

## L'intégration des nouvelles pratiques de la responsabilité sociale des entreprises dans la mission de l'audit social.

CHARA Ferial \*

### Abstract:

Au cours de ces dernières années les rapports humains et sociaux au sein de l'entreprise ont connu d'importants changements, la prise de conscience de la notion de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) a changé les préoccupations classiques de la fonction. Aujourd'hui cette fonction prend en considération les questions relatives à la gestion de la diversité, la prévention des risques sociaux, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, la sûreté et la qualité de l'environnement de travail,...etc. Pour assurer l'amélioration de cette fonction, l'audit social doit fournir des indicateurs de mesure des pratiques de la gestion des ressources humaines et surtout pour démontrer la RSE à l'égard de ses salariés. Le but de cet article est de constater comment le domaine de l'audit social s'est considérablement enrichi par les nouvelles thématiques de la RSE.

**Mots-clés :** audit social, responsabilité sociale des entreprises, indicateurs, ressources humaines.

**المخلص:** عرفت العلاقات الإنسانية ولضمان تحسين هذه الوظيفة ينبغي على المراجعة والاجتماعية على مستوى المؤسسات في السنوات الاجتماعية أن توفر مؤشرات لقياس ممارسات الأخيرة تغييرات معتبرة، حيث كان للأخذ بعين إدارة الموارد البشرية و خاصة لتبين مدى تطبيق الاعتبار مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه موظفيها. دور كبير في تغيير الانشغالات الكلاسيكية الهدف من هذا المقال هو تبين كيفية إثراء مجال للوظيفة، وفي يومنا هذا تأخذ هذه الوظيفة عدة المراجعة الاجتماعية بصفة معتبرة، وذلك عن قضايا منها المتعلقة بتسيير التنوع وتجنب المخاطر طريق إدماجها بالمفاهيم الجديدة المرتبطة الاجتماعية و المساواة في الأجور بين الرجال والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. والنساء وسلامة ونوعية بيئة العمل...الخ. الكلمات المفتاحية: المراجعة الاجتماعية، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، المؤشرات، الموارد البشرية.

\* Maitre assistante -Université d'Alger 3.

## **L'introduction.**

L'audit social contribue à renforcer le développement de la gestion des ressources humaines. C'est un instrument d'évaluation de la compétitivité des ressources humaines, acteurs de la performance de l'entreprise et créatrices de valeurs. Cet outil participe à l'amélioration des décisions stratégiques et opérationnelles.

De plus, l'apparition de normes internationales sociales et éthiques ainsi que les nouvelles exigences des parties prenantes, a élargi l'audit social à l'audit de la RSE. Cette évolution fait de l'audit social une discipline et une démarche de plus en plus sollicitées et est devenue une pratique incontournable pour l'entreprise.

L'audit apparut initialement au cours du vingtième siècle dans les domaines comptables et financiers. Il s'est étendu au cours de la seconde moitié du vingtième siècle à toutes les activités de l'entreprise pour détecter leurs dysfonctionnements éventuels et améliorer leur rentabilité. Sur le plan social, on peut auditer un atelier, un service, une fonction, un processus, une entreprise, comme dans les autres domaines de l'audit.

L'audit social s'est développé durant la seconde moitié du vingtième siècle afin de vérifier la gestion sociale selon différents critères. Au fur et à mesure que la gestion des ressources humaines s'est développée, le réseau de ses multiples contraintes de nature financière, juridique, contractuelle etc.<sup>1</sup>.

### **1. La conception de l'audit social.**

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent mettre en œuvre des règles de gestion pertinentes pour assurer efficacité, productivité et rentabilité.

#### **1.1 Définition de l'audit social.**

Nous proposons plusieurs définitions de **l'audit social**:

**L'audit social** est "une démarche objective indépendante et inductive d'observation, d'analyse, d'évaluation, et de recommandations reposant sur une méthodologie et utilisant des techniques permettant, par rapport à des référentiels explicites, d'identifier, dans une première étape, les points forts, les problèmes induits par l'emploi du personnel et les contraintes sous forme de coûts et de risques. Ceci conduit à diagnostiquer les causes des problèmes décelés, à en évaluer l'importance et enfin à aboutir à la formulation de recommandations ou propositions d'actions qui ne sont jamais mises en œuvre par l'auditeur".<sup>2</sup>

