



**IAS CARAIBES F.A.**

*Association loi 1901*



# FORMATIONS 2014

## Analyse de conformité sociale

## Pratique de l'audit social

Délivrée par des praticiens de l'audit [membres de l'IAS] et de l'audit social, cette formation permet aux différents acteurs des fonctions ressources humaines, contrôle, audit interne, ... ainsi qu'aux consultants, conseils, ... :

- de maîtriser les fondamentaux des différents éléments constitutifs d'un audit,
- de conforter leurs connaissances en matière d'audit social,
- d'obtenir, en option, une reconnaissance sous la forme d'une certification de compétences à l'analyse de conformité sociale et/ou d'une certification de compétences à la pratique de l'audit social.

Ces certifications de compétences sont délivrées par un organisme indépendant agissant selon les exigences de la norme internationale ISO 17024.

### Inscription et Contact

Tél. : 06.96.52.91.65 — Mail : [auditsocialcaraibes@gmail.com](mailto:auditsocialcaraibes@gmail.com)

# Planning de formation

## ANALYSE DE CONFORMITE

28 avril 2014 : L'audit social : généralités et fondamentaux (*Jean-Marie Peretti*)

29 avril 2014 : L'audit : référentiel d'audit, normalisation et audit, actualités normatives  
(*Michel Jonquières*)

30 avril 2014 : l'audit : outils, méthodes et comportements (*Michel Jonquières*)

## PRATIQUE DE L'AUDIT SOCIAL

29 et 30 avril 2014 :

Audit du Reporting Social (*Jean-Marie Peretti*)

02 et 03 mai 2014 :

Audit de la RSE (*Michel Jonquières*)

05 mai 2014 :

Principes de la veille sociale et mise en œuvre des outils de l'audit du climat social  
(*Hubert Landier*)

06 mai 2014 :

Conduite d'une mission d'audit du climat social (*Hubert Landier*)

07 mai 2014 :

Principes et fonctionnement d'un observatoire social - Indicateurs de qualité du dialogue social  
(*Hubert Landier*)

08 mai 2014 :

Audit des risques psychosociaux (*Anne-Marie de Vaivre*)

20 octobre 2014:

Audit de la GPEC (*Anne-Marie Fray*)

21 octobre 2014:

Audit de la diversité / de l'égalité (*Roger-Pierre Hermont*)

## ANALYSE DE CONFORMITE

### **Audit social : généralités et fondamentaux (Jean-Marie Peretti)**

**Contenu** : le domaine social, les éléments essentiels du droit social, les référentiels sociaux et les principales normes sociales, genèse de l'audit social, principes généraux : indépendance, objectivité ..., conformité sociale

### **Le paysage normatif, la certification et l'accréditation, élaboration d'un référentiel (Michel Jonquières)**

**Contenu** : le référentiel de l'audit de conformité, les parties prenantes concernées, les normes et l'audit, les fondamentaux de la normalisation, les normes et les référentiels de systèmes de management, la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des entreprises, approche terminologique autour de la certification, l'accréditation, les normes d'accréditation (série ISO 17000), la certification de compétence, la norme ISO 19011 : les audits première et seconde partie, les projets de normes ISO 17021 : les audits tierce partie, déroulement d'un audit / d'une évaluation, les outils de l'audit / de l'évaluation, approche méthodologique, la déontologie de l'auditeur / l'évaluateur, le comportement de l'auditeur / l'évaluateur, mises en situation pratique, évaluation de la formation

## PRATIQUE DE L'AUDIT SOCIAL

### **Audit du reporting social (Jean-Marie Peretti)**

**Contenu** : La méthodologie de l'auditeur : indicateurs et référentiels

Le choix des indicateurs : validité, stabilité, fidélité, disponibilité de référentiels

Les limites des ratios et des moyennes

La mesure et l'utilisation des données subjectives (perceptions)

Le choix des référentiels, enjeux et risques

L'interprétation des écarts et la formulation d'opinions

Le SIRH, source d'information

Rendre compte du social : bilan social, rapport social et sociétal, tableau de bord social, audit de l'information sociale et sociétale

Notation sociale et extra financière, rating social

### **Audit de la RSE (Michel Jonquières)**

**Contenu** :

- une étude détaillée de la norme ISO 26000 : 2010 relative aux lignes directrices de la responsabilité sociétale :
  - principes
  - questions centrales
  - domaines associés
- exploration d'autres normes dans le domaine de la responsabilité sociétale
- la construction d'un référentiel d'audit d'un élément de la responsabilité sociétale au sein d'un organisme
- une mise en situation concrète d'audit sur la base d'un cas pratique

### **Audit du climat et dialogue social (Hubert Landier)**

**Contenu** : comprend les éléments suivants :

- les caractéristiques de l'audit de climat social par rapport à d'autres types d'audit
- les différentes méthodologies d'intervention
- la conception du référentiel
- les circonstances de l'audit : résolution de conflits, médiation, observatoire permanent, label
- le déroulé de la mission : préparation, recueil des données, traitement et communication des résultats
- les précautions déontologiques : la nécessité d'une charte contractuelle

