

Reformuler
la
question

Signaler
les
violations

Parler
aux
autres



Obtenir
des
données



FORMATION DE SENSIBILISATION À L'ÉTHIQUE 2024 - GUIDE DU FORMATEUR

Exprimer nos valeurs

Faire ce qui est juste | Respecter les autres | Performer avec excellence

Poser
des
questions

LOCKHEED MARTIN 

Chers formateurs, chères formatrices,

Les valeurs de notre entreprise, à savoir faire ce qui est juste, respecter les autres et performer avec excellence, sont les fondements de notre conduite des affaires chez Lockheed Martin.

Grâce à notre engagement en faveur de l'intégrité, nos équipes sont diversifiées, notre chaîne d'approvisionnement est solide et nous faisons preuve d'excellence auprès de nos clients.

Le présent Guide du formateur vous permettra d'animer une séance de formation de sensibilisation à l'éthique avec votre équipe. Discutez et mettez en pratique les techniques d'expression de nos valeurs pour intervenir et agir en cas de besoin.

Faites savoir à votre équipe que de l'aide est toujours disponible pour résoudre les problèmes.

Merci de montrer l'exemple en faisant preuve d'intégrité et d'excellence dans tout ce que vous faites.



Leo S. Mackay
Vice-président principal
Éthique et assurance d'entreprise

2024 FORMATION DE SENSIBILISATION À L'ÉTHIQUE

Encouragez et animez des discussions pour vous entraîner et améliorer vos compétences en matière de prise de parole.

Techniques d'expression de nos valeurs (VOV)



Poser des questions

Rassembler une variété d'informations



Obtenir des données

Mettre l'accent sur les faits, et non sur les émotions



Parler aux autres

Demander l'avis de sources fiables



Reformuler la question

Proposer un point de vue différent



Signaler les violations

Voir quelque chose, dire quelque chose

COMMENCER

- Consultez** les résumés des situations dans le tableau ci-dessous et sélectionnez deux ou trois situations à regarder.
- Suivez** les instructions pour accéder aux séances **virtuelles/hybrides** (MS Teams) ou **en personne** en cliquant sur le lien suivant: tiny.lmco.com/EAT.
- Regardez** la vidéo de présentation de Jim Taidlet.
- Regardez** la première partie de la vidéo de la situation et animer la discussion.
- Regardez** la deuxième partie de la situation, y compris la conclusion de la présentation par le responsable.
- Terminez en** demandant « Comment le scénario pourrait-il se terminer? »
- Lisez à voix haute** les conclusions du formateur.

