

Comment les entreprises enquêtent-elles sur le harcèlement au travail ?



Et si le problème n'était plus seulement la hausse des signalements de harcèlement, mais la difficulté des organisations à les traiter avec méthode, traçabilité et robustesse ? Les entreprises sont-elles réellement outillées pour conduire des enquêtes éthiques internes sensibles, documenter les décisions et produire des rapports capables de résister à une contestation ? Pour le comprendre, [Reversens](#), cabinet de psychologues fondé par Anne-Sophie Chéron et dédié aux enquêtes éthiques, a interrogé 2 011 professionnels amenés à recevoir, traiter, superviser, conseiller ou auditer des signalements internes liés au harcèlement moral ou sexuel, aux violences internes, aux agissements sexistes ou aux situations assimilées, au travail : DRH, RRH, juristes sociaux, référents harcèlement, compliance officers, enquêteurs internes en entreprise, cabinets externes RH/RPS/avocats, psychologues du travail en interne, , déontologues, ainsi qu'élus et membres du CSE ou de la CSSCT. Leur constat est clair : les

Ecrit par Echo du Mardi le 3 juin 2026

signalements progressent, les dossiers deviennent plus complexes, mais les méthodes, les outils et la formation des enquêteurs ne suivent pas toujours.

« Les entreprises ne sont plus seulement confrontées à une hausse des signalements : elles sont confrontées à une crise de méthode face à la complexité croissante des dossiers et à leur judiciarisation, explique [Anne-Sophie Chéron](#), ingénieure, psychologue clinicienne et fondatrice du cabinet Reversens. Les professionnels veulent mieux traiter ces dossiers, mais ils manquent encore trop souvent de méthode, de temps, d'outils, de traçabilité et de cadres partagés entre enquêteurs. L'enjeu est de rendre plus robustes les méthodes d'enquête et de les outiller. Sur ce dernier point, il ne s'agit pas de remplacer l'humain dans l'enquête, mais de lui donner les moyens de travailler avec plus de puissance, de rigueur et de sécurité. »

Plus de 9 professionnels sur 10 impliqués dans des signalements de harcèlement dans les 24 derniers mois

92% des professionnels interrogés (dont 80% d'enquêteurs internes entreprise) déclarent avoir été impliqués directement dans le traitement, le pilotage ou l'analyse de signalements liés au harcèlement ou à des violences internes au travail au cours des 24 derniers mois.

Les fonctions RH arrivent évidemment en tête (24%), devant les référents harcèlement, éthique ou compliance (17%) et les représentants du personnel / CSE-CSSCT (12%).

Au cours des 24 derniers mois, avez-vous été impliqué(e) dans le traitement, le pilotage ou l'analyse de signalements liés au harcèlement ou à des violences internes au travail ?	
Réponses	Pourcentages
Oui, en tant que responsable RH / DRH / RRH	24 %
Oui, en tant que juriste droit social / relations sociales	9 %
Oui, en tant que référent harcèlement, éthique, compliance, alerte interne	17 %
Oui, en tant que membre du CSE / CSSCT ou représentant du personnel	13 %
Oui, en tant qu'enquêteur interne ou auditeur interne	7 %
Oui, en tant que consultant externe RH / RPS / QVCT	6 %
Oui, en tant qu'avocat ou conseil juridique externe	6 %
Oui, en tant que psychologue du travail, médecin du travail, préventeur ou IPRP en interne entreprise	5 %
Oui, ponctuellement, en tant que dirigeant ou manager	5 %
Non, je reçois parfois des alertes mais je ne participe pas aux enquêtes	4 %
Non, je ne suis pas concerné par ce sujet	1 %
Autre : préciser	1 %
Je préfère ne pas répondre	2 %

©Reversens

Ecrit par Echo du Mardi le 3 juin 2026

46 % des professionnels interrogés ont traité entre 3 et 10 signalements ces 2 dernières années

L'enquête montre que 86% des professionnels interrogés déclarent avoir traité, supervisé ou audité au moins un signalement au cours des 24 derniers mois. 46% des répondant déclarent en avoir traités entre 3 et 10 et 22% plus de 10 (entre 11 et 50, soit de 1 tous les 2 mois à 2 par mois environ) ces 24 derniers mois.

Combien de signalements ou situations suspectées de relever de harcèlement, violences internes, agissements sexistes ou comportements délétères avez-vous traités, supervisés ou audités au cours des 24 derniers mois ?	
Réponses	Pourcentages
Aucun	4 %
1 à 2 dossiers	18 %
3 à 5 dossiers	24 %
6 à 10 dossiers	22 %
11 à 20 dossiers	12 %
21 à 50 dossiers	8 %
Plus de 50 dossiers	2 %
Je ne sais pas / je n'ai pas de suivi chiffré	7 %
Je préfère ne pas répondre	3 %

©Reversens

Des signalements en forte augmentation depuis 4 ans

Entre 2022 et 2025, il existe une hausse flagrante des signalements, observée par 81% des professionnels interrogés.

