

# ENQUÊTES INTERNES CATALOGUE DE FORMATIONS



# FORMATIONS À LA DEMANDE

## FAIRE FACE À UNE CRISE MAJEURE (TYPE RPS)

RPS, discriminations, harcèlement. Depuis quelques années la presse ne cesse de se faire l'écho de dossiers qui souvent s'accompagnent de campagnes de communication plus ou moins sauvages sur les réseaux sociaux et portent ainsi atteinte à la réputation de l'entreprise. Cette formation clé en main mobilisable en une journée a pour objet d'accompagner les entreprises en situation de crise sur l'ensemble des problématiques posées (reconnaissance d'un AT par la CPAM suivie d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable, plainte auprès du procureur de la République, saisine du Conseil de prud'hommes, notification de contenus illicites auprès d'hébergeurs ...) tout en les assistant dans leur communication de crise.

## PRÉVENIR, IDENTIFIER ET FAIRE FACE AUX COMPORTEMENTS DEVIANTS EN ENTREPRISE

La lutte contre les comportements déviants dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi qu'une parfaite connaissance du rôle des différents acteurs (employeur, manager, référent harcèlement...) et des garanties apportées aux salariés.

Cette formation clé en main permet de cerner les différentes notions (harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes...) et de s'approprier leur cadre juridique. Elle fournit par ailleurs des pistes concrètes pour satisfaire à l'obligation de prévention ainsi que les réflexes à adopter face à un comportement déviant.

## ALERTE PROFESSIONNELLES ET ENQUÊTES INTERNES

Nul ne peut ignorer que les alertes professionnelles se multiplient depuis quelques années. Le contexte actuel conduit en effet à une augmentation des signalements de faits de harcèlements, de discrimination (ou plus généralement des faits délictueux en entreprise), accentuée par la libération de la parole intervenant dans différents secteurs médiatiques, culturels et sportifs. Face à cette déferlante, les obligations des employeurs varient selon l'auteur de l'alerte, la nature des faits dénoncés, ou encore le canal de communication choisi, de sorte que les mesures à prendre diffèrent, notamment s'agissant de l'enquête interne.

Cette formation permet d'appréhender les différentes alertes, de maîtriser la conduite d'une enquête et de gérer ses suites afin d'éviter tout engagement de la responsabilité de l'employeur en cas de situation anormale non traitée ainsi que toute remise en cause du licenciement prononcé sur la base d'une enquête non conforme aux principes posés par les textes et le juge.

**Tous les programmes proposés sont adaptables en fonction des besoins de l'entreprise.**

# FAIRE FACE À UNE CRISE MAJEURE (TYPE RPS)

RPS, discriminations, harcèlement. Depuis quelques années la presse ne cesse de se faire l'écho de dossiers qui souvent s'accompagnent de campagnes de communication plus ou moins sauvages sur les réseaux sociaux et portent ainsi atteinte à la réputation de l'entreprise.

Cette formation clé en main mobilisable en une journée a pour objet d'accompagner les entreprises en situation de crise sur l'ensemble des problématiques posées (reconnaissance d'un AT par la CPAM suivie d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable, plainte auprès du procureur de la République, saisine du Conseil de prud'hommes, notification de contenus illicites auprès d'hébergeurs ...) tout en les assistant dans leur communication de crise.

Formation réalisée en fonction des besoins en partenariat avec un cabinet d'avocats pénalistes et/ou une agence de communication de crise



Aucun prérequis



3 heures



En ligne ou en présentiel

## 1/ Les types de crises auxquelles l'entreprise est confronté

- Harcèlement moral et sexuel
- Discrimination, racisme, ...
- Atteinte à l'intégrité des personnes (agression, suicide, menaces)

## 2/ La coordination des intervenants : un enjeu essentiel

- Quels intervenants pour quels effets ?
- Bâtir un pilotage ?

## 3/ Le droit de la Sécurité sociale : un enjeu trop souvent méconnu

- Les obligations en matière de RPS
- Conséquences d'une décision de prise en charge d'un AT sur la suite du dossier
- Focus sur les mesures provisoires à prendre, les éventuels recours

## 4/ Le droit pénal : un risque qu'il convient d'anticiper

- Identifier les chaînes de responsabilités éventuelles
- Anticiper sur les éventuelles investigations et préparer la stratégie de défense
- Focus sur les mesures provisoires à prendre, les éventuels recours

## 5/ Gérer le risque réputationnel

- Savoir communiquer en interne
- Faire aux sollicitations de la presse, des représentants du personnel, ...

## Objectifs de la formation

→ **Connaître les enjeux internes** : principales crises auxquelles peut être confrontée l'entreprise, réactions internes (CSE, CoDir, salariés, s'approprier les cadres juridiques

→ **Connaître les enjeux externes** : presse, réseaux sociaux, clients, fournisseurs

→ **Savoir agir face à une crise** : comment prévenir ? Savoir s'entourer, identifier les différents acteurs à mobiliser pour faire cesser la situation, connaître les mesures provisoires à prendre

# PRÉVENIR, IDENTIFIER ET FAIRE FACE AUX COMPORTEMENTS DÉVIANTS EN ENTREPRISE

La lutte contre les comportements déviants dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi qu'une parfaite connaissance du rôle des différents acteurs (employeur, manager, référent harcèlement...) et des garanties apportées aux salariés.