# Programme (suite)

## Audit des risques psychosociaux (Anne-Marie de Vaivre)

**Contenu :** Le contexte : poids croissant, sociétal, juridique et opérationnel des conditions de vie au travail et des risques professionnels dans les négociations sociales comme dans les évaluations d'entreprise ;

Si les dimensions techniques et opérationnelles traditionnelles des conditions de travail (*postes de travail, équipements, sécurité, et généralement identification et prévention des risques professionnels « durs », formations sécurité...*) sont dans l'orbite de responsabilité et d'audit des experts et directions HSE, en revanche, les « nouvelles » dimensions sociales et socio-organisationnelles (*organisation, facteurs psychosociaux, risques professionnels 'mous' ou flous, formations comportementales ..*) sont bien du ressort des responsables RH et Affaires Sociales. Dans cette perspective, l'audit social des conditions de vie au travail va répondre à quatre finalités :

- *En base* : apprécier la position et les processus de la structure au regard de ses obligations légales et réglementaires en la matière (*DUER*), et des conventions / accords passés (*ex : pénibilité*),
- *En termes de responsabilité*, apprécier sur le plan juridique comme opérationnel, l'identification, la connaissance et la délégation des responsabilités « conditions et qualité de vie / santé au travail »,
- *En termes de processus*, apprécier le fonctionnement des organes (CHSCT, MdT..) et systèmes en charge de l'identification et de la prévention des risques professionnels, et du management de la santé / sécurité / qualité de vie au travail (*plans santé travail, intégration des plans de management SST..*)
- Apprécier la dynamique de progrès « conditions de vie au travail » mise en œuvre dans différents volets des politiques RH, soit en périmètre spécifique (*accords ou plans stress / qualité de vie..*), soit de façon transversale (*accords et plans GPEC, formation, seniors, parité/égalité, diversité*)

Le module de formation portera sur ces 4 axes définis ci-dessus, en connaissance des méthodes et référentiels nécessaires sur ce champ désormais crucial des RH

## Audit de la GPEC (Anne-Marie Fray)

**Contenu :** - Quel périmètre pour l'audit de l'emploi et des compétences ? Articulation avec les audits du recrutement et de la formation

- Quelle cohérence entre la politique générale de l'entreprise et la gestion des compétences : de l'identification d'une stratégie à la mesure de l'efficacité : l'audit stratégique

- Les outils au service de l'emploi et de la gestion des compétences : GPEC, définition des fonctions et des postes, systèmes d'évaluation, passerelles et parcours professionnels, etc. ... : l'audit d'efficacité

- Les points clés de l'encadrement réglementaire et juridique de la politique de l'emploi : les dispositions de la loi relative à la GPEC, règles relatives au recrutement et à l'évaluation, les obligations d'adaptation et de développement des compétences, les différents outils de formation personnalisés, les spécificités liées à l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle, etc. ... : l'audit de conformité

## Audit de la diversité et de l'égalité (Roger-Pierre Hermon)

**Contenu :** La promotion de la diversité, à travers notamment l'égalité des chances, se décline le plus souvent au sein des entreprises de manière compartimentée, au gré des incitations plus ou moins contraignantes qui leur sont adressées.

A côté du cadre structurant et normatif de la loi et des institutions, se sont progressivement développés un certain nombre de dispositifs ciblés et clairement destinés à dynamiser les pratiques des entreprises au service de la diversité.

Ce module a pour finalité de permettre aux futurs auditeurs sociaux de :

- connaître les sources d'obligation et d'engagement que recouvrent les notions de diversité et d'égalité pour les entreprises,
- d'en appréhender la portée pratique à travers les dispositifs formels et le développement de pratiques RH spécifiques au sein des entreprises
- de cerner le cadre de référence opérationnel pour conduire une démarche d'audit efficace en ce domaine

## Nos Partenaires



Correspondant ESSEC  
Résidence Les Palmiers  
97215 RIVIERE-SALEE  
contact [calmelsmc2@orange.fr](mailto:calmelsmc2@orange.fr)  
Tél. : 0696954873



2 Avenue des Arawaks  
97200 Fort de France  
Tél : 0596 42 40 05  
Fax : 0596 64 53 30  
[irdc972@orange.fr](mailto:irdc972@orange.fr)



S.A.S. IEAM - Institut des Études d'Administration  
et de Management  
42 rue du Faubourg Poissonnière, 75010 Paris  
N° de formateur : 11 75 48876 75  
Code NAF : 8559A  
751 895 160 R.C.S. Paris  
[www.ieam-paris.fr](http://www.ieam-paris.fr)



**ConFor-PME**  
Conseil et Formation  
Guadeloupe

Angles des Rues Nobel et Fulton  
Zone Industrielle de Jarry  
97122 BAIE-MAHAULT  
97122 BAIE-MAHAULT  
**GSM** : 06 90 59 49 03  
**Tél.** : 05 90 80 80 80  
**Fax** : 05 90 80 75 82