Techniques VOV



Poser des questions

Rassembler une variété d'informations



Obtenir des données

Mettre l'accent sur les faits, et non sur les émotions



Parler aux autres

Demander l'avis de sources fiables



Reformuler la question

Proposer un point de vue différent



Signaler les violations

Voir quelque chose, dire quelque chose

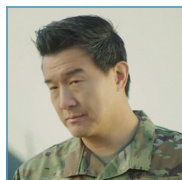
SITUATIONS ET CONCLUSION DE LA PRÉSENTATION PAR LE RESPONSABLE	RÉSUMÉ	PROBLÈMES PRINCIPAUX	PERSONNAGES
Situation 1 : Emprunteur sans scrupules Warren « Macca » McDonald Vice-président, Australie et Nouvelle-Zélande, Développement de l'entreprise à l'échelle mondiale	Sur le site d'un client OCONUS, un employé emprunte de l'argent à tort et à travers et utilise un système frauduleux de chèques de paie pour rembourser ses dettes.	Sites à distance, relations clientèle, Falsification de documents	Troy, Brian, Monica, Zack, Frank, Inger, Ryan, Colonel
Situation 2 : Abus de congés Chauncey McIntosh Vice-président/directeur général, Services intégrés de sécurité au travail, Solutions de gestion des risques	Le chef d'une équipe de production fait preuve de favoritisme, et un membre de l'équipe soumet des certificats médicaux falsifiés et fait face à des problèmes personnels.	Leadership, confidentialité, falsification de documents, sécurité au travail, lieu de travail sans drogues	Tim, Ed, Emily, Rhomeyn, Aaron
Situation 3 : Motivations personnelles Chris Wronsky Vice-président principal des ressources humaines	Une responsable traite mal les nouveaux embauchés, se laisse influencer par les médias sociaux et met en place des mesures de représailles.	Leadership, médias sociaux, harcèlement, représailles	Judy, Brittani, Mehedi, Inger, Jason
Situation 4 : Ce n'est pas un exemple à suivre Mike Baylor Vice-président, directeur de la stratégie numérique et de l'IA	Une employée utilise les outils d'intelligence artificielle acquis lors de son emploi précédent dans une jeune entreprise technologique, ce qui cause des problèmes lors des démonstrations auprès des clients.	Intégrité des programmes, éthique et intelligence artificielle, relations clientèle, cadeaux et avantages commerciaux	Faye, Jeff, Ryan, Gabe
Situation 5 : Palais des pièces détachées Shelly Stoneman Vice-présidente principale des affaires gouvernementales de LM	Les employés d'un atelier d'usinage créent une SARL dans l'intention d'utiliser des articles recyclés au travail pour les remettre en état et les revendre à l'entreprise.	Intégrité de la chaîne d'approvisionnement, conflit d'intérêts, vol, protection des informations sensibles	Olivia, Eric, Juan, Aja
Situation 6 : Une affaire de famille Joel Johnson Vice-président, directeur de la sécurité de l'information	Des problèmes de cybersécurité se posent lorsque le fils du directeur de programme est embauché par un fournisseur majeur qui ne dispose pas de cybercontrôles suffisants.	Cybersécurité, leadership, conflit d'intérêts	Amy, Edward, Richard, Joe, Michael

SITUATION 1 « Emprunteur sans scrupules »

LES PROBLÈMES PRINCIPAUX : SITES À DISTANCE, RELATIONS CLIENTÈLE, FALSIFICATION DE DOCUMENTS



Troy
Chef de site



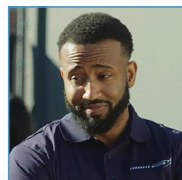
Brian
Client



Monica
Ingénieure
logistique



Zack
Technicien



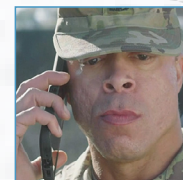
Frank
Collègue de
Monica



Inger
Responsable du
programme



Ryan
Responsable principale
du programme



Colonel
Commandant de
la base

Résumé

Zack emprunte de l'argent à ses collègues et aux clients. Il a élaboré un plan douteux pour rembourser ses dettes.

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Zack** emprunte de l'argent à ses collègues et au client et ne les rembourse pas.
- **Zack** pense que **Troy** entretient une relation inappropriée sur le lieu de travail avec le client, **Brian**.
- **Zack** fait du chantage à **Troy**, en lui disant qu'il gardera le secret si elle approuve ses indemnités journalières frauduleuses.
- **Monica** ne sait pas quoi penser du plan de remboursement douteux de **Zack**.
- Le **colonel** doit s'occuper du problème de l'affiche « Recherché » de **Zack** dans toute la base.

Quelles sont les techniques d'expression de nos valeurs (VOV) susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Monica **en parle aux autres** et **recueille des informations** sur les habitudes de Zack en matière d'emprunts.
- Troy **pose des questions** sur les choix de Zack qui pourraient avoir des conséquences sur le maintien de son habilitation de sécurité.
- Frank **reformule la question** lorsque Monica lui demande s'il a accepté les « indemnités quotidiennes » de Zack en guise de remboursement.
- Inger **parle aux autres** des problèmes **signalés** par le colonel au sein de la base.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario pourrait-il se terminer? »

Conclusion du formateur

Lorsque notre comportement va à l'encontre de nos valeurs, nous pouvons mettre en péril la réputation de notre équipe auprès du client. Les actions de Zack risquent d'avoir des conséquences sur le maintien de son habilitation de sécurité. Troy doit signaler un conflit d'intérêts si sa relation avec Brian devient personnelle. Monica fait preuve de courage en continuant à poser des questions, en parlant aux autres et en signalant le problème.

