



## FORMATION AUDIT SOCIAL

**Session du lundi 2 mars au samedi 7 mars 2020**

**Finalité** : Délivrée par des praticiens de l'audit et de l'audit social [membres de l'IAS], cette formation permet aux différents acteurs des fonctions ressources humaines, contrôle, audit interne d'acquérir les fondamentaux nécessaires à la pratique de l'audit social.

**Objectifs pédagogiques** : Permettre aux participants d'acquérir les éléments majeurs spécifiques à chaque domaine exploré (rémunération, recrutement, dialogue social...) de façon à le rassurer dans sa démarche d'audit social.

**Compétences visées** : La formation conforte le candidat auditeur social dans l'élargissement du savoir technique et des connaissances nécessaires à la pratique de l'audit social. Elle ne concerne pas le savoir-être et les comportements de l'auditeur social.

**Public visé** : Cette formation concerne tous les acteurs de la fonction RH et des fonctions connexes en charge de la réalisation d'une mission d'audit social. Elle concerne également toute personne devant participer à un audit social.

**Prérequis** : Connaissance des processus généraux et du vocabulaire de la fonction RH possédant un niveau baccalauréat + 2.

### **Moyens pédagogiques :**

La formation s'appuie sur des interventions courtes (1 journée) délivrées par des experts spécialistes d'un domaine de la fonction Ressources Humaines. Selon les domaines, des exposés théoriques, des études de cas, des exercices... sont délivrés aux participants. L'ensemble des interventions est fourni à chaque participant sous la forme d'une clé USB.

### **Modalités d'évaluation :**

Une évaluation orale est réalisée à chaud par chaque intervenant. Selon les domaines un QCM peut être mis en place. Chaque module fait l'objet d'une fiche d'évaluation remplie par chaque participant. L'ensemble des fiches d'évaluation est analysé par le responsable pédagogique à des fins d'amélioration.

**Porteur de la formation** : L'IAS et l'IEAM dans le cadre d'une convention de formation. A l'issue de la formation, une attestation de présence est remise à chaque participant.

**Durée** : 6 jours

**Horaires** : de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 17h00

**Lieu de la formation** : Institut des Etudes d'Administration et de Management – 42 rue du Fg Poissonnière à PARIS 10ème.

### **Coût total de la formation :**

Coût total formation : 3100 euros HT soit 3720 euros TTC

Coût formation seule : 2200 euros HT

Coût Certification ; 900 euros HT

Coût journée seule ; 400 euros HT

**Ce montant comprend les droits d'inscription, les frais administratifs, les pauses, les déjeuners et la documentation [sous forme d'une clé USB]**

**Inscriptions** : Auprès de Geneviève Hemingway par mail [gen.hemingway@gmail.com](mailto:gen.hemingway@gmail.com) ou par tél. 06 81 39 15 68

**Lundi 2 mars 2020**

**Intervenant : Michel JONQUIERES**

**Techniques, méthodes, outils et comportements ; la normalisation internationale dans le domaine de la GRH**

**1 - Découverte du monde de la normalisation**

**2 - Le paysage normatif, les normes et leurs typologies**

**3 - La normalisation et les RH, un point détaillé sur les normes RH en cours d'élaboration**

**4 - Les normes de systèmes de management**

**5 - La normalisation et l'audit**

**6 - Les normes incontournables pour un DRH (compliance, anti-corruption...)**

**7 – La responsabilité sociétale, ses principes, la norme ISO 26000 et les normes associées**

**8 - La reconnaissance (accréditation, certification, labellisation...)**

**Mardi 3 mars 2020**

**Intervenant : Jean-Marie PERETTI**

**Les audits des rémunérations**

**1 - Nécessité des audits des politiques et pratiques de rémunération :**

- Les enjeux des politiques de rétribution et de rémunération
- La diversité des pratiques
- Les principaux risques
- Les principales missions d'audit de la rémunération
- Démarche et outils

