



Programme de la Formation

Pratiquer l'Audit Social & Sociétal





Durée : 36 heures
Soit 6 jours

38 rue Pascal, 75013 PARIS

3250€ HT pour la formation en
présentiel
2925€ HT pour la formation en
distanciel
900€ HT pour la certification

Prérequis : avoir un diplôme BAC
+ 2 et/ou une expérience dans les
ressources humaines

Public visé : toute personne
souhaitant pratiquer des missions
d'audit social ou sociétal

**Nombre de stagiaires minimum
pour assurer la formation** : 4

Formation inter-entreprise

*Taux de satisfaction : sur demande et nombre de
stagiaires formé-e-s sur demande*

Pour les personnes en situation de
handicap, vous pouvez contacter notre
référente handicap à
andrea@inopartner.com

➤ Contact pour vous inscrire :
andrea@inopartner.com



L'Institut International de l'Audit Social

Téléphone : +336.03.47.21.98

E-mail : secretariat@auditsocial.world

Site : <https://auditsocial.world>

Adresse : 25, La Grande Serpentine - 60270 - GOUVIEUX

Prochaines sessions :

lundi 19 au samedi 24 septembre 2022 inclus en présentiel
lundi 21 novembre 2022 au samedi 26 novembre 2022 inclus en
présentiel

Objectifs généraux et contexte de la formation



Permettre aux apprenant-e-s d'acquérir les éléments
majeurs spécifiques à chaque domaine exploré
(rémunération, recrutement, dialogue social...) dans sa
démarche d'audit social/sociétal.

Objectifs opérationnels et compétences visées par cette formation



Pratiquer l'Audit Social et Sociétal dans les organisations

Modalité et délai d'accès



Envoi de son CV à l'adresse indiquée ci-dessous puis
validation de votre candidature par le jury de sélection
Le délai d'accès est d'un mois.

Moyens et méthodes pédagogiques



Intervention d'une journée d'un expert ou une experte du
domaine
Exposé et présentation
Etudes de cas
Exercices

Contenu pédagogique



Voir le descriptif ci-après

Modalités d'évaluation



QCM à réaliser en fin de formation

Modalités d'évaluation de la satisfaction



QCM à réaliser en fin de formation

Je veux la Certification

Faites reconnaître vos compétences
en audit social & sociétal !



ETAPE 1

Je suis la formation « **Pratiquer l'Audit Social & Sociétal** » de 6 jours
OU
Je passe un QCM éliminatoire de 50 questions de 45 min (validation = 50% de bonnes réponses)

ETAPE 2

J'ai ensuite **18 mois** pour réaliser
un audit de mon choix dans le domaine social/sociétal



ETAPE 3



Je fixe la date d'**un oral avec un jury expert** de l'audit social/sociétal.
J'envoie quelques jours avant mon entretien **mon dossier écrit** sur la
présentation de cet audit.
Pendant l'oral j'ai 45 minutes de présentation et 45 minutes de
questions. Le jury délibère et donne sa réponse en direct.

ETAPE 4

Je renouvelle ma certification avec

- **Une attestation sur l'honneur** d'absence de plaintes ou de réclamations pendant les 3 ans (durée validité de la certification),
- **Un tableau** permettant d'assurer **la pratique de minimum de 4 audits sociétaux** (représentant 12 jours d'audit)
- **Des frais administratifs de 300€**



Votre programme

Jours : du lundi 19 au samedi 24 septembre 2022 inclus

Horaires : de 9h à 12h puis de 14h à 17h

Compétences visées : Pratiquer l'Audit Social et Sociétal dans les organisations grâce aux savoirs techniques et connaissances nécessaires à leur réalisation.

Objectifs pédagogiques : Acquérir les éléments majeurs spécifiques à chaque domaine exploré (rémunération, recrutement, dialogue social...) de l'audit social et sociétal



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 participant·e·s. L'ensemble des interventions est fourni à chaque participant·e.

Modalité d'évaluation : Un QCM est réalisé en fin de formation afin que le ou la participant·e puisse se positionner sur les acquis de la formation. Un questionnaire de satisfaction est également mis en place à des fins d'amélioration continue.

Vos intervenant·e·s



Michel
Jonquière



Jean-Marie
Peretti



Antoine
Pennaforte



Jacques
Brouillet



Corinne
Forasacco



Hubert
Landier

Module 1

Techniques, méthodes et comportements



Intervenant : Michel Jonquières

L'audit social/sociétal 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.

Les objectifs pédagogiques fixés pour cette journée sont les suivants à l'issue de la formation, les participant-e-s seront capables de :

- 1 - Connaître et mettre en œuvre 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'audités, audits, 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/sociétal 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.



