

Programme

Jour 1

- **Titre** : L'audit : techniques, méthodes, outils et comportements – l'apport de la normalisation – l'audit à distance
- **Intervenant** : Michel JONQUIÈRES
- **Programme** :
 - L'audit : terminologie et principes généraux
 - L'audit et la normalisation
 - L'audit : méthodes, techniques et outils
 - L'audit : comportement et déontologie
 - L'apport de la normalisation
 - L'audit à distance
 - Conclusion

Jour 2

- **Titre** : Les audits des rémunérations
- **Intervenant** : Jean-Marie PERETTI
- **Programme** :
 - 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
 - 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
 - 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
 - Audits stratégiques
 - Audit des politiques de rémunération
 - Audits de la fonction C & B
 - Nouveaux enjeux, nouvelles missions

Jour 3

- **Titre** : Audit de recrutement
- **Intervenant** : Alain GAVAND
- **Programme** :
 - 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 n 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 ?
 - Généralités 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

Jour 4

- **Titre** : Audit des risques majeurs en matière de gestion des ressources humaines
- **Intervenant** : Jacques BROUILLET
- **Programme** :
 - Dix points de vigilance essentiels
 - Savoir reconnaître et respecter la finalité du droit social et ne pas se limiter à une application textuelle des règles
 - Cerner les risques psychosociaux
 - Laïcité et religion dans l'entreprise
 - Catégories objectives et avantages catégoriels
 - Ne pas confondre inégalité de traitement et discrimination
 - Maîtriser les notions de « faute inexcusable » et l'obligation de sécurité de résultat
 - Prendre en compte le rôle désormais accru du CHSCT parmi les autres représentants du personnel

- Limiter les ruptures intergénérationnelles : précarisation des juniors/exclusion des séniors et l'illettrisme digital (qui ne touche pas que les séniors)
- 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
- 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
- L'impact du numérique sur les Ressources Humaines : risques et/ou opportunités
 - Des risques en 6 points
 - Remise en cause de 3 piliers du contrat de travail. Le temps/le lieu/la subordination
 - bouleversement des relations sociales professionnelles et familiales : tensions vie privée/vie professionnelle
 - L'illettrisme digital : ne laisser personne sur le bas-côté, jeune ou sénior
 - Une destruction des emplois (industriels) non compensée par de nouvelles fonctions : robotisation des emplois/Uberisation
 - Développement des réseaux sociaux en concurrence avec les cabinets de recrutement/les sites et messageries des syndicats
 - Jurisprudence évolutive et confuse concernant la consultation des messageries personnelles
 - Des opportunités en 6 points
 - Création d'un réseau social propre à l'entreprise ? Image de l'entreprise ?
 - Les espaces de travail partagés : télé centres et coworking
 - Les communautés de pratiques : entreprise libérée et management agile ? Hiérarchie horizontale
 - L'analyse RH : un extraordinaire potentiel d'exploitations des données disponibles : cf. le modèle proposé par HAVASU pour comprendre/analyser/prévenir l'absentéisme
 - Des relations sociales étendues au-delà de celles concernant l'employeur et les salariés en incluant les échanges avec les clients, les fournisseurs
 - La mise en œuvre d'une nécessaire réforme du droit du travail avec points forts des lois MACRON et REBSAMEM de juillet 2015 et la LOI TRAVAIL/EL KHOMRI d'août 2016
 - La responsabilité des dirigeants et leurs DRH
 - Distinguer responsabilité civile et responsabilité pénale de la personne physique et désormais également celle de la personne morale
 - Faute inexcusable et obligation de sécurité de résultat
 - L'indemnisation de nouveaux préjudices : préjudice d'anxiété, préjudice d'agrément : burn-out, etc.

- Les sanctions pénales et notamment celles concernant le travail dissimulé
- Conclusion : savoir réinventer et revaloriser le contrat de travail pour en faire un CONTRAT ÉVOLUTIF ET UN (VÉRITABLE) CONTRAT DE CONFIANCE !

Jour 5

- **Titre** : L'audit de la formation
- **Intervenant** : François GEUZE
- **Programme** :
 - Le contexte de l'audit de la formation
 - Les nouveaux enjeux des politiques de formation professionnelle
 - Les nouvelles pratiques
 - L'évolution du contexte réglementaire, de nouveaux risques ?
 - Les nouvelles approches de la formation : les technologies
 - L'évolution des attentes à l'encontre des stagiaires, formateurs et organisateurs
 - Les différents audits
 - La conformité, une simple logique réglementaire ?
 - L'efficacité ou l'efficience
 - La stratégie questionnée
 - Construire son référentiel, les champs du référentiel d'audit formation
 - Les ressources : évaluer quels sont les moyens mis en œuvre par l'entreprise pour organiser et gérer la formation des travailleurs qu'elle occupe. On pense prioritairement aux dépenses en formation, on doit aussi compter les gestionnaires de formation (leur nombre, leurs salaires, leurs compétences) et d'éventuels moyens matériels (immobiliers) alloués à la formation
 - Les réalisations : auditer tout ce qui est réalisé ou obtenu en contrepartie des moyens engagés. Cela se traduit généralement dans les tableaux de pilotage par des indicateurs exprimés en nombre total de travailleurs formés ou nombre total d'heures de formation dispensées par exemple
 - Les impacts attendus : mesurer les conséquences des actions au-delà de leurs effets directs. Ils se mesurent en lien avec les objectifs stratégiques ou des objectifs de développement
 - La performance : auditer la qualité des services rendus par le service formation, de voir si les moyens alloués à la formation sont bien utilisés, si les formateurs et/ou les consultants sont de qualité, si les procédures de gestion de la formation sont respectées
 - La satisfaction : l'écoute des réactions des différents acteurs
 - Les processus mis en œuvre : de l'analyse des besoins à l'évaluation des actions
 - Vous avez dit QUALIOP1 ?

- Les champs de certification qualité de la formation professionnelle. Analyse des dispositifs mis en œuvre. QUALIOP1 est-il réellement un référentiel d'audit ?

Jour 6

- **Titre** : Audit du dialogue et du climat social
- **Intervenant** : Hubert LANDIER
- **Programme** :
 - 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
 - Les canaux de la veille sociale
 - L'encadrement et les représentants du personnel
 - Enquêtes et audits
 - Les différentes techniques d'audit
 - Audits quantitatifs
 - Audits qualitatifs
 - Différents domaines d'audit
 - Climat social et risques psychosociaux
 - Qualité du dialogue social