Conclusion : Notre intégrité est réellement mise à l'épreuve lorsqu'il s'agit de faire ce qui est juste, même lorsque c'est difficile.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Répondre de ses actes*

CPS-001 : *Éthique et conduite des affaires*

CPS-564 : *Lieu du travail sans harcèlement*

CPS-569 : *Sécurité; CRX-053 Sécurité sur le lieu de travail*

CRX-014 : *Conflit d'intérêts*

CRX-056 : *Opérations de sécurité internationale*

SITUATION 2 « Abus de congés »

LES PROBLÈMES PRINCIPAUX : LEADERSHIP, CONFIDENTIALITÉ, FALSIFICATION DE DOCUMENTS, SÉCURITÉ AU TRAVAIL, LIEU DE TRAVAIL SANS DROGUES



Tim
Fabricant



Ed
Responsable principal



Emily
Fabricante



Rhomeyn
Fabricant



Aaron
Responsable principal

Résumé

Les problèmes personnels de Tim ont des répercussions sur son travail. Ed s'interroge sur les absences et sur les certificats médicaux. Tim accuse Ed de favoritisme.

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages ?

- **Tim** laisse ses problèmes personnels avoir des répercussions sur son travail.
- La **situation personnelle d'Emily** l'amène à demander des aménagements de ses horaires de travail.
- **Rhomeyn** et **Tim** pensent **qu'Ed** favorise **Emily** en lui accordant des horaires de travail aménagés.
- **Ed** évoque des informations personnelles sur **Tim** et transmet à Aaron le certificat médical de **Tim**.

Quelles sont les techniques d'expression de nos valeurs (VOV) susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes ?

- Emily **reformule la question** avec Ed et Rhomeyn au sujet de leurs propos sur le congé de paternité.
- Aaron **demande** à Ed l'impression que l'adaptation des horaires de travail d'Emily donne.
- Aaron **reformule la question** pour aider Ed à réaliser l'importance de la transparence dans le leadership.
- Ed **fait part de ses inquiétudes** quant à la validité des certificats médicaux de Tim et de ses problèmes comportementaux.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario pourrait-il se terminer ? » Conclusion du formateur

Bien qu'Ed soit de bonne foi en aidant Emily, l'équipe considère qu'il s'agit de favoritisme. Ed doit réaliser que ses propos sur le congé de paternité et le fait d'appeler les femmes de son équipe les « filles » peuvent être offensants. Aaron rappelle à Ed que les responsables qui communiquent de manière juste, cohérente et transparente créent un climat de confiance au sein de leurs équipes. Mais une communication transparente ne signifie pas qu'il faille faire fi de la confidentialité d'un employé. Ed ne doit discuter des informations personnelles de son équipe qu'avec les personnes qui doivent en avoir connaissance pour des raisons professionnelles.

Conclusion : Vous n'êtes pas seul(e) face à ces problèmes personnels. Demandez de l'aide à votre supérieur, au service des ressources humaines, au service médical, au programme d'aide aux employés ou à votre responsable de l'éthique.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Notre milieu de travail*
CPS-001 : *Éthique et conduite des affaires*
CRX-016 : *Confidentialité*
CRX-053 : *Sécurité sur le lieu de travail*
CRX-545 : *Lieu de travail sans drogues*



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



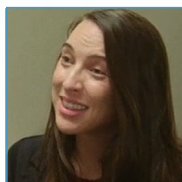
SIGNALER LES VIOLATIONS

SITUATION 3 « Motivations personnelles »

LES PROBLÈMES PRINCIPAUX : LEADERSHIP, MÉDIAS SOCIAUX, HARCÈLEMENT, REPRÉSAILLES



Judy
Directrice



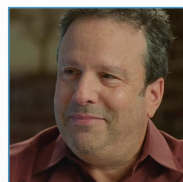
Brittani
Nouvelle
employée



Mehedi
Responsable
principal



Inger
VP de Judy



Jason
Collègue de
Brittani

Résumé

Judy est impressionnée par la nouvelle employée Brittani jusqu'à ce qu'elle voie ses publications sur les médias sociaux. Judy prend des mesures radicales.

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Brittani** est mal à l'aise lorsque **Judy** lui demande de se connecter sur les médias sociaux.
- **Judy** est irritée par le fait que **Brittani** utilise la langue des signes américaine (ASL).
- **Brittani** s'inquiète du changement de comportement de **Judy** et de la façon dont elle la traite.
- **Mehedi** sent que **Judy** fait pression pour que **Brittani** soit exclue de l'équipe.
- **Brittani** fait part de ses inquiétudes à **Jason**, mais ses conseils n'améliorent pas la situation.
- **Inger** est de plus en plus contrariée par les rapports concernant le comportement de **Judy** en tant que responsable.

