



CONDUIRE UNE ENQUÊTE INTERNE RH DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Mettre en œuvre la procédure et les bonnes pratiques

Avec le développement de la compliance et la multiplication des dispositifs d'alerte en matière de santé et sécurité des agents depuis près de 10 ans, il est nécessaire de maîtriser les suites à y donner. L'enquête interne est un processus préalable à toute décision consistant à investiguer pour s'assurer de la véracité des faits, de leur ampleur et des responsabilités. La régularité de l'enquête conditionne la légalité des conséquences effectives qui y seront données, disciplinaires pénales, réorganisation, et préserve la qualité des relations de travail.

FORMATIONS COURTES

PERFECTIONNEMENT

Ref. : 8976428

Durée :
1 jour - 7 heures

Tarif :
Salarié - Entreprise : 1290
€ HT
Collectivité : 1290 € HT

OBJECTIFS

- Identifier les causes et les caractéristiques d'une enquête interne
- Sécuriser la gestion de l'enquête interne
- Gérer les suites à donner aux résultats de l'enquête

POUR QUI ?

- Gestionnaire des RH
- Directeurs et responsables RH

PRÉREQUIS

Avoir des connaissances de base en droit de la fonction publique

COMPÉTENCES ACQUISES

Gérer en toute sécurité juridique toutes les étapes d'une enquête interne du recueil de la plainte jusqu'à l'éventuelle mise en œuvre de sanctions

PARCOURS PÉDAGOGIQUE

- E-quiz amont
- Présentiel
- E-quiz aval

PROGRAMME

Conduire une enquête interne RH dans la fonction publique

Définir l'objet et les caractéristiques d'une enquête interne

- Qu'est-ce qu'une enquête interne ?
- La distinction entre enquête interne / enquête judiciaire / enquête disciplinaire / audit
- Les caractéristiques de l'enquête interne
- L'objet des enquêtes administratives

Identifier les cas dans lesquels une enquête interne RH peut être ouverte

- Les différents cas généraux
 - vol
 - faux documents (CV, arrêts-maladie...)
 - pratiques addictives
 - radicalisation
 - cumul d'emplois
 - harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes
 - atteinte à la probité (concussion, corruption, délit de favoritisme, détournement de fonds...)
- En cas de signalement
 - signalement éthique
 - signalement du défenseur des droits
 - enquête pénale
 - suspension
- Caractère obligatoire ou non de l'enquête interne





Mise en situation : déclaration de la situation de victime, décision sur l'opportunité et la nature des actions à mettre en œuvre (suspension, enquête...)

La conduite de l'enquête interne RH

- Autorités compétentes pour ordonner une enquête
- À qui confier l'enquête interne/externe ?
 - service interne
 - service professionnalisé
 - cabinet d'avocats
- Les actes de l'enquête interne
 - lettre de mission
 - PV d'audition
 - convocation
 - compte-rendu...

Mise en situation : rédaction d'une lettre de mission

Collecter les informations

- Les documents
 - les pièces
 - le principe de loyauté de la preuve dans la conduite des auditions et des recherches
 - les catégories de recherches (ordinateur, réseaux sociaux, filature, vidéosurveillance, écoute, enregistrement vidéo, enregistrement audio, relevé des appels téléphoniques, système de géolocalisation, vérification des effets personnels)
- Les entretiens
 - recueillir les témoignages (pratiquer les auditions)
 - écouter
 - ce qu'il faut dire, ce qu'il faut éviter de dire
 - les éléments à rechercher (circonstances, faits, vraisemblance, témoins présents, pièces, état des personnes, santé/famille...)
 - les règles à respecter lors de l'audition : principe du contradictoire, droits de la défense, enregistrements

Jeu de rôles : audition du plaignant et de la personne incriminée. Les participants seront répartis entre enquêteurs, RH, victime et personne incriminée. Débriefing et analyse

Analyser les mesures susceptibles d'intervenir lors de l'enquête interne

- Les mesures conservatoires (suspension de fonction, mutation...)
- Les sanctions
- La protection fonctionnelle
 - assistance juridique
 - suivi médical...

Conclure l'enquête interne

- Le rapport d'enquête
 - son contenu
 - le caractère confidentiel ou non
 - le caractère communicable ou non
 - sa destruction ou sa préservation
 - le secret professionnel...
- Les suites de l'enquête
 - discipline : classement (opportunité des poursuites)
 - pénales (information du parquet, citation directe, partie civile)
 - réorganisation interne

Rédaction de projet de rapport d'enquête

Sécuriser le traitement et garantir la protection des données personnelles

- La RGPD
- La conservation, l'archivage ou la destruction
- Le cas particulier des alertes

INTERVENANTS

Delphine KRUST





Avocat Associé
SCP KRUST & PENAUD

MOYENS HUMAINS, TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES

Moyens Humains, Techniques et Pédagogiques

Équipe pédagogique :

Un expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Alternance de théorie, de démonstrations par l'exemple et de mise en pratique grâce à de nombreux exercices individuels ou collectifs. Exercices, études de cas et cas pratiques rythment cette formation.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme

LIEUX ET DATES

À distance

04 et 05 juil. 2022

Paris

07 et 08 déc. 2022



Organisme qualifié
par l'ISQ-OPQF



Membre de la Fédération
Les Acteurs de la Compétence

EFE FORMATION SAS - 35, rue du Louvre - 75002 PARIS
Tél. : +33 (0)1 44 09 25 08 - e-mail : serviceclient@efe.fr
Siret 412 806 960 00032