

FORMATION AUDIT SOCIAL



Session des 25, 26, 27, 28 et 29 janvier 2016

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 techniques de base de l'audit et de l'évaluation (outils, méthodes, comportements, ...).

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 : 5 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 10^{ème}.

Coût de la formation : 1 560 € HT

Pour une inscription à une ou plusieurs de ces journées, le montant s'élève à **350 € HT/jour**.

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

Inscriptions :

Après de Genevieve Burke par mail gburke@sfr.fr ou par tél. 06 81 39 15 68



Lundi 25 Janvier 2016

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.

8 axiomes pour un recrutement performant et humanisé

Séquence 2 : Un cadre légal

- 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

Mardi 26 Janvier 2016

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 27 Janvier 2016

Intervenant Hubert LANDIER



Audit du dialogue et du climat social

1 - Nouveaux enjeux - Necessite 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

Jeudi 28 Janvier 2016

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
- Les articulations avec les stratégies RH
- La complexité des modèles de formation
- La question des référentiels
- La dynamique des acteurs

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 efficacité; la performance des process
- Audit de l'ingénierie de la formation
- La pertinence des outils de pilotage et indicateurs
- Les facteurs clés de succès de l'individualisation et du développement individuel

3 - Audits stratégiques des politiques et choix de systèmes de formation

- Le rôle de la formation dans les politiques de développement des compétences
- Nouveaux enjeux, rôles et missions; les conditions de succès
- La formation et sa capacité d'accompagner les changements; des pistes pour agir.

Vendredi 29 Janvier 2016

Intervenant Michel JONQUIERES



La Normalisation et les RH

- 1 - Découverte du monde de la normalisation
- 2 - Le paysage normatif, les normes et leurs typologies
- 3 - Les normes de systèmes de management
- 4 - La reconnaissance (accréditation, certification, labellisation...)
- 5 - La responsabilité sociétale, ses principes, la norme ISO 26000 et les normes associées
- 6 - La normalisation et les RH, un point détaillé sur les normes RH en cours d'élaboration
- 7 - Les normes incontournables pour un DRH (compliance, anti-corrruption...)