Quelles sont les techniques d'expression de nos valeurs (VOV) susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Mehedi **pose des questions** à Judy sur son attitude par rapport aux activités personnelles de Brittani.
- Brittani **en parle aux autres** et se confie à Jason et lui demande conseil.
- Jason **reformule la question**, mais son conseil n'est pas efficace.
- Inger **pose des questions** à Judy sur son mauvais leadership et lui conseille de ne pas prendre de mesures de représailles.
- Brittani **fait part de ses préoccupations** concernant Judy aux ressources humaines.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario pourrait-il se terminer? »

Conclusion du formateur

Judy demande à Brittani de se connecter sur les médias sociaux et n'apprécie pas ce qu'elle voit. Le comportement de Judy n'est pas conforme à ce que nous attendons des responsables, à savoir instaurer un milieu de travail positif, diversifié, ouvert et inclusif. Demander à Brittani de ne pas utiliser l'ASL au travail est une violation des politiques de LM. Brittani consulte Jason lorsque les choses empirent entre elle et Judy. Jason est gentil, mais son conseil d'ignorer le comportement de Judy ne suffit pas. Brittani finit par signaler le comportement de Judy au service des ressources humaines.

Conclusion : Nous encourageons les employés à participer à la vie de leur communauté locale et attendons d'eux qu'ils se comportent de manière respectueuse les uns envers les autres sur le lieu de travail.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Montrer l'exemple en faisant preuve d'intégrité et notre milieu de travail*

CPS-001 : *Éthique et conduite des affaires (3.19 Représailles)*

CPS-003 : *Non-discrimination et égalité des chances en matière d'emploi*

CPS-004 : *Activité politique*

CPS-564 : *Lieu du travail sans harcèlement*

CRX-253 : *Médias sociaux*



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

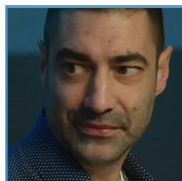
SITUATION 4 « Ce n'est pas un exemple à suivre »

LES PROBLÈMES PRINCIPAUX : INTÉGRITÉ DES PROGRAMMES, ÉTHIQUE ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, RELATIONS CLIENTÈLE, CADEAUX ET AVANTAGES COMMERCIAUX



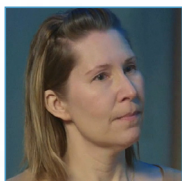
Faye

Nouvelle employée;
experte en IA



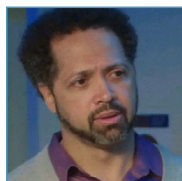
Jeff

Ingénieur logiciel



Ryan

Responsable du
programme



Gabe

Client

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Faye** considère qu'elle est limitée si elle n'a pas accès à des modèles libres de droits non approuvés.
- **Ryan** craint que **Faye** ne comprenne pas l'importance de se conformer à la politique de l'entreprise.
- **Jeff** est gêné par le fait que **Faye** ait accepté un billet d'avion de la part d'un fournisseur.
- **Faye** ne se sent pas soutenue lorsqu'elle demande l'avis de **Jeff**.
- **Faye** ignore les conseils de **Ryan** et de **Jeff** quand ils lui disent de ne pas accepter la demande de **Gabe** de voir une version préliminaire.
- **Jeff** est contrarié par les excuses de **Faye** après l'échec de la démonstration au client.

Quelles sont les techniques d'expression de nos valeurs (VOV) susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Faye **pose des questions** sur les pratiques de l'entreprise en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle.
- Ryan et Jeff **reformulent la question** lorsque Faye conteste les protocoles existants.
- Ryan souhaite **obtenir davantage de données** sur les risques éventuels liés à l'utilisation par Faye d'un modèle non approuvé.
- Jeff **pose des questions** à Faye sur le fait qu'elle ait utilisé un billet d'avion gratuit qu'elle a gagné à la conférence du fournisseur.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

Résumé

Faye utilise des logiciels libres de droits sans respecter les protocoles de test. Une visite surprise d'un client se passe mal.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario pourrait-il se terminer? »