**L'Audit social** est " un instrument de direction et de gestion et une démarche d'observation, qui, à l'instar de l'audit financier ou comptable, dans son domaine, tend à estimer la capacité d'une entreprise ou d'une organisation à maîtriser les problèmes humains ou sociaux que lui pose son environnement et à gérer ceux qu'elle suscite elle-même par l'emploi du personnel nécessaire à son activité ".<sup>3</sup>

**L'audit social** aura pour mission d'analyser chaque facteur de risques et de proposer les recommandations de nature à les réduire.<sup>4</sup>

IGALENS distingue quatre catégories de risques sociaux :

- Risque de non respect des textes;
- Risque d'inadaptation des politiques sociales aux attentes du personnel;
- Risque d'inadaptation des besoins aux ressources humaines;
- Risque d'envahissement des préoccupations sociales.

**L'audit social** peut être défini comme un examen professionnel reposant sur des référentiels pertinents, permettant d'exprimer une opinion sur les divers aspects de la participation des ressources humaines aux objectifs d'une organisation et de formuler des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de la GRH<sup>5</sup>.

De ce qui précède nous pouvons conclure que l'audit social est un processus exercé par des professionnels qui vise à examiner les opérations des différentes activités de la fonction ressources humaines en vue de les rendre conformes à certaines normes ou règles dans le but d'améliorer le système de gestion grâce à la mise en place de procédures adaptées et cela par la présentation des recommandations pour éliminer les problèmes détectés et développer les points forts.

## **1.2. Les activités à auditer.**

Il est possible de regrouper les activités à auditer de la façon suivante.

### **1.2.1. L'audit de l'emploi.**

L'analyse des conditions et du contenu d'un poste de travail aboutissant à un jugement et à des propositions d'amélioration devrait être appelé « audit des postes ». En réalité, il est d'usage que l'audit de l'emploi recouvre à la fois les processus et les choix en matière d'emploi d'une part et 1' « audit des postes » d'autre part.

- **l'audit de conformité**, qui concerne essentiellement la dimension juridique du contrat de travail et le respect des textes ou des directives sur les conditions de travail ;
- **l'audit d'efficacité**, que l'on pourrait également définir comme l'audit de la gestion prévisionnelle des ressources humaines puisqu'il s'intéresse à la planification de la main d'œuvre, au recrutement; et à la gestion des carrières ;
- **l'audit stratégique**, « quels emplois pour demain ? ». C'est à dire qu'il est constitué par l'analyse du vieillissement des emplois et celle de l'apparition des nouveaux métiers.<sup>6</sup>

### **1.2.2. L'audit de l'aménagement du temps de travail.**

L'aménagement du temps de travail permet à l'entreprise d'améliorer son efficacité notamment en adaptant les rythmes de travail collectif aux contraintes de la demande ou aux impératifs de la technologie. Bien qu'il ne soit pas que cela, l'aménagement du temps est essentiellement un moyen d'adapter le volume de travail disponible aux variations d'activité de l'entreprise.<sup>7</sup>

### **1.2.3. L'audit de la formation.**

Faire l'audit d'un système de formation, c'est, en grande partie, confronter à des critères de référence sa conception, son fonctionnement et ses effets. Parmi les types de critères qui peuvent être mis en jeu.

- **Les critères de pertinence** : Ils concernent le bien-fondé des décisions prises. Ils permettent de s'interroger sur la contribution d'une ou de plusieurs décisions pour l'atteinte de l'objectif visé ou à l'obtention des effets escomptés.
- **Les critères de conformité** : Ils s'attachent à vérifier la bonne application de mesures, de règlements, de conventions ou de dispositions convenues dans le fonctionnement du système audité.
- **Les critères d'efficacité** : Ils visent à estimer les effets prévus, c'est-à-dire les résultats obtenus par rapport aux objectifs poursuivis, et les effets imprévus, latéraux ou indirects.
- **Les critères d'efficience** : Ils s'attachent à savoir si les résultats obtenus l'ont été au moindre coût, c'est-à-dire avec un rapport coût/ efficacité optimal.<sup>8</sup>

#### **1.2.4. L'audit de rémunérations.**

La qualité de son système de rémunération est un avantage compétitif essentiel pour une organisation. Le profond et permanent renouvellement des politiques et pratiques de rémunération, l'importance des contraintes, des enjeux et l'impact de la qualité des choix et de leur mise en œuvre sur la performance de l'organisation expliquent le développement des audits des rémunérations. Les missions portent sur la conformité, l'efficacité et la stratégie<sup>9</sup>.

