



INTERVENANT :

MICHEL JONQUIERES

Jour 1

TECHNIQUES, MÉTHODES, OUTILS ET COMPORTEMENTS :

L'audit social est désormais devenu un véritable outil au service de la gouvernance de toute organisation. Il s'applique à la totalité des composantes du domaine social : depuis les audits "classiques" des rémunérations, de la formation ou du recrutement, ... jusqu'à des audits de thèmes tels que le climat social, la responsabilité sociétale, la corruption ou l'éthique, ... Les auditeurs sociaux/sociétaux doivent impérativement maîtriser le déroulement et le contenu de cet exercice.

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- 1 - Connaître et mettre en oeuvre les phases successives de l'audit depuis sa préparation jusqu'à son achèvement
- 2 - Utiliser les techniques, les méthodes et les outils de l'audit et savoir rédiger et qualifier les constatations d'audit
- 3 - Maîtriser leurs propres comportements et les comportements des différents acteurs impliqués dans l'audit : membres de l'équipe d'audit, audités, commanditaires, ...
- 4 - Identifier les risques associés au déroulement d'un audit afin de les maîtriser
- 5 - Connaître les apports de la normalisation d'usage volontaire, notamment lors de toute élaboration d'un référentiel d'audit ou d'identification d'indicateurs de mesure et/ou de performance.

L'audit social se différencie de l'audit "du chiffre social" pratiqué par les commissaires aux comptes et les experts-comptables car il est essentiellement tourné vers les individus et leurs interrelations.



INTERVENANT :

JEAN-MARIE PERETTI

Jour 2

AUDITS DES RÉMUNÉRATIONS

L'importance des frais de personnel et le renforcement permanent des obligations légales, réglementaires et conventionnelles, les enjeux de la rémunération pour attirer, fidéliser et favoriser l'engagement des salariés, le développement de la transparence et des comparaisons, le renouvellement des politiques et des pratiques de rémunération et leur complexité croissante, expliquent le développement des missions d'audits des rémunérations.

A l'issue de la formation, les participants seront capables d'identifier les besoins d'audit dans le champ des rémunérations, de s'approprier la démarche d'audit des rémunérations et de concevoir et réaliser des missions à trois niveaux :

- audits de conformité pour apprécier la conformité des pratiques de rémunération aux règles légales ou conventionnelles, externes ou internes à l'organisation ;
- audits d'efficacité pour s'assurer que les résultats obtenus sont conformes aux objectifs affichés des politiques et pratiques de rémunération et ont été obtenus au moindre coût (audit d'efficience)
- audits stratégiques pour s'assurer que les politiques de rémunération sont alignées avec les choix stratégiques, que les principes affichés de la politique de rémunération sont traduits en pratiques opérationnelles pertinentes et mises en oeuvre de façon effective à tous les niveaux et sur tout le périmètre d'action.

Méthodes pédagogiques : exposés, échanges, travail sur des exemples et construction de référentiels et d'outils d'audit des rémunérations.



INTERVENANT :

JACQUES IGALENS

Jour 3

AUDIT DE LA RSE

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise est désormais intégrée dans les politiques majeures des organisations. Souvent elle est très proche de la fonction ressources humaines car elle intègre un volet social et un volet sociétal (responsabilité de l'entreprise par rapport à la société civile, les « communautés » pour les Anglo-saxons) vis-à-vis duquel le DRH possède une légitimité évidente.

À l'issue de la formation, les participants seront capables :

1 — De resituer les obligations actuelles

Auxquelles sont soumises les organisations en matière de RSE dans l'évolution récente des normes (en particulier ISO 9001) et du cadre réglementaire ?

2 — D'intégrer les risques spécifiques liés à la RSE

Dans l'analyse des risques de l'entreprise, une partie importante de cet objectif sera consacré à l'analyse des risques liés à la chaîne des fournisseurs et des sous-traitants, notamment à partir de l'obligation de vigilance.

3 — De décomposer la RSE en éléments simples

Et de construire pour chacun d'entre eux une fiche d'audit à partir de modèles fournis par l'animateur. Seront ainsi analysés les sous-thèmes suivants : formation, GPEC, éthique, recrutement, droits de l'homme, égalité professionnelle, dialogue social santé et sécurité, corruption, etc.

4 — D'analyser une DPEF (déclaration de performance extrafinancière)

Pour y rechercher les éléments probants.

5 — De planifier une mission d'audit de la RSE en fonction des particularités de l'organisation. Comme cela est évoqué au point 3, des fiches d'audit digitales seront remises aux participants. Un cas de réflexion portant sur l'audit des fournisseurs en Chine sera discuté en salle (cas Alpina).