Conclusion du formateur

Faye est nouvelle dans l'équipe et apporte une expertise importante en matière d'intelligence artificielle. Elle souhaite utiliser l'IA de manière plus poussée, mais ne tient pas compte de l'importance des protocoles et des lignes directrices établis. Lorsque Faye utilise un modèle non approuvé, elle met le programme en danger. L'IA peut être un outil extraordinaire, mais nous devons tenir compte des avantages et des implications à long terme que les données pourraient avoir. L'acceptation par Faye d'un billet d'avion gratuit de la part d'un fournisseur constitue sans aucun doute une violation de notre politique en matière de cadeaux.

Conclusion : Nous pouvons conserver notre avantage concurrentiel tout en respectant nos politiques et en protégeant les données sensibles et la propriété intellectuelle.

Gouvernance

Code de conduite de LM : Répondre de ses actes

CPS-001 : Éthique et conduite des affaires

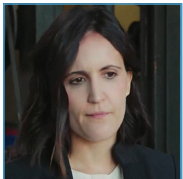
CPS-008 : Cadeaux, hospitalité, autres gratifications commerciales et commandites

CPS-022 : Développement et utilisation éthiques de l'intelligence artificielle

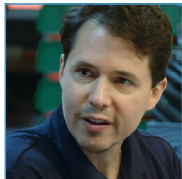
CAP 02-125 : Sécurité de la chaîne d'approvisionnement, protection des informations sensibles et cybersécurité

SITUATION 5 « Palais des pièces détachées »

LES PROBLÈMES PRINCIPAUX : INTÉGRITÉ DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, CONFLIT D'INTÉRÊTS, VOL, PROTECTION DES INFORMATIONS SENSIBLES



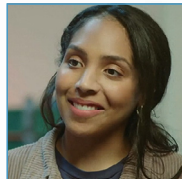
Olivia
Gestionnaire
des installations



Eric
Machiniste



Juan
Machiniste



Aja
Responsable des
achats

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages ?

- **Olivia** constate avec inquiétude que des objets en ferraille ont disparu de la zone de recyclage.
- **Eric** évite de révéler un éventuel conflit d'intérêts lorsqu'il crée le Palais des pièces détachées.
- **Juan** est inquiet au sujet des projets **d'Eric** d'acquérir des stocks pour leur nouvelle activité secondaire.
- **Olivia** soupçonne quelque chose lorsqu'elle n'obtient pas de réponses de la part **d'Eric** et de **Juan**.

Quelles sont les techniques d'expression de nos valeurs (VOV) susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes ?

- Olivia **obtient des données** afin de comprendre les écarts dans les stocks de la zone de recyclage.
- Juan **pose des questions** à Eric sur la manière dont le Palais des pièces détachées fonctionnera et honorera les commandes.
- Eric **reformule la question** pour Juan, mais pas de manière éthique.
- Olivia **en parle aux autres** et fait équipe avec sa collègue Aja pour garantir l'intégrité de la chaîne d'approvisionnement.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

Résumé

Olivia ne trouve pas certains articles dans la zone de recyclage. Eric et Juan créent une entreprise de recyclage. Y a-t-il un lien ?

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario pourrait-il se terminer ? »

Conclusion du formateur

Eric et Juan créent une entreprise indépendante, mais ne la déclarent pas en raison du risque de conflit d'intérêts. Ils utilisent les ressources de l'entreprise et des informations sensibles au profit du Palais des pièces détachées. Olivia prend les mesures qui s'imposent en collaborant avec Aja et en découvrant le projet d'Eric et de Juan de voler et de revendre des pièces détachées de la zone de recyclage. Nous devons pouvoir faire confiance à nos fournisseurs et à la qualité de leurs produits.

