

CENTRE INTERNATIONAL DE PROMOTION À L'AUDIT SOCIAL/SOCIÉTAL.

# PROGRAMME

DES INTERVENANTS



CENTRE  
INTERNATIONAL DE  
PRÉPARATION À L'AUDIT  
SOCIAL / SOCIÉTAL

CHOISIR LE CIPAS, C'EST BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION  
ACTIVE ET D'UNE FORMATION PAR L'EXPÉRIENCE

**INFOLINES:** +33 681 391 568 ■ [contact@cipas.world](mailto:contact@cipas.world)

[www.cipas.world](http://www.cipas.world)



**CENTRE  
INTERNATIONAL DE  
PRÉPARATION À L'AUDIT  
SOCIAL / SOCIÉTAL**

# PROGRAMME

CIPAS - **Siège Social** : 1 quai de la Garonne - 75019 PARIS  
Tél. Services Administratifs / **Service Formation** : 06 81 39 15 68  
**Email** : [contact@cipas.world](mailto:contact@cipas.world)  
**Site web**: [www.cipas.world](http://www.cipas.world)  
Association Loi 1901 en cours d'immatriculation

**BIENVENUE !**

**Accroissez vos compétences et donnez vie à vos projets de développement de carrière.**

## TECHNIQUES, MÉTHODES, OUTILS ET COMPORTEMENTS : LA NORMALISATION INTERNATIONALE DANS LE DOMAINE DE LA GRH



### INTERVENANT MICHEL JONQUIERES

- *Prolégomènes : définitions, les mots de l'audit, sarabande des mots autour de l'audit, taxonomie de l'audit, les limites de l'audit, audit social vs audit sociétal*
- *Les acteurs de l'audit : auditeur, audité, autres participants, les compétences de l'auditeur*
- *Les 7 principes généraux de l'audit*
- *Méthodes de l'audit : comment conduire un audit*
- *Techniques d'audit : quels processus, quels moyens mettre en œuvre ?*
- *Outils de l'audit : quels outils utiliser ?*
- *Comportements : quelles postures, quelles attitudes à adopter lors d'un audit ?*
- *Les risques de l'audit*
- *L'apport de la normalisation d'usage volontaire à l'audit social/sociétal*
- *L'audit à distance*
- *Conclusion et débat*

# AUDITS DES REMUNERATIONS



## INTERVENANT JEAN-MARIE PERETTI

### **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*

### **3 - Audits d'efficacité**

*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*

### **4 - Audits stratégiques**

*Audit des politiques de rémunération  
Audits de la fonction C&B  
Nouveaux enjeux, nouvelles missions*

# AUDITS DE LA RSE



## INTERVENANT JACQUES IGALENS

- *Introduction : Origines et actualité de la RSE*
- *Les obligations sociales et sociétales liées à la RSE*
- *Les principaux référentiels d'application volontaire*
- *Audit RSE versus évaluation de la RSE de l'entreprise et de ses fournisseurs*
- *Les principales thématiques d'audit RSE (avec fiche d'audit correspondante)*
  - *Pilotage de la démarche de durabilité*
  - *Ethique*
  - *Lutte contre la corruption*
- *Droits de l'Homme*
- *Sécurité/Santé*
- *Egalité professionnelle, diversité*
- *Achats responsables*
- *Collecte et recyclage des déchets*
- *Animation d'un cas de sourcing en Chine (Alpina)*
- *Reddition de compte et CSRD*
- *Conclusion : place de l'audit de la RSE dans l'audit interne et dans l'audit contractuel.*

## AUDIT DU DIALOGUE ET DU CLIMAT SOCIAL



### INTERVENANT HUBERT LANDIER

**1 - Nécessité de la veille sociale : l'écart entre la réalité perçue et la réalité réelle ; le piège des narratifs idéologiques et des préjugés.**

**2 – les différents champs de l'audit de climat social : qualité des rapports sociaux, conditions de travail et risques psychosociaux, organisation et modes de management, etc.**

**3 – les méthodologie de mise en œuvre d'un audit : enquête qualitative et/ou enquête quantitative.**

**4- Les phases de la mission d'audit : préparation, réalisation de l'enquête, présentation des résultats. Les difficultés à surmonter et les pièges à éviter.**

**5 – Déontologie et indépendance de l'auditeur. Présentation de cas concrets d'audit ayant présenté des difficultés pratiques.**

**6 – L'audit comme préalable à la médiation sociale : principes et mise en œuvre de la médiation.**

## AUDIT DU RECRUTEMENT



### INTERVENANT ALAIN GAVAND

#### *Séquence 1 : les enjeux du recrutement*

- Des enjeux de performance, dans un contexte de difficulté de recrutement accrue
  - Des enjeux de responsabilité sociale
  - Des enjeux d'image
  - Des enjeux légaux
- o La loi du 31 décembre 1992 : le respect des libertés individuelles
- o La lutte contre les discriminations
- o Les règles relatives à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et le Règlement général sur la protection des données (RGPD)

#### *Séquence 2 : 8 axiomes pour un recrutement performant et humanisé*

#### *Séquence 3 : quels sont les référentiels applicables au recrutement ?*

- Généralistes qui se rapportent au système de management de la qualité

- Relatifs à la qualité de service pour les professionnels du conseil en recrutement
  - Relatifs à la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et la lutte contre les discriminations ou la promotion de la diversité
  - La norme NF ISO 30405 Management des ressources humaines
- o Lignes directrices relatives au recrutement et autres normes en lien avec le recrutement

#### *Séquence 4 : méthodologie*

- Audit ou diagnostic ?
- o Quel est l'objectif poursuivi ?
- o Résoudre un problème
- o Viser une certification
- o Définir une politique de recrutement
- Etudes de cas

#### *Conclusion*



## AUDIT DES POLITIQUES, SYSTÈMES ET PRATIQUES DE FORMATION



### INTERVENANT CORINNE FORASACCO

**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  
Données macro et "éco-système" de la formation  
La variété et la complexité des « modèles » de formation  
Quels types d'Audit et les prémices de la mission  
à question des référentiels

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 ; le rôle pivot du cahier des charges  
La pertinence des outils de pilotage et indicateurs

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

Des clés pour appréhender les nouveaux modes d'apprentissage

La conduite d'une démarche globale d'Audit de la performance d'une politique de formation  
Un Audit dynamique : la mise en perspective de l'entreprise apprenante

## L'AUDIT SOCIAL : ETHIQUE ET DROIT SOCIAL



**INTERVENANT  
JACQUES BROUILLET**

### **LES 10 DEFIS PRIORITAIRES**

- *Les risques psychosociaux*
- *La notion de laïcité*
- *Les avantages catégoriels*
- *Inégalité de traitement vs discrimination*
- *La responsabilité du dirigeant*
- *Les rôles des CSE et CHSCT*
- *La précarisation et l'exclusion*
- *Le volontariat*
- *Le statut du salarié et/ou de l'employeur*
- *La robotisation et l'ubérisation*



[www.cipas.world](http://www.cipas.world)

---