#### **1.2.5. L'audit de la communication.**

On cherche ainsi à :

- cerner l'identité et la personnalité de l'entreprise (histoire, perspectives d'avenir, forces et faiblesses, style de management) ;
- localiser les nœuds de tensions et les conflits éventuels (déséquilibre de la pyramide des âges, différences des statuts, etc.) :
- répertorier les moyens d'informations et de communication existants ;
- rassembler les jugements portés sur ces moyens d'informations et de communication (forme, contenu, diffusion, pénétration) :
- détecter tout ce qui peut entraver (climat social, centralisation, dispersion dans l'espace, etc.) ou faciliter la communication (confiance dans l'entreprise, initiatives en cours, etc.) ;
- faire émerger préoccupations et aspirations de la direction et des salariés, en matière d'informations et de communication.<sup>10</sup>

En étudiant tous ces audits inhérents à la fonction des ressources humaines nous constatons qu'auditer ces activités permet à l'entreprise à maintenir une gestion équilibrée en matière des ressources humaines, acteurs de performance de l'entreprise et créatrices de valeurs. Mais cela ne suffit pas, l'entreprise doit investir davantage dans le capital humain, pour cela l'auditeur doit prendre en compte les valeurs sociales et environnementales, appelé audit de la responsabilité sociale des entreprises. Cette dernière notion va être détaillée dans la deuxième partie de cet article.

### **2. La conception de l'audit de la responsabilité sociale de l'entreprise.**

L'idée de responsabilité sociale de l'entreprise n'est pas une idée neuve. Développée dès les années cinquante par de nombreux chercheurs anglo-saxons (Bowen, 1953; Davis, 1960; Walton, 1967), elle revêt un enjeu différent depuis une dizaine d'années. En effet, de plus en plus d'entreprises entendent rendre des comptes sur les conséquences sociales

et environnementales de leurs activités en intégrant ces informations dans leur rapport annuel. En outre, le développement des agences de notation sociale favorise la formalisation des pratiques et des indicateurs de performance extra-économique. La possibilité d'une mesure objective de la responsabilité sociale se révèle être un accélérateur des pratiques (Castelnau 2003, 2004). Ainsi selon une étude menée par le cabinet Price Waterhouse Coopers, les analystes de Wall Street devraient d'ici les dix prochaines années considérer la performance sociale comme un critère essentiel de l'évaluation des entreprises<sup>11</sup>.

### **2.1. Définition de la RSE.**

Nous proposons, dans le tableau ci-dessous, quelques définitions de la RSE

**Tableaux n°01 : Les définitions de la RSE**

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H.R Bown     | La responsabilité sociale renvoie aux obligations, pour les hommes d'affaires, de réaliser les politiques, de prendre les décisions et de suivre les lignes de conduite répondant aux objectifs et aux valeurs qui sont désirables dans notre société [...] la doctrine de la responsabilité sociale [...] renvoie à l'idée, maintenant largement acceptée, que l'endossement volontaire, par les hommes d'affaires, d'une certaine responsabilité sociale est, ou peut être, un moyen permettant d'améliorer les problèmes économiques et d'atteindre plus pleinement les objectifs économiques que notre société recherche. <sup>12</sup> |
| Davis (1960) | « les responsabilités sociales renvoient aux actions et aux décisions d'un homme d'affaires qui dépassent, au moins en partie, les intérêts économiques ou techniques directs de l'entreprise ». <sup>13</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Jones (1980) | « la notion selon laquelle les entreprises ont une obligation envers les acteurs sociétaux autres que les actionnaires, et au-delà des prescriptions légales ou contractuelles ». <sup>14</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ISO 26000    | « [...] la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement se traduisant par un comportement transparent et éthique qui :<br>- contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | <ul style="list-style-type: none"><li>- prend en compte les attentes des parties prenantes ;</li><li>- respecte les lois en vigueur et est en accord avec les normes internationales de comportement;</li><li>- et qui est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.<sup>15</sup></li></ul> |
| Livre vert 2001 | L'intégration volontaire par les entreprises de préoccupation sociales et environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes. <sup>16</sup>                                                                                                                          |

D'après ces définitions, nous pouvons conclure que la responsabilité sociale des entreprises est de répondre aux exigences du développement durable<sup>17</sup> et cela en prenant en considération les intérêts des parties prenantes et les éléments environnementaux à côté des préoccupations économiques (augmentation du profit). Aussi l'intégration de la démarche de la responsabilité sociale des entreprises se fait d'une manière volontaire cela veut dire sans obligation légale. Alors l'objectifs de la mise en place d'une telle démarche est le bien être de la société.