**2 - Les Audits de conformité**

- La conformité au cadre réglementaire
- La conformité conventionnelle
- La conformité interne
- Le respect des obligations d'information interne et externe
- Quelques exemples de missions :
  - Audit de l'égalité professionnelle et de la discrimination
  - Audit des informations relatives aux rémunérations
  - Audit de la paie

**3 - Audits d'efficacité**

- Audit des pratiques d'individualisation
- Audits de l'équité rétributive
- Audit de la protection sociale
- Audit des avantages sociaux et du hors salaire
- Audit de la maîtrise de la masse salariale

**4 - Audits stratégiques :**

- Audit des politiques de rémunération
- Audits de la fonction C&B
- Nouveaux enjeux, nouvelles missions

**Mercredi 4 mars 2020**

**Intervenant : Alain GAVAND**

**Audit du Recrutement**

## **Introduction**

### **Séquence 1 : Les enjeux du recrutement**

- Des enjeux de performance,
- Des enjeux de Responsabilité Sociale,
- Des enjeux d'image,
- Des enjeux légaux.

### **Séquence 2 : 8 axiomes pour un recrutement performant et humanisé**

- La loi du 31 décembre 1992 : le respect des libertés individuelles,
- La lutte contre les discriminations,
- Les règles relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

### **Séquence 3 : quels sont les référentiels ou marques de reconnaissance ?**

- Généralistes qui se rapportent au système de management de la qualité,
- Relatifs à la qualité de service pour les professionnels du conseil en recrutement ou les psychologues,
- Relatifs à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et la lutte contre les discriminations ou la promotion de la diversité,
- L'absence de référentiels spécifiques au recrutement.

### **Séquence 4 : Méthodologie**

- Quel est l'objectif poursuivi ?
- Résoudre un problème,
- Viser une certification,
- Définir une politique de recrutement...

## **2 exemples /études de cas**

## **Conclusion**

Jeudi 5 mars 2020

Intervenant : Me Jacques BROUILLET

## Audit des risques majeurs en matière de gestion des RH

### I - DIX POINTS DE VIGILANCE ESSENTIELS

- 1 - Savoir reconnaître et respecter la finalité du droit social et ne pas se limiter à une application textuelle des règles
- 2 - Cerner les risques psychosociaux
- 3 - Laïcité et religion dans l'entreprise
- 4 - Catégories objectives et avantages catégoriels
- 5 - Ne pas confondre inégalité de traitement et discrimination
- 6 - Maitriser les notions de "faute inexcusable" et l'obligation de sécurité de résultat"
- 7 - Prendre en compte le rôle désormais accru du CHSCT parmi les autres représentants du personnel
- 8 - Limiter les ruptures intergénérationnelles : précarisation des juniors /exclusion des seniors et l'illettrisme digital (qui ne touche pas que les seniors)
- 9 - Ne pas abuser de la notion de volontariat notamment dans les plans de départ volontaires" (PDV)/ les ruptures conventionnelles / le recours au travail de nuit et/ou du dimanche
- 10 – Définir "sa" politique concernant la remise en cause du statut des salariés : précarité (stagiaire/CDD/INTERIM) free-lance et fausse sous traitance/Uberisation et faux travailleurs indépendants:/portage salarial

### II - L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR LES RH : RISQUES ET/OU OPPORTUNITES

#### 1. DES RISQUES EN 6 POINTS

- 1 - Remise en cause de 3 piliers du contrat de travail : le temps/le lieu/la subordination
- 2 - Bouleversement des relations sociales professionnelles et familiales : tensions vie privée /vie professionnelle
- 3 - L'illettrisme digital : ne laisser personne sur le bas-côté, jeune ou sénior
- 4 - Une destruction des emplois (industriels) non compensée par de nouvelles fonctions : robotisation des emplois/ Uberisation /
- 5 - Développement des réseaux sociaux en concurrence avec les cabinets de recrutement / les sites et messageries des syndicats
- 6 - Jurisprudence évolutive et confuse concernant la consultation des messageries personnelles

