



SYSTÈME DE SIGNALEMENT INCLUSIF

→ Programme



Sommaire

- ➔ Introduction
- ➔ Objectifs
- ➔ Conditions
- ➔ Méthodologie
- ➔ Déroulé du workshop
- ➔ Formateur
- ➔ Contact





Signaler, c'est protéger

Le signalement est souvent la première source d'information sur les irrégularités et un outil clé pour préserver un environnement de travail sûr et intègre.

Son efficacité dépend de la capacité du système à protéger les lanceurs d'alerte et à informer sur les résultats.

Trop souvent limité à une adresse e-mail, il doit au contraire devenir un dispositif inclusif, fondé sur l'écoute, qui place la protection et la responsabilité au cœur de la gestion des alertes.

Les piliers d'un dispositif de signalement inclusif



Objectifs

La formation s'adresse aux personnes souhaitant maîtriser les principes et pratiques d'un système d'alerte inclusif, qui met l'accent sur la reconnaissance des vulnérabilités.

Elle vise à renforcer la capacité des participant(e)s pour :

- Comprendre les enjeux et principes du signalement dans les organisations.
- Intégrer une approche centrée sur la protection, l'écoute et la responsabilité partagée.
- Analyser des situations concrètes et en dégager des enseignements transférables.
- Concevoir des dispositifs fiables, inclusifs, et adaptés au contexte et contraintes organisationnelles.



Conditions

- **Public cible:** managers, responsables RH, membres de cellules d'intégrité, délégués du personnel, coordinateurs de conformité.
- **Matériel :** PC | Smartphone
- **Durée:** 3H
- **Langues:**  
- **Output:** livret pédagogique contenant des conseils pour :
 - 1) Le design des canaux de signalement;
 - 2) L'évaluation des alertes;
 - 3) La gestion des réponses;
 - 4) La protection;
 - 5) L'intégration du système au sein de l'organisation.

Méthodes pédagogiques

La formation repose sur une pédagogie interactive qui combine :

- Apports théoriques structurés (principes du signalement, apports de l'éthique du care, exemples de bonnes pratiques) ;
- Études de cas récentes, permettant une mise en perspective critique et collective ;
- Ateliers pratiques, favorisant l'application des concepts à des scénarios réalistes;
- Discussions collectives orientées vers l'identification de dilemmes, de tensions et de pistes d'action.



Déroulé de la formation

Timing	Description
15 min	Introduction : <ul style="list-style-type: none">- Echange sur les besoins et le contexte- Objectifs du workshop
40 min	Cadres théoriques : <ul style="list-style-type: none">- Principes, défis et bonnes pratiques du whistleblowing inclusif- Ancrage dans l'organisation- Granularité des indicateurs de suivi
30 min	Discussion guidée autour d'études de cas : <ul style="list-style-type: none">- UNOPS : dysfonctionnement; peur et opacité- AFD : diversification des canaux; enjeux de transparence
60 min	Ateliers pratiques : Questions de travail : vulnérabilités, canaux, accompagnement
20 min	Discussion collective : <ul style="list-style-type: none">- Dilemmes : protection légale vs care; « bonne protection »; risques de façade- Points de débat pour le groupe
15 min	Conclusion: <ul style="list-style-type: none">- Synthèse des apprentissages- Prochaines étapes pour les participants

FORMATEUR



Dr. Guillaume Nicaise

Guillaume travaille depuis plus de dix ans sur la prévention de la corruption, la gestion des risques et la mise en place de cultures organisationnelles fondées sur la confiance.

Il a travaillé pour le Centre anti-corruption U4, en appui aux ministères et agences de développement de huit pays différents, ainsi que pour la GIZ et d'autres organisations internationales telles que l'OTAN.

Il accompagne aujourd'hui des organisations internationales dans le renforcement de leurs dispositifs d'alerte, en intégrant une approche inclusive.



Des questions?

Contactez-nous

contact@ethicor.org