre les risques potentiels de conflits
- Poursuivre et déposer une plainte : juridictions pénales, conseil des Prud'hommes, rupture du contrat de travail
- Être en mesure de rédiger le rapport requis. La remise des conclusions
- L'après enquête et la mise en place des outils de prévention

Prérequis et public cible

Prérequis de formation :

Il est préférable d'avoir participé à la [formation sur le harcèlement moral ou sexuel en entreprise](#) pour suivre la formation mener un entretien dans le cadre d'une situation de harcèlement.

Public concerné :

- Manager
- Services RH
- Direction
- SSCT, CSE

Modalité d'évaluation pédagogique

Méthodes d'apprentissage :

- Utilisation d'une grille, un outil concret pour mener l'entretien
- Mises en situation
- Témoignages et partage d'expérience
- Étude de la jurisprudence
- Remise d'un support pédagogique

Évaluation des compétences acquises par les stagiaires :

- Évaluation de la formation
- attestation de fin de formation
- évaluation : QCM sur le contenu de formation