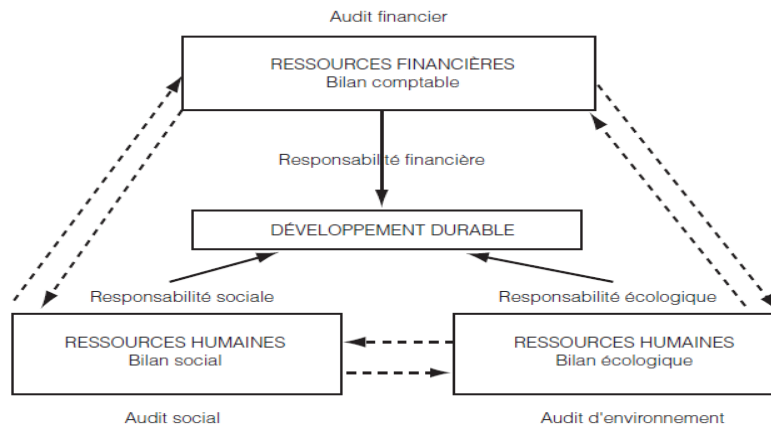
Aujourd'hui les dirigeants sont conscients que l'absence de prendre en compte des parties prenantes peut remettre en cause la pérennité de l'entreprise.

## **2.2. L'émergence de l'audit de la RSE.**

La pratique de l'audit social s'est développée depuis les années 1970 en privilégiant les relations entre l'entreprise et ses salariés. Lorsque les pressions des parties prenantes se sont accentuées pour que les organisations assument une responsabilité sociétale plus large, le champ de l'audit social s'est progressivement étendu. Les missions confiées aux auditeurs sociaux concernent aujourd'hui toutes les dimensions de la responsabilité sociétale (sociale, sociétale et environnementale)<sup>18</sup>.

L'audit social devient un moyen de communiquer avec les parties prenantes et un lien nouveau avec celles-ci.

Vattemille et Joras (2000) considèrent qu'un modèle universel de gestion est en train de voir le jour via le développement des normes internationales (ISO 9 001 et ISO 14 000 notamment). Présentes dans de nombreuses multinationales, quel que soit le pays, ces normes participent à une harmonisation des modes de gestion et des standards. L'audit social représente une des dimensions de ces normes, comme le schéma suivant.

**Figure 1 : Le triangle de la soutenabilité.**

**Source :** Elisabeth Bertin, *Audit interne : Enjeux et pratiques à l'international*, Editions d'Organisation, Paris, 2007, p 287.

L'audit social se trouve donc renforcé par le développement de l'audit de RSE et par la création de besoins nouveaux de communication non-financière de l'entreprise autour de la notion de développement durable<sup>19</sup>. Aussi, le développement de labels et de normes fournit aux auditeurs sociaux de nouveaux référentiels. En 2010, la norme ISO 26000 apporte un référentiel approprié en présentant des lignes directrices pour tout type d'organisation cherchant à assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités et en rendre compte. La nouvelle norme ISO 26000 apporte un cadre de référence pour la responsabilité sociale. Elle considère que les deux premiers principes de base de la Responsabilité Sociétale sont la « responsabilité de rendre compte » et la « transparence » et propose sept thématiques centrales en matière de RSE dont certaines relèvent du champ traditionnel des ressources humaines : les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, l'engagement sociétal voire la gouvernance de l'entreprise. Cette normalisation en matière de RSE implique des progrès en matière d'indicateurs sociaux et environnementaux et le développement d'outils d'audit appropriés<sup>20</sup>.

Comme nous avons déjà vu dans la première partie, l'audit social s'occupe surtout de tous ce qui est les tâches traditionnelles de la direction ressources humaines (administration, recrutement, formation...). L'intégration des enjeux sociaux et environnementaux de la responsabilité

sociale des entreprises contribue à l'innovation dans leurs relations avec ses salariés. Cette situation améliore le climat de travail ainsi que la performance de l'entreprise.