Cette progression est le plus souvent comprise entre 20% et 50% (pour 31% des interviewés), ce qui suggère à la fois une augmentation des situations remontées ainsi qu'une meilleure formalisation via des dispositifs d'alerte.

Ecrit par Echo du Mardi le 3 juin 2026

Comment le nombre annuel de signalements a-t-il évolué entre 2022 et 2025 ?

Réponses	Pourcentages
Aucune évolution	13 %
Diminution de moins de 20 %	4 %
Diminution comprise entre 20 % et 50 %	1 %
Diminution comprise entre 50 % et 100 %	1 %
Augmentation de moins de 20 %	24 %
Augmentation comprise entre 20 % et 50 %	31 %
Augmentation comprise entre 50 % et 100 %	17 %
Augmentation comprise entre 100 % et 200 %	8 %
Augmentation de plus de 200 %	1 %

©Reversens

Un harcèlement moral prédominant

Les dossiers traités sont surtout dominés par le harcèlement moral, qui représente plus d'un quart des signalements pour 68% des professionnels, et par les conflits managériaux ou interpersonnels initialement qualifiés de harcèlement, cités au-dessus de ce seuil par 50%.

Le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement, les agissements sexistes et les propos discriminatoires restent le plus souvent moins représentés, avec respectivement 77%, 78%, 69% et 73% des répondants les situant entre 0% et 25% de leurs dossiers.

Ecrit par Echo du Mardi le 3 juin 2026

Dans les dossiers que vous avez traités, quelle est la répartition approximative des types de signalements ?

Réponses	Pourcentages						
	0 %	1 à 10 %	11 à 25 %	26 à 50 %	51 à 75 %	Plus de 75 %	NSP / non mesuré
Harcèlement moral	2 %	7 %	18 %	38 %	24 %	6 %	5 %
Harcèlement sexuel	14 %	35 %	28 %	10 %	2 %	1 %	10 %
Agissements sexistes	9 %	29 %	31 %	17 %	4 %	1 %	9 %
Agissements / propos discriminatoires ou stigmatisants	11 %	33 %	29 %	13 %	3 %	1 %	10 %
Violence verbale, intimidation, menace ou humiliation publique	5 %	19 %	30 %	27 %	9 %	2 %	8 %
Cyberharcèlement ou comportements problématiques via messageries internes, SMS, WhatsApp, Teams, Slack, réseaux sociaux	25 %	35 %	18 %	6 %	1 %	0 %	15 %
Conflit managérial ou conflit interpersonnel initialement qualifié de harcèlement	4 %	14 %	25 %	33 %	14 %	3 %	7 %
Signalement insuffisamment documenté	6 %	22 %	30 %	22 %	8 %	2 %	10 %
Autre situation	34 %	32 %	13 %	4 %	1 %	0 %	16 %

©Reversens

Quelles catégories de signalements ont le plus augmenté ?

Pour 58% des personnes interrogées, la catégorie qui augmente le plus dans les signalements est celle des conflits managériaux ou interpersonnels initialement qualifiés de harcèlement. En effet, les violences internes recouvrent un spectre large, allant de relations conflictuelles dégradées à des situations de harcèlement caractérisées, mais tous les conflits ne relèvent pas juridiquement du harcèlement.

Le harcèlement moral et les violences verbales, intimidations, menaces ou humiliations publiques sont également considérés comme ayant nettement augmentés dans les signalements (pour 54% et 47% des personnes interrogées). Ces catégories sont souvent les plus visibles dans les organisations, car elles recourent des situations de management dégradé, de tensions collectives, de surcharge, de conflits non régulés ou de climat social détérioré.

Ecrit par Echo du Mardi le 3 juin 2026

Les agissements sexistes progressent plus fortement que le harcèlement sexuel (36% des personnes interrogées les jugeant comme ayant augmenté dans les signalements contre 24% pour le harcèlement sexuel). Les signalements discriminatoires ou stigmatisants sont également considérés comme ayant augmenté pour 33% des personnes interrogées. Le cyberharcèlement (31%) progresse, mais reste derrière les catégories plus classiques.

L'augmentation élevée de signalements insuffisamment documentés (41% les estiment en augmentation) est symptomatique à la fois du recours au signalement mais aussi de la forte disparité des pratiques de recueil de la plainte qui ne permet pas toujours de transformer une remontée en signalement recevable et analysable. Enfin, il est intéressant de noter que seuls 11% des répondants jugent la situation stable, signe d'une progression nette des signalements quels que soient leur contenu.

Selon vous, quelles catégories de signalements ont le plus augmenté au cours des deux dernières années ? (Plusieurs choix possibles)	
Réponses	Pourcentages
Conflits managériaux ou interpersonnels initialement qualifiés de harcèlement	58 %
Harcèlement moral	54 %
Violence verbale, intimidation, menace ou humiliation publique	47 %
Signalements insuffisamment documentés	41 %
Agissements sexistes	36 %
Agissements, propos discriminatoires ou stigmatisants	

©Reversens

Anne-Sophie Chéron, Reversens

Ecrit par Echo du Mardi le 3 juin 2026