Cette formation clé en main permet de cerner les différentes notions (harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes...) et de s'appropriier leur cadre juridique. Elle fournit par ailleurs des pistes concrètes pour satisfaire à l'obligation de prévention ainsi que les réflexes à adopter face à un comportement déviant.

## 1/ Le comportement déviant : une notion difficile à cerner

- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Agissements sexistes

## 2/ La prévention des comportements déviants

- Pourquoi prévenir le risque ?
- Comment prévenir le risque ?

## 3/ La réaction face aux comportements déviants

- Agir : une obligation pour l'employeur
- Le rôle clef du manager
- Focus sur les mesures provisoires à prendre

## 4/ Mises en situation

 **Aucun prérequis**

 **3 heures**

 **En ligne ou en présentiel**

## Objectifs de la formation

- ➔ **Savoir identifier un comportement déviant** : connaître la notion de harcèlement moral, connaître les notions de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et savoir les distinguer, s'approprier le cadre juridique
- ➔ **Savoir prévenir les comportements déviants** : comprendre les raisons qui rendent la prévention indispensable, comprendre comment prévenir au mieux les comportements déviants
- ➔ **Savoir agir face à un comportement déviant** : Connaître les gestes et attitudes à avoir pour agir au mieux, connaître l'importance du rôle des managers, identifier les différents acteurs à mobiliser pour faire cesser la situation, connaître les mesures provisoires à prendre

# SAVOIR GÉRER LES ALERTES PROFESSIONNELLES ET RÉALISER LES ENQUÊTES INTERNES

Les alertes professionnelles se multiplient depuis quelques années. Le contexte actuel conduit en effet à une augmentation des signalements de faits de harcèlements, de discrimination (ou plus généralement des faits délictueux en entreprise), accentuée par la libération de la parole intervenant dans différents secteurs. Face à cette déferlante, les obligations des employeurs varient selon l'auteur de l'alerte, la nature des faits dénoncés, ou encore le canal de communication choisi, de sorte que les mesures à prendre diffèrent, notamment s'agissant de l'enquête interne. Cette formation permet d'appréhender les différentes alertes, maîtriser la conduite d'une enquête et gérer ses suites afin d'éviter tout engagement de la responsabilité de l'employeur en cas de situation anormale non traitée ainsi que toute remise en cause du licenciement prononcé sur la base d'une enquête non conforme aux principes posés par les textes et le juge.

## 1/ Propos introductif

## 2/ Prévenir les risques

- Connaître les facteurs de risque
- Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes : définitions
- Le rôle des référents harcèlement
- Sensibiliser la ligne managériale, le rôle des autres acteurs

## 3/ Identifier les différents types d'alerte

- Les alertes informelles
- L'alerte collective pour atteinte aux droits des personnes
- L'alerte pour danger grave et imminent
- Les alertes individuelles

## 4/ Focus sur l'alerte loi "Sapin 2"

- Notion de lanceur d'alerte et protection sur lanceur d'alerte
- Procédure interne

## 5/ Mener l'enquête interne

- Le cas de l'enquête interne conjointe
- L'organisation de l'enquête interne
- La formalisation de l'enquête interne et de l'enquête interne non conjointe
- Les spécificités de l'alerte "Sapin 2"
- Posture et attitude pendant l'enquête

## 6/ Déterminer les suites de l'enquête

- Anticiper les conséquences, agir en conséquence
- Actions visant à mettre un terme aux agissements et protection des témoins
- Suivi dans le temps des victimes
- Enjeux institutionnels et managériaux du traitement des alertes

## 7/ Mises en situation

## Objectifs de la formation

➔ **Savoir identifier les facteurs de risque** : connaître les différentes situations à risque, le rôle du référent harcèlement et des autres acteurs, comprendre les enjeux de la sensibilisation au droit d'alerte

➔ **Savoir identifier les différents types d'alertes** : comprendre les différentes alertes existantes, les différentes procédures et savoir les distinguer

➔ **Maîtriser la conduite d'une enquête interne** : Savoir mener une enquête conjointe et non conjointe, connaître l'organisation d'une enquête, savoir formaliser une enquête, appréhender au mieux la posture et attitude à adopter

➔ **Savoir gérer les suites d'une enquête interne** : déterminer les actions à mettre en place, savoir gérer la protection des témoins et les victimes dans le temps, comprendre les enjeux du traitement des alertes



Aucun  
prérequis



4 heures



En ligne ou  
en présentiel

# INDICATEURS DE PERFORMANCE - ANNÉE 2022

- 94 personnes formées en 2022\*
- 100 % de taux de remplissage
- Aucun abandon
- 100 % de clients satisfaits (sur 60% d'enquêtes retournées)

\*Formations payantes



**Nous contacter :**

**LILLE**

**179 boulevard de la liberté**

**59000 LILLE**

**03 28 52 45 24**

**al@voltaire-avocats.com**

**PARIS**

**4 avenue Hoche**

**75008 Paris**

**01 40 55 40 50**

**accueil@voltaire-avocats.com**