Nous remarquons des nouvelles normes ont commencé de voir le jour, son application demeure ambiguë, il faut une meilleure formation et communication pour bien saisir et maintenir les données sociales.

### **2.3. L'audit de la RSE et les agences de notation.**

Le développement de la notion de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et la notation par des cabinets externes des éléments sociaux et sociétaux des organisations amènent ces dernières à analyser et à communiquer de plus en plus de données sociales et sociétales.

Il y a plusieurs agences qui se sont spécialisées dans l'évaluation du comportement social et environnemental des entreprises telles que **kld** aux États-Unis, **Eiris** en Grande-Bretagne ou encore **Vigeo** en France... et cela par les mesures comportementales ou d'audits.

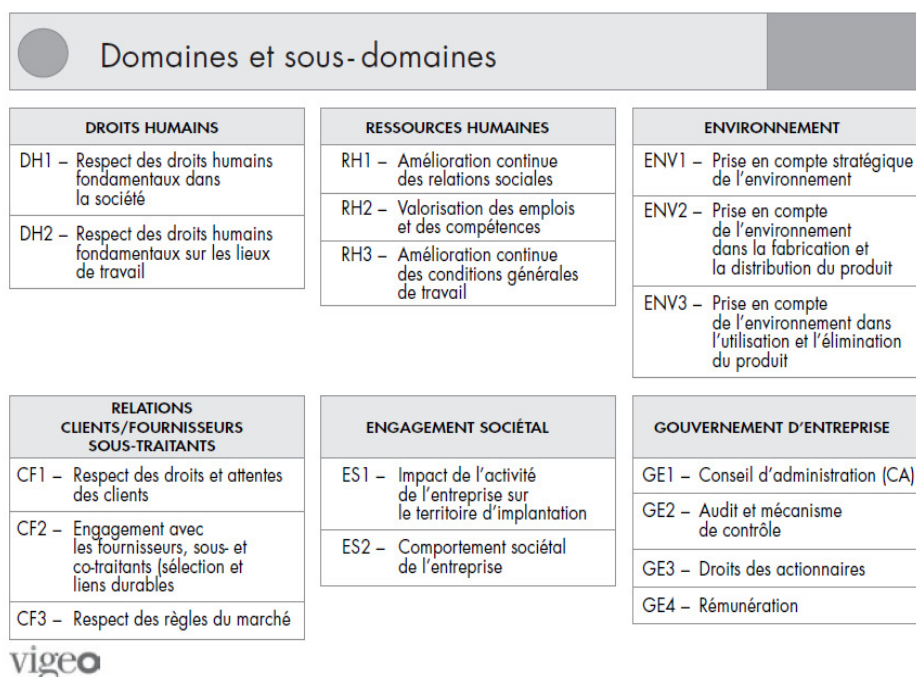
Nous citons à titre d'exemple les pratiques d'audit réalisées par l'agence Vigeo.

- **L'agence Vigeo.**<sup>21</sup>

Concernant le domaine des ressources humaines, Vigeo cherche à évaluer « l'amélioration continue des relations professionnelles, les relations d'emploi et des conditions de travail ». Pour cela, le cabinet se réfère aux textes de lois fondateurs tels que les déclarations de l'ONU et de l'UE. Ces indicateurs se retrouvent dans la démarche d'audit social qui intègre alors de plus en plus un volet d'audit de RSE<sup>22</sup>.

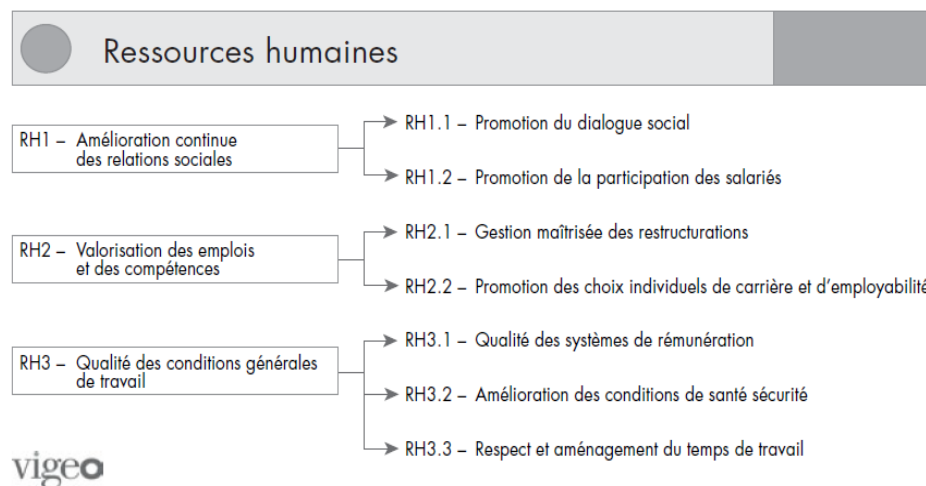
Le référentiel est bâti autour de six domaines, chacun d'entre eux étant structuré autour de grandes questions. Chaque question est elle-même subdivisée en thèmes (voir le schéma suivant).

