



# DRH, pilote du programme de Compliance applicable au 1<sup>er</sup> juin 2017

Votre entreprise réalise un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros et emploie plus de 500 salariés ? Vous êtes concernés par la loi Sapin 2.

## Que dit la Loi ?

La loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, a pour ambition de porter la législation française aux meilleurs standards européens et internationaux en matière de lutte contre la corruption. Sur le modèle du FCPA américain ou du UK Bribery Act, les entreprises et leurs dirigeants doivent adopter un plan de mesures de prévention contre les risques de corruption ou de trafic d'influence.

## RH, Pourquoi êtes-vous concernés au premier chef ?

Il est de votre responsabilité de mettre en place des mesures « effectives » destinées à prévenir et détecter ces faits en :

1/ Adoptant un code de conduite décrivant les comportements à proscrire – et les sanctions disciplinaires

2/ Déployant un dispositif d'alerte interne

3/ Formant toutes les parties prenantes de l'entreprise.

À défaut, les entreprises seront passibles de sanctions pénales.

## C'est un véritable change management - qui évolue avec le bâton et la carotte

RH, vous êtes un rouage essentiel dans ce management de la performance qui doit infuser et diffuser dans tous les pores de l'entreprise. Il s'agit de :

**Assurer un Data screening dès le recrutement** pour savoir réellement qui intègre l'organisation, surtout à des postes élevés, et/ou stratégiques, sensibles.

## Définir des objectifs liés à l'éthique et à la compliance

afin de vous assurer que les managers, et en cascade leurs équipes, ont assimilé les codes d'éthique, de bonne conduite et leur implication au quotidien.

**Sensibiliser et former** les dirigeants et tous les salariés fonctionnels et opérationnels, en

France et à l'international, y compris les nouveaux salariés.

- C'est un objectif pour les managers
- C'est une obligation pour les employés.

Ainsi, par exemple, vous pourrez valider le rôle modèle des managers qui doivent eux-mêmes être exemplaires dans l'incarnation et la diffusion de cette culture compliance.

## Ce change management : Une opportunité de renforcer votre rôle clé...

...grâce à une coopération étroite avec les départements juridique et compliance, très impliqués dans la mise en place, l'implémentation et le monitoring du plan. Le compliance officer devra dimensionner ce plan en fonction de l'activité de l'entreprise, sa culture, les risques financiers et extra-financiers et ainsi et surtout renforcer, voire insuffler une culture d'éthique. C'est un enjeu crucial des entreprises – les déboires d'un Enron ou plus récemment d'un VW le démontrent bien – et les RH ont un rôle fondamental à jouer avec une vision à long terme.

Nous accompagnons des groupes, cotés et non cotés, et en particulier les DRH sur ces thématiques et sommes à votre disposition pour vous conseiller et recruter les profils aux parcours pertinents afin de mettre en place, déployer et monitorer un programme de compliance efficient et adapté, à vos côtés. ■



## BLANDINE CORDIER-PALASSE ET ANGÉLIQUE BUDIN

sont associées de BCP Executive Search, cabinet de conseil en stratégie humaine et leader sur le recrutement en compliance, droit, risques et autres fonctions de « protection stratégique » de l'entreprise. Blandine Cordier-Palasse est également à l'initiative du Cercle De la Compliance dont elle assure la Vice-Présidence.