Conclusion : Il est essentiel de maintenir les plus hauts niveaux d'intégrité de la chaîne d'approvisionnement dans notre processus de passation de marchés. En cas de conflit d'intérêts avéré ou possible, déclarez le conflit d'intérêts pour qu'il soit vérifié. N'utilisez pas le matériel de Lockheed Martin, ni ses informations techniques, financières ou confidentielles à des fins personnelles

Gouvernance

Code de conduite de LM : Répondre de ses actes

CPS-001 : Éthique et conduite des affaires

CPS-007 : Utilisation des biens de LM à des fins personnelles

CPS-113 : Acquisition de biens et de services

CRX-014 : Conflits d'intérêts

CRX-015 : Protection des informations confidentielles

SITUATION 6 « Une affaire de famille »

LES PROBLÈMES PRINCIPAUX : CYBERSÉCURITÉ, LEADERSHIP, CONFLITS D'INTÉRÊTS



Amy
Ingénieure
logiciel



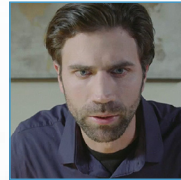
Edward
Ingénieur logiciel
principal



Richard
Directeur général
de DIBCO



Joe
Ingénieur logiciel



Michael
Responsable
informatique de DIBCO
(fils d'Edward)

Résumé

Amy doute de la conformité de DIBCO. Edward et Joe n'en font pas grand cas, mais un incident les oblige à regarder les choses de plus près.

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages ?

- **Amy** doute de la conformité de DIBCO.
- Le supérieur d'Amy, **Edward**, et son collègue, **Joe**, sont irrités par les **questions insistantes** d'Amy.
- **Michael** est sous-qualifié et débordé dans son nouveau poste chez DIBCO.
- **Amy** et **Joe** ne sont pas d'accord avec la décision d'**Edward** d'aider DIBCO.
- **Edward** craint que la crise chez DIBCO ne révèle ses conflits d'intérêts personnels.

Quelles sont les techniques d'expression de nos valeurs (VOV) susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes ?

- Amy **pose des questions** à Edward et Joe sur la conformité de DIBCO.
- Amy reformule **souvent la question** en évoquant les conséquences en cas de non-conformité de DIBCO.
- Joe se joint à Amy pour **poser des questions** lorsqu'Edward insiste pour qu'ils aillent sur le site de DIBCO afin d'obtenir de l'aide.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario pourrait-il se terminer ? »

Conclusion du formateur

Les questions insistantes d'Amy sur la conformité de DIBCO contribuent à la protection de nos données et de nos réseaux. Même si Edward est sous pression, il doit tenir compte des préoccupations d'Amy. Amy doit être consciente que son mode de communication nuit à l'efficacité de son message. Edward ne révèle pas le conflit d'intérêts créé par sa relation avec le directeur général de DIBCO et l'emploi de son fils.

Conclusion : Il est essentiel que nos transactions et nos relations ne présentent aucune irrégularité, même en apparence. Nous sommes tous tenus de prendre les mesures nécessaires pour protéger les données sensibles et l'intégrité de nos réseaux contre tout accès non autorisé.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Montrer l'exemple en faisant preuve d'intégrité et répondre de ses actes*

CPS-001 : *Éthique et conduite des affaires*

CPS-008 : *Cadeaux, hospitalité, autres gratifications commerciales et commandites*

CPS-718 : *Révélation au gouvernement américain*

CRX-014 : *Conflit d'intérêts*

CRX-015 : *Protection des informations confidentielles*

OPM-003 : *Programme de sécurité de la chaîne d'approvisionnement*



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

SYNTHÈSE DE L'ATELIER

Formateurs

Rappelez à tous les participants à votre séance qu'ils **doivent s'attribuer le mérite** d'avoir suivi la formation.

En ligne

Allez sur Atlas Learning pour accuser réception [Formation de sensibilisation à l'éthique 2024](https://atlaslearning.com/formation-de-sensibilisation-a-l-ethique-2024).
(tiny.lmco.com/EAT24)

Crédit manuel

Quant aux rares sites qui n'utilisent pas Atlas pour certifier la formation, contactez votre responsable local de l'éthique ou le bureau de l'éthique de l'entreprise pour obtenir des conseils : corporate.ethics@lmco.com.

Informations sur la facturation

Les formateurs donneront des instructions aux participants, le cas échéant, concernant la facturation du temps.

Techniques VOV



Poser des questions

Rassembler une variété d'informations



Obtenir des données

Mettre l'accent sur les faits, et non sur les émotions



Parler aux autres

Demander l'avis de sources fiables



Reformuler la question

Proposer un point de vue différent



Signaler les violations

Voir quelque chose, dire quelque chose