Formation : Réaliser une enquête interne sur une situation de harcèlement moral ou sexuel présumée

Une formation pour acquérir les bases juridiques, méthodologiques et déontologiques pour conduire une enquête interne d'harcèlement.

Durée de la formation :	26 heures effectives - 4 jours
Modalités :	Présentiel ou à distance
Destinataires :	Acteurs RH, référents harcèlement, représentants du personnel, intervenants

Objectifs et prérequis :

Objectifs :

Connaître et comprendre :

- Le cadre juridique des enquêtes internes
- Les enjeux individuels et organisationnels liés aux enquêtes internes
- Le cadre déontologique des enquêtes internes
- Les implications d'une enquête interne et la posture d'enquêteur interne

Savoir :

- Préparer et planifier une enquête interne
- Informer les parties prenantes
- Réaliser les investigations sur les faits et le contexte périphérique
- Analyser les résultats, qualifier les faits et les rattacher au contexte périphérique
- Emettre de préconisations sur les suites à donner
- Préparer la restitution aux différentes parties prenantes

Prérequis :

Connaître le cadre légal de la prévention des violences sexistes et du harcèlement sexuel

Programme détaillé :

Les fondamentaux de l'enquête interne sur une situation de harcèlement moral ou sexuel présumée :

- Cadre légal de l'enquête
- Démarches parallèles pouvant être menées par les parties prenantes
- Suites et conséquences d'une enquêtes
- Quand conduire une enquête ? Quand l'éviter ?

Principes déontologiques :

- Cadre déontologique et prévention des conflits d'intérêt
- Différenciation des rôles de soutien, d'investigation et de décision
- Les 6 piliers déontologiques de l'enquête sur une situation de harcèlement présumée : Transparence, Discrétion, Symétrie, Bienveillance, Impartialité, Célérité

Préparer une enquête interne sur une situation de harcèlement moral ou sexuel présumée :

- Cerner le périmètre et les parties prenantes : auteur du signalement, personne mise en cause, victime présumée, témoins et personnes ressources
- Etablir une frise chronologique à partir d'un signalement
- Préqualifier les faits et conduire un entretien de préqualification avec l'auteur du signalement en cas de besoin
- Préparer et diffuser l'information orale et écrite à destination des parties prenantes et des autres parties (instances, collectif de travail, etc.)
- Mettre en œuvre des mesures de protection et/ou des mesures conservatoires adaptées et proportionnées

Mettre en œuvre l'enquête :

- Présenter le cadre aux personnes auditionnées
- Recueil des faits à travers la frise chronologique
- Recueil des éléments de contexte périphérique
- La posture en entretien
- Le compte-rendu d'entretien et sa validation
- Itérations possibles
- Croisement des éléments issus des entretiens avec les preuves et données documentaires

L'analyse des données et la formulation de recommandations :

- Analyse croisée des faits
- Qualification des faits au regard des grilles de lecture juridiques et scientifiques
- Analyse psychosociale du contexte : méthode de l'arbre des cause psychosocial

Formuler les recommandations adaptées :

- Suites disciplinaires et principe de proportionnalité
- Mesures de soutien immédiat et différées
- Mesures managériales, accompagnements et médiations
- Mesures préventives et stratégiques

Rédiger un rapport d'enquête :

- Préambule et cadre de diffusion
- Description de la méthode
- Rédiger l'analyse des faits
- Rédiger l'analyse du contexte
- Formulation de l'avis et des recommandations
- Quels documents annexer au rapport ?

Restitution et suites de l'enquête :

- Restitution à l'employeur ou à l'instance paritaire de pilotage
- Restitution aux différentes parties prenantes : quelles données partager avec qui ? Et qu'est ce qui doit rester

confidentiel ?
- Lien avec les instances de prévention

Feuille de route individuelle :

Projection sur la transposition des acquis de la formation dans la pratique.

Formateurs et pédagogie :

Formateurs :

Praticiens et formateurs psychologues du travail et juristes, experts de la prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et du harcèlement moral. Au delà de leur casquette de formateurs, nos intervenants accompagnement de nombreux employeurs et délégations paritaires dans la structuration de dispositifs d'alerte interne, la mise en œuvre d'enquêtes internes et l'élaboration de politiques de prévention actives.

Pédagogie :

- Apports théoriques
- Brainstorming
- Etude de témoignages
- Etude de jurisprudences
- Etude de cas concrets issus d'enquêtes internes
- Mises en situations (entretiens et restitutions)
- Ateliers d'analyse des faits, du contexte et de rédaction d'un rapport

Ressources et outils :

La mallette pédagogique de cette formation comprend :

- Les ressources théoriques
- Une revue juridique
- Des éléments de méthodologie issus d'enquêtes internes
- Des outils d'analyse (frise chronologique, arbre des causes)
- Des exemples d'auditions et de jeux de données documentaires issus d'enquêtes
- Des exemples de rapports d'enquêtes
- Des exemples d'outils et dispositifs mis en œuvre par des employeurs
- Des ressources complémentaires (articles et podcasts)

Évaluation des acquis :

- En entrée en formation : état des pratiques et quizz d'auto-positionnement
- Pendant la formation : à travers les éléments produits en ateliers et travaux de groupes
- A la fin de la formation : feuille de route individuelle