

POURQUOI LES SIGNALEMENTS ISSUS DES LIGNES D'ALERTE INTERNE SONT UNE OPPORTUNITÉ ?

L'actualité de la conformité des deux dernières années a été accaparée en grande partie par la loi SAPIN 2, et en particulier le programme de prévention anticorruption. Nous entrons aujourd'hui dans la phase opérationnelle d'utilisation des moyens déployés, pour en démontrer l'efficacité en matière de prévention, mais également de détection des faits répréhensibles.

La disposition majeure, en tant qu'outil robuste et efficace de détection, réside dans le dispositif d'alerte interne, dont la vocation est d'embrasser des sujets plus vastes que la corruption, tels que la discrimination, le harcèlement, le devoir de vigilance, l'atteinte à la vie privée...

Toutefois, bien que balisée par la réglementation, cet outil de détection peut parfois pêcher dans son efficacité ; par faiblesse de pédagogie sur la finalité ou de conviction des dirigeants sur le bien-fondé, qui se traduit par des conditions peu propices à encourager son utilisation et par une méfiance des salariés à l'égard du dispositif.

UNE PERCEPTION ENCORE UNIQUEMENT RÉGLEMENTAIRE

Lorsque l'état d'esprit des instances dirigeantes est encore ancré dans une perception d'une conformité contraignante et coûteuse, la volonté et les efforts déployés ne seront que le "*minimum syndical*" de rigueur ; se traduisant ainsi par un recueil de signalements qui ne recueille rien, ou si peu...

Un dispositif qui ne cherche qu'à se conformer à une contrainte réglementaire et dont on se satisfait de la faible utilisation, va s'avérer contre-productif sous le prisme du régulateur.

Celui-ci sera interprété - à juste titre - comme manquant de communication, de sensibilisation et d'accompagnement lors du déploiement auprès des collaborateurs ; quand ce n'est pas une volonté manifeste d'en minimiser l'usage, par une crainte atavique de révélations portant sur de sujets tabous ou scandaleux au sein de l'entreprise.



Jean-Jacques QUANG

L'OPPORTUNITÉ DE MIEUX PILOTER SON ENTREPRISE

Pourtant, ce sont de remontées d'information précieuses et riches « d'intelligence », telles des sondes déployées pour capter, au plus près du terrain, la bonne exécution de la stratégie, tout en alertant sur les faits capables d'obérer l'atteinte des objectifs de l'entreprise. D'ailleurs, on utilise aujourd'hui davantage le terme de "reporting interne" pour qualifier les lignes de signalement, parce que c'est un complément judiciaire aux reportings financiers, commerciaux... pour le pilotage de l'entreprise.

UNE APPROCHE COLLABORATIVE DU RISK MANAGEMENT

Pour aller plus loin encore, piloter une entreprise, n'est-ce pas également identifier et anticiper les risques sur son chemin et prendre les mesures correctrices qui s'imposent ?

C'est dans cette vision collaborative, participative et holistique que doit s'inscrire le dispositif de signalement ; pour transformer une obligation - un coût - réglementaire en une démarche continue de *risk management*. Si cette démarche est bien une initiative encadrée et structurée dans une fonction *risk management*, avec méthodologie, évaluation, mises à jour régulières, elle ne doit pas être uniquement une affaire de spécialistes.

Quoi de plus précieux qu'une remontée du terrain, sur une potentielle exposi-

tion à un risque qui aurait été inaperçu jusqu'à présent ?

UN TRAVAIL DE TRIAGE NÉCESSAIRE

Un dispositif d'alerte interne judicieusement calibré, communiqué et propice à ce que les salariés y contribuent activement, peut recueillir un grand nombre de signalements, dont le fondement n'est pas toujours certain.

Traiter efficacement les signalements reçus impliquera nécessairement un travail de triage du volume, à la réception du signalement - pour lequel des ressources externes peuvent apporter un complément organisationnel, méthodologique et technique - ; avec la rigueur et les caractéristiques de diligence, exhaustivité, impartialité, indépendance, vérification préliminaire/avancée et traçabilité, telles que recommandées par le régulateur.

Après tout, cette charge de travail doit être accueillie comme la vocation initiale et le fondement même d'un dispositif de signalement ; à savoir détecter les sujets à risque, mais surtout prévenir leur survenance en les traitant, en interne, avant qu'ils n'échappent au contrôle lorsque l'information aura été mise sur la place publique.

Mettre en place un dispositif de signalement permet de faire une utilisation optimale des ressources allouées à la conformité en amont des incidents, plutôt que d'en consacrer à la gestion de crise (réputationnelle et légale) d'une toute autre ampleur.

Jean-Jacques Quang
Ethicaline
Directeur Associé

ethicaline