Figure n° 2 : Les six domaines du référentiel Vigeo.



Source : Jacques Igalens, Jean-Marie Peretti, Audit social, EYROLLES. Paris, 2008, p135.

L'originalité de l'audit Vigeo porte sur le référentiel (externe à l'entreprise), sur la notation (aboutissement de l'audit), sur la place des parties prenantes dans l'audit et sur les champs couverts par l'audit, qui portent sur les six domaines de la responsabilité sociale (figure 3).

**Figure n°3 : subdivision du domaine Ressources Humaines.**

Source : Jacques Igalens, Jean-Marie Peretti, Audit social, EYROLLES. Paris, 2008, p135.

L'équipe suit une procédure classique d'audit : visite des lieux, analyse de la documentation, entretien avec les dirigeants, responsables hiérarchiques, fonctionnels et opérationnels de l'entreprise mais aussi, et c'est là la différence avec l'audit social classique, les parties prenantes externes et internes. Les informations recueillies sont traitées dans une base de données qui permet d'en assurer la traçabilité selon différents « angles d'approches ». Ainsi, les informations concernant l'item politique du critère « participation des salariés » seront traitées en fonction d'angles d'approche portant sur la consistance du contenu, sa visibilité par les parties prenantes et le niveau de portage par le management. La notation de chacun des items et angles d'approche, puis de chaque critère et domaine, est discutée avec l'équipe, validée par le directeur de mission, puis par le directeur des méthodes pour l'assurance qualité<sup>23 24</sup>.

Nous constatons que malgré les freins des audits liés aux ressources humaines, surtout la nature de l'information qualitative et les difficultés de l'usage des indicateurs pour l'évaluation de la responsabilité sociale des entreprises, des agences connues se sont spécialisées dans ce genre d'audit et cela vu l'importance du facteur humain et son influence sur la performance durable de l'entreprise. Cet audit se fait par des techniques et

procédures bien étudiées, et aussi par l'emploi des lignes directrices fournies par les grandes organisations ONU, UE. C'est agences contribue à la création et au lancement d'outils d'évaluation de plus en plus spécifique, sachant que l'audit des phénomènes sociaux sont plus difficiles à saisir et à mesurer que les faits financiers ou commerciaux. Ce genre d'audit doit être généralisé et pratiqué par les différents bureaux d'audit quelque soit le développement du pays.

## **2.4 Quelques indicateurs relatifs à la RSE.**

### **a. L'aspect normatif, réglementaire**

Pour définir les indicateurs de performance économique, sociale et environnementale, l'entreprise peut s'inspirer des différents référentiels qui existent dans le domaine de la responsabilité sociale.

Plusieurs normes, textes de loi, accords nationaux ou internationaux tentent d'inciter les entreprises et organisations à entrer dans des démarches de responsabilité sociale.

Parmi l'ensemble de ces textes, la Direction des ressources humaines est particulièrement concernée par le **Standard SA 8000** (*Social Accountability Standard 8000*) qui concerne les conditions de travail, l'interdiction de travail des enfants et du travail forcé; la **norme ISO 26000: 2010** (du 1<sup>er</sup> novembre 2010) qui vise à mesurer l'intégration des normes de responsabilité sociale, de gouvernance et d'éthique dans la gestion au quotidien de l'activité; la **norme AFAQ 1000NR** qui vise à mettre en avant les pratiques et résultats de l'entreprise au regard de ses actions sociales, économiques et environnementales pour ses clients, fournisseurs, actionnaires et salariés: ou encore la **norme OHSAS 18001** (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) qui vise à instaurer des règles dans le management de la sécurité au travail. L'ensemble de ces dispositifs incitatifs expose des principes d'ordres éthique et moral pour la gestion de ce qu'il est convenu d'appeler les **parties prenantes internes** (*stakeholders*) de l'organisation que sont les actionnaires, les syndicats et l'ensemble des salariés<sup>25</sup>.