INTERVENANT :

JACQUES BROUILLET

Jour 4

AUDIT DE QUELQUES RISQUES JURIDIQUES MAJEURS EN MATIÈRE SOCIALE

Qu'il s'agisse d'un audit de conformité ou d'un audit d'efficacité, il est indispensable d'avoir au moins une sensibilité aux questions juridiques se posant aux responsables RH.

Il n'est cependant pas nécessaire d'avoir une formation en droit social (même si celle-ci est appréciable) mais il est important d'acquérir une connaissance des principes juridiques fondamentaux en droit social résultant des règles du Code du travail (protéiformes) et des évolutions (constantes) de la jurisprudence.

Les objectifs pédagogiques de cette séquence sont les suivants :

- 1 - Rappeler quelques principes juridiques fondamentaux sans pour autant faire un "cours de droit"
- 2 - A partir d'exemples de risques majeurs, donner les bases d'une bonne approche des problèmes, en partant des questions du pourquoi ? et du pour quoi ? au lieu de se précipiter sur le comment ? (les recettes !)
- 3 - Savoir effectuer les distinctions à faire entre :
 - les 3 pouvoirs de direction de l'employeur et les conséquences à en tirer pour la gestion des cas
 - les 3 types de responsabilité de l'employeur, à savoir : la responsabilité civile/la responsabilité pénale de la personne physique/la responsabilité pénale de la personne morale
- 4 - Savoir analyser les clauses obligatoires et les "clauses sensibles" d'un contrat de travail :
 - distinguer l'avenant et l'annexe
 - adopter le contrat évolutif et en trois parties
- 5 - En conclusion, avoir une autre approche du Code du travail en comprenant que "tout ce qui n'est pas interdit, est permis" ... à condition d'avoir un accord licite (cf art. 1134 du Code civil) et retour au point 2.



INTERVENANT :

CORINNE FORASACCO

Jour 5

AUDIT DES POLITIQUES DE FORMATION ET PRATIQUES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le développement humain devient clé en termes de création de valeur des entreprises. Les entreprises et toutes les organisations sont en effet aujourd'hui dans l'impérieuse nécessité de devenir flexibles et agiles tant dans leurs modes de fonctionnement que dans leurs compétences.

Dans ce champ, il s'agit ainsi en permanence de faire toujours mieux avec des moyens non sans limites.

Etre en capacité d'apporter des solutions de développement des compétences innovantes et adaptées, construire une pédagogie rigoureuse, mixer les bons modes d'apprentissages, mobiliser et articuler les bonnes ressources (méthodes et outils), savoir mesurer les actions, deviennent des compétences critiques en matière de ressources humaines. Une analyse rigoureuse des pratiques peut permettre une réelle optimisation des politiques et actions de "Learning & development".

Objectifs de la session :

- déconstruire ses idées reçues sur la formation pour un audit à la fois efficace et prospectif
- comprendre l'environnement pour savoir évaluer la pertinence des modèles de "Learning & development" choisis
- savoir appréhender et mettre en perspective les nouvelles modalités et démarches de formation et d'accompagnement en capacité de favoriser l'adaptation et l'agilité des personnes et des organisations
- s'approprier des clefs pour une mise sous contrôle des politiques et pratiques de formation dans un cadre organisationnel, réglementaire et financier de plus en plus complexe et exigeant
- savoir identifier les champs de mesure pertinents et les aspects d'optimisation des actions
- identifier les leviers pour orienter, expliciter les politiques et dispositifs de développement des talents vers la création de valeur attendue par les organisations



INTERVENANT :

HUBERT LANDIER

Jour 6

L'AUDIT DU CLIMAT SOCIAL ET DES RELATIONS SOCIALES

La qualité du climat social et relations sociales sont aujourd'hui reconnus comme un facteur majeur de performance globale de l'entreprise comme de toute organisation. D'où la nécessité de recourir à des enquêtes en vue de prévenir les tensions et de trouver une solution de sortie de crise quand elle n'a pas pu être évitée.

A l'issue de cette journée, les participants seront capables de maîtriser :

1 — Les nouveaux enjeux et la nécessité de la Veille sociale

- En quoi la Direction ignore les réactions du corps social
- Des dysfonctionnements coûteux, quoique peu visibles
- L'entreprise vue d'en haut et l'entreprise vue d'en bas

2 — Les différents thèmes possibles d'un audit social

- audit du climat social
- audit de la qualité des relations sociales
- audit des risques psychosociaux
- audit du capital humain

3 - Les principes de l'audit social

- l'existence d'un référentiel
- la nécessité d'une charte déontologique
- l'indépendance de l'auditeur

4 - Les différentes techniques d'audit

- audits quantitatifs
- audits qualitatifs

5 La conduite d'une mission d'audit

- la conduite d'une mission : préparation, enquête, exploitation des résultats
- de l'audit aux préconisations d'action
- recherche d'une sortie de crise et médiation