

6 LE LANCEUR D'ALERTE EN ENTREPRISE : RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

La nouvelle loi sur la protection des lanceurs d'alerte nécessite la mise à jour des dispositifs d'alerte et des procédures d'enquêtes, notamment pour les signalements RH (harcèlement, discrimination...)

Comment mettre en place un dispositif à la fois efficace et qui protège votre entreprise ?

Quand et comment faire une enquête ? Quels sont les bons réflexes à adopter et les pièges à éviter ?

Objectifs

Identifier les outils et les procédures internes à mettre en place

Maîtriser le cadre légal du recueil et traitement des signalements

S'approprier chacune des étapes de la conduite d'une enquête

Prendre les mesures nécessaires en fonction des résultats d'une enquête

Thèmes / programme

LE DISPOSITIF D'ALERTE

- Les obligations (loi Sapin 2, loi sur la protection des lanceurs d'alerte, GDPR)
- Les différentes options possibles (outils, externalisation...)
- La sensibilisation des salariés et de l'encadrement
- Les bonnes pratiques pour s'assurer de son efficacité

LE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

- Les différentes voies de remontées (réfèrent éthique/réfèrent harcèlement/RH/management/CSE/médecin du travail/tiers externe)
- Les délais à respecter et les précautions à prendre pour assurer la confidentialité et préserver les preuves

LA GESTION DE L'ENQUÊTE

- Qui doit réaliser l'enquête ?
- Comment organiser les entretiens ?
- Comment rédiger le rapport d'enquête ?
- Les particularités de l'enquête à la suite d'un signalement RH
- Les particularités de l'enquête à la suite d'un signalement de corruption/fraude

MESURES CORRECTIVES ET PRÉVENTIVES

- Comment décider des mesures à prendre en fonction du résultat de l'enquête ?
- Comment éviter les mesures de représailles ?

Les « plus » pédagogiques

- Autodiagnostic avant la formation
- Formation alternant apports théoriques et exercices pratiques
- Support pédagogique avec textes et jurisprudences de référence, outils et méthodes