Sans être exhaustif, le tableau n°2 propose quelques idées d'indicateurs que l'auditeur social pourra calculer afin de répondre aux attentes des agences de rating social<sup>26</sup>.

Tableau n°2 : Exemples d'indicateurs de responsabilité sociale.

| Thème                             | Indicateur                                                                                       |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diversité et mixité               | Pourcentage de femmes cadres                                                                     |
|                                   | Pourcentage de femmes dans l'équipe de direction                                                 |
| Environnement de travail          | Nombre de médecins du travail pour 100 employés                                                  |
|                                   | Pourcentage d'employés qui bénéficient d'une mutuelle ou d'une assurance maladie                 |
| Développement de l'employabilité  | Taux d'accès à la formation par sexe, par ethnie, par CSP (catégorie socioprofessionnelle)       |
|                                   | Pourcentage d'employés qui bénéficient d'une évaluation annuelle                                 |
|                                   | Pourcentage d'employés qui bénéficient d'un entretien de carrière                                |
| Pérennité des contrats de travail | Pourcentage des contrats de travail qui sont à durée indéterminée                                |
|                                   | Nombre d'heures hebdomadaires travaillées par catégorie socioprofessionnelle                     |
|                                   | Pourcentage d'emplois supprimés qui ont bénéficié d'une mesure d'accompagnement                  |
| Salaires                          | Niveau moyen de rémunération de l'entreprise par rapport au niveau moyen de rémunération du pays |
|                                   | Comparaison des salaires entre les hommes et les femmes                                          |
| Dialogue social                   | Nombre de représentants du personnel pour 100 employés                                           |
|                                   | Pourcentage de sites où des réunions avec les représentants ont eu lieu pendant l'année N        |

Source : Sylvie Guerrero, op-cit, p 123.

#### b. Des indicateurs proposés par des organismes spécialisés.

D'autres sociétés ou observatoires publient régulièrement des études sur les pratiques des entreprises en matière de responsabilité sociale à partir de plusieurs indicateurs. Citons l'entreprise **Saratoga** et son enquête annuelle à partir de 288 critères sociaux (The Human Capital Benchmarking Report), l'**organisation internationale du travail (OIT)** qui récompense les entreprises particulièrement responsables, ou encore **Global Reporting Initiative (GRI)** qui définit des indicateurs et des standards pour l'établissement de rapports d'activité non financiers<sup>27</sup>.

Nous proposons comme exemple les indicateurs « emploi, relations sociales et travail décent » de **Global Reporting Initiative** :

- Volet : emploi

LA1 Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique.

LA2 Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.

LA3 Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures.

- Volet : relations entre la direction et les salariés

LA4 Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.

LA5 Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.

Volet : santé et sécurité au travail

LA6 Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail.

LA7 Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels, par zone géographique.

LA8 Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave.

LA9 Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats.

- Volet : formation et éducation

LA10 Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarie et par catégorie professionnelle.

LA11 Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière.

LA12 Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.

- Volet : diversité et égalité des chances

LA13 Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.

LA14 Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle<sup>28</sup>.

En étudiant tous ces indicateurs relatifs à la RSE, nous apercevons que l'audit de la responsabilité sociale des entreprises est aujourd'hui renforcé par plusieurs référentiels. Aussi des organismes mondiaux ont publié une multitude d'indicateurs pour suivre les pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises. Le maintien des instruments de mesure de la performance sociale est nécessaire, surtout que ces notions sont nouvelles.

Il reste d'appliquer toutes ces techniques sachant que quelques entreprises algériennes ont commencé à mettre en place la responsabilité sociale des l'entreprises dans le cadre de l'ISO 26000. Elles doivent suivre cette démarche par l'utilisation de ces indicateurs et ces procédures pour garantir la continuité, la performance et surtout pour en tirer profit de cette démarche.