Module 2

Audit des politiques de formation et pratiques de développement des compétences



Intervenante : Corinne Forasacco

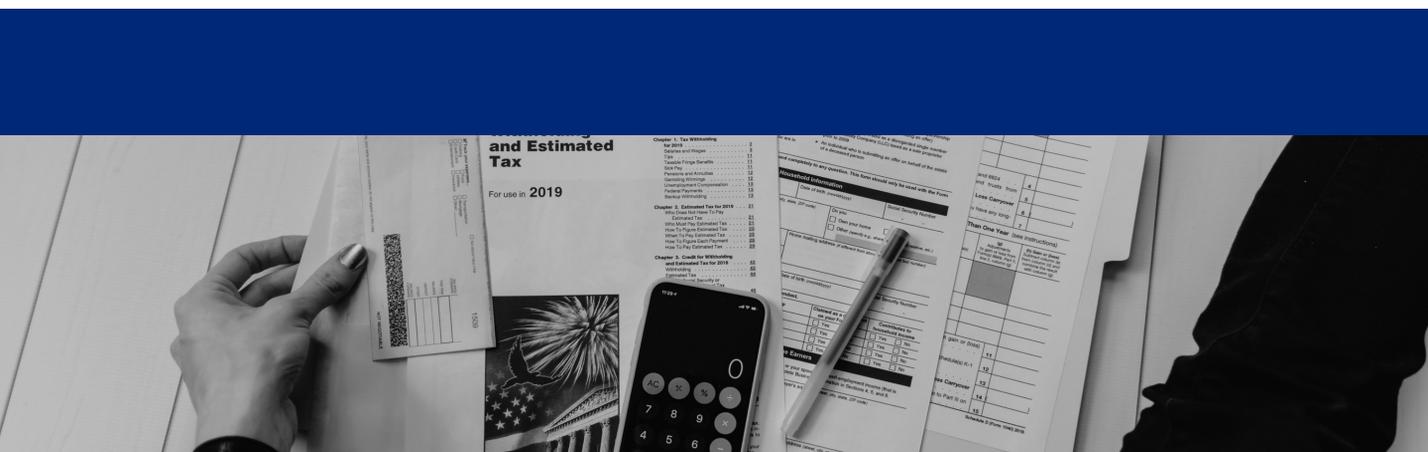
Le développement humain devient clé en termes de création de valeur des entreprises. Les entreprises et toutes les organisations sont en effet aujourd'hui dans l'impérieuse nécessité de devenir flexibles et agiles tant dans leurs modes de fonctionnement que dans leurs compétences. Dans ce champ, il s'agit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



Module 3

Audit de la RSE



Intervenant : Antoine Pennaforte

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.

Les objectifs pédagogiques fixés pour cette journée sont les suivants. 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).

Module 4

Audit de quelques risques juridiques majeurs en matière sociale



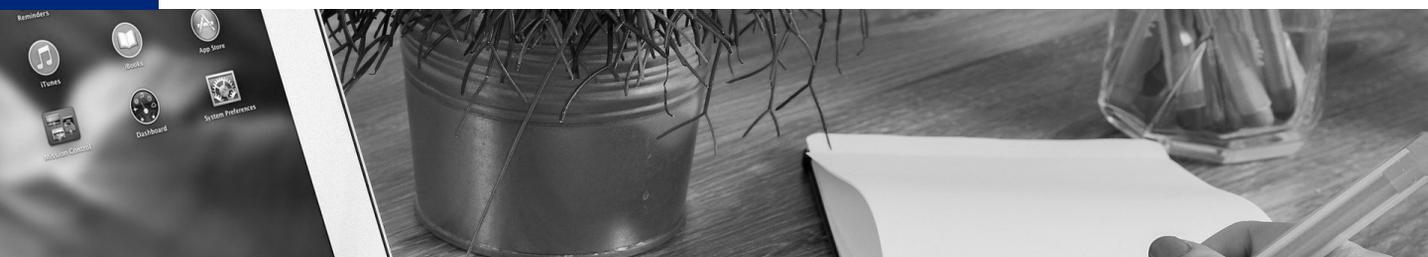
Intervenant : Jacques Brouillet

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.



Module 5

Audit des rémunérations



Intervenant : Jean-Marie Peretti

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.

Les objectifs pédagogiques de cette journée sont les suivants ; à 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 œuvre 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.



Module 6

L'Audit du climat social et des relations sociales



Intervenant : Hubert Landier

La qualité du climat social et relations sociales sont aujourd'hui reconnues 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