#### 2. DES OPPORTUNITES EN 6 POINTS

- 1 - Création d'un réseau social propre à l'entreprise ? Image de l'entreprise ?
- 2 - Les espaces de travail partagés : télé centres et coworking
- 3 - Les communautés de pratiques : entreprise libérée et management agile ? Hiérarchie horizontale,
- 4 - L'analytique RH : un extraordinaire potentiel d'exploitations des données disponibles : cf. le modèle proposé par HAVASU pour comprendre/analyser/prévenir l'absentéisme
- 5 - Des relations sociales étendues au-delà de celles concernant l'employeur et les salariés en incluant les échanges avec les clients, les fournisseurs
- 6 - La mise en œuvre d'une nécessaire réforme du droit du travail avec points forts des lois MACRON et REBSAMEN de JUILLET 2015 et La LOI TRAVAIL/ EL KHOMRI d'août 2016

### III - LA RESPONSABILITE DES DIRIGEANTS ET DE LEURS DRH

- 1 - Distinguer responsabilité civile et responsabilité pénale de la personne physique et désormais également celle de la personne morale
- 2 - Faute inexcusable et obligation de sécurité de résultat
- 3 - L'indemnisation de nouveaux préjudices : préjudice d'anxiété, préjudice d'agrément : burn-out etc...
- 4 - Les sanctions pénales et notamment celles concernant le travail dissimulé

**CONCLUSION** : *Savoir réinventer et revaloriser le contrat de travail pour en faire un CONTRAT EVOLUTIF et UN (VERITABLE) CONTRAT DE CONFIANCE !*

**Vendredi 6 mars 2020**

**Intervenante : Corinne FORASACCO**

### **Audit des politiques, systèmes et pratiques de Formation**

Auditer la formation permet la mise sous contrôle de politiques et d'actions dans un environnement réglementaire et financier de plus en plus complexe et exigeant.

Mais s'est aussi identifier les leviers pour orienter les politiques et dispositifs de développement des talents vers la création et l'optimisation de valeur attendue par les organisations.

#### **1 – Pourquoi Auditer la formation ?**

- Les enjeux du management de la formation
- Données macro et "éco-système" de la formation
- La variété et la complexité des « modèles » de formation
- Quels types d'Audit et les prémices de la mission
- La question des référentiels

#### **2 – Conformité et efficacité des dispositifs de formation**

- La conformité au cadre réglementaire ; les points de vigilance
- De l'évaluation des actions à l'audit des systèmes
- Audit et contrôle pour optimiser les budgets et investissements
- Efficacité et efficience ; la performance des process
- Audit de l'ingénierie de la formation ; le rôle pivot du cahier des charges
- La pertinence des outils de pilotage et indicateurs

#### **3 – Audits stratégiques des politiques et choix de systèmes de formation**

- Des clés pour appréhender les nouveaux modes d'apprentissage
- La conduite d'une démarche globale d'Audit de la performance d'une politique de formation
- Un Audit dynamique : la mise en perspective de l'entreprise apprenante

**Samedi 7 mars 2020**

**Intervenant Hubert LANDIER**

**Audit du dialogue et du climat social**

**1 – Nouveaux enjeux – Nécessité de la Veille Sociale**

- La Direction ignore largement les réactions du corps social
- Les dysfonctionnements qui en résultent sont coûteux quoique peu visibles

**2 – Les canaux de la Veille Sociale**

- L'encadrement et les Représentants du Personnel
- Enquêtes et Audits

**3 – Les différentes techniques d'Audit**

- Audits quantitatifs
- Audits qualitatifs

**4 – Différents domaines d'Audit**

- Climat Social et Risques Psychosociaux
- Qualité du Dialogue Social