

Formation présentielle – intra

Enjeux Si le droit du travail mentionne les enquêtes conjointes ou internes, il n'en précise pas les modalités : comment la préparer, comment l'organiser et la mener, quels pièges éviter, quel suivi prévoir ? Ces questions sont laissées à l'appréciation de l'employeur et des juges. Par sa décision-cadre du 5 février 2025, le Défenseur des droits (DDD) pose un cadre clair et précis, avec 45 recommandations. En particulier, de fixer en amont la méthodologie, y compris pour les enquêtes internes, et d'en informer les IRP. Au-delà des aspects règlementaires et légaux, la plupart des élus du personnel ne savent comment préparer et mener ce type d'enquête. Réfléchir à la démarche, élaborer une méthodologie d'enquête (paritaire ou interne) partagée permet aux élus du personnel de contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Public visé

- Elus de CSE ou de Commission SSCT
- Référénts Harcèlement(s) désignés par le CSE
- Responsables RH, référents HS-AS entreprise.

Prérequis

Il est conseillé d'avoir suivi au préalable la formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)

Objectifs

- Connaître le cadre juridique des enquêtes
- Distinguer enquête interne et enquête paritaire
- Réfléchir à la méthodologie d'une enquête en s'inspirant de la gestion de projet
- Organiser la phase d'enquête : points d'appui, points de vigilance.
- Préparer un questionnaire adapté.
- Penser aux suites de l'enquête paritaire.

Moyens et méthode pédagogiques

L'animation du stage de base sera fondée sur :

- **Une alternance d'exposés théoriques / exercices pratiques et de réflexion**

Ce, à partir d'une documentation remise aux participants

Intervenant

L'animation sera effectuée par Philippe HUFSCMITT, Consultant et formateur en santé au travail depuis plus de 7 ans, ancien Délégué du personnel.

Durée

1 jour (7 heures)

Horaires

9h00 – 17h00

A adapter en fonction de vos souhaits et du temps de déplacement du formateur

Prix en intra

1 600 € ht

Pour les CSE et les associations non soumises à la TVA : nos prix s'entendent net

Frais éventuels de déplacement et d'hébergement, selon destination

Lieu

Sur site

Précisions complémentaires

Créé en 1965, notre cabinet est agréé de façon continue depuis 1984 pour la formation économique des élus du CSE et 1985 en matière de formation de représentants du personnel en ssct.

Notre cabinet n'a pas de liens privilégiés avec une organisation syndicale particulière.

Descriptif

Cette formation pratique propose de réfléchir, puis d'élaborer une procédure d'enquête conjointe qui puisse être partagée. Pour chaque module de la formation, nous aborderons les points d'appui existants, les questions à éclaircir, ainsi que les écueils et risques à éviter.

Des exercices de réflexion collective permettront aux participants de mettre en perspective les apports théoriques avec leur réalité de travail : culture et histoire de l'entreprise, maturité de la culture de prévention des risques, procédures existantes, dispositifs d'accompagnement, rôle du CSE et de la C2SCT.

Programme

Introduction

- QCM initial
- Du signalement à l'enquête...
- Enquête interne ou enquête paritaire : quelle stratégie adopter ?

Le cadre juridique des enquêtes du CSE

- Quand le CSE peut-il mener des enquêtes ?
- Définition juridique du Harcèlement moral ou sexuel (rappels)
- Périmètre de l'enquête et pré-qualification des faits
- Focus sur le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes.



Parlons méthodologie

- Que recouvre la notion d'enquête « paritaire »
- L'enquête paritaire comme une mission : grille de 10 questions sur la démarche à mener
- Déontologie et principes à partager
- Organiser une enquête paritaire : schéma général

Organiser et mener l'enquête paritaire

- Les points d'appui à repérer
- Les principaux points de vigilance (réflexion à partir d'une liste d'écueils éventuels)
- Rôles et postures
- Conduire un entretien individuel
- Elaborer un questionnaire adapté

Conclure et suivre l'enquête paritaire

- Savoir conclure une enquête
- Communication du/des rapport(s) d'enquête
- Suivre les conclusions de l'enquête.
- Corrigé du QCM initial, bilan de la formation