### **La conclusion.**

En conclusion l'audit social vise à évaluer de façon professionnelle et indépendante la situation et la gestion sociale d'une entreprise ; il poursuit deux objectifs de contrôle et de pilotage de la fonction sociale de l'entreprise. Dans sa vision à long terme, l'audit social constitue l'outil de diagnostic privilégié sur lequel peuvent s'appuyer les responsables des ressources humaines pour élaborer leurs orientations stratégiques. A court terme, l'audit social doit permettre une vérification de l'efficacité de telle ou telle mesure et suggérer les correctifs éventuels.

Il intègre aujourd'hui les problématiques de RSE (responsabilité sociale d'entreprise). Et cela par la comparaison des pratiques de l'entreprise en matière de gestion sociale aux référentiels et aux codes de conduite en vigueur.

Aussi, Pour définir les indicateurs de performance économique, sociale et environnementale, l'entreprise peut s'inspirer des différents référentiels qui existent dans le domaine de la responsabilité sociale.

Ces nouvelles tendances de l'audit de la RSE permettent d'améliorer la performance durable de l'entreprise et de ses salariés.

## Bibliographie

- <sup>1</sup> Claude-Blanche Allègre, Anne-Elisabeth Andréassian, Gestion des ressources humaines : Valeur de l'immatériel, De Boeck, Bruxelles, 2008, p75.
- <sup>2</sup> Pierre CANDAU, audit social méthodes et techniques pour un management efficace, édition Vuibert, Paris, 1985, p.51.
- <sup>3</sup> VATIER Raymond, L'audit social, un instrument utile au pilotage des entreprises et des organisations, Enseignement et Gestion, n°16, Hivers 1980, p.25.
- <sup>4</sup> Alain COURET et Jacques IGALENS, l'Audit social, 2<sup>e</sup> édition, PUF, France, 1994, p.12.
- <sup>5</sup> Jean-Marie PERETTI, ressources humaines, Vuibert, Paris, 14<sup>ème</sup> édition, 2013, p.95.
- <sup>6</sup> Alain COURET et Jacques IGALENS, op-cit, p.61.
- <sup>7</sup> Alain COURET et Jacques IGALENS, op-cit, p.61.
- <sup>8</sup> Jean-Marie Peretti, Jean-Pierre Helfer, Jacques Orsoni, Gestion des ressources humaines, 19<sup>ème</sup> édition, Vuibert, Paris, 2013, p 166.
- <sup>9</sup> Jean-Marie Peretti, Ressources humaines, op-cit, p405.
- <sup>10</sup> Jean-Marie Peretti, Jean-Pierre Helfer, Jacques Orsoni, op-cit, p 198.
- <sup>11</sup> Christine Noël, La notion de responsabilité sociale de l'entreprise :nouveau paradigme du management ou mirage conceptuel?, Revue Gestion 2000, 2004, p15.
- <sup>12</sup> Marie-France Turcotte, Responsabilité sociétale de l'organisation : Exercices, cas et fondements, Presses de l'Université du Québec, 2013,p19.
- <sup>13</sup> Najoua Tahri, Responsabilité sociale des entreprises et comportements citoyens, EMS Editions, Paris, 2014, <sup>p33</sup>.
- <sup>14</sup> Idem, p34.
- <sup>15</sup> Emilie Brun, Comprendre ISO 26000, AFNOR, Paris, 2011, p 11.
- <sup>16</sup> Nicolas Postel, Richard Sobel, Dictionnaire critique de la RSE, Presses Universitaires du Septentrion, France, 2013, p471.
- <sup>17</sup> La Commission mondiale sur l'environnement et le développement dans le rapport Brundtland définissait le développement durable : « Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».
- <sup>18</sup> Jean-Marie Peretti, L'encyclopédie de l'audit du social et de la responsabilité sociétale, EMS Editions, Paris, 2012, p18.
- <sup>19</sup> Elisabeth Bertin, op-cit, p 287.
- <sup>20</sup> Jean-Marie Peretti, L'encyclopédie de l'audit du social et de la responsabilité sociétale, op-cit, p22.
- <sup>21</sup> L'agence Vigeo est la première agence européenne. Elle a absorbé la première agence française, Arese, puis la principale agence belge, Ethibel et enfin l'agence italienne Avanzi SRI Research. Cette agence développe deux activités :
- la notation déclarative, qui reprend la méthode de scoring par Novethic ;
  - la notation sollicitée qui repose sur de véritables audits sociaux.
- <sup>22</sup> Elisabeth Bertin, op-cit, p 286-287.
- <sup>23</sup> La méthodologie est transparente et visible sur Internet (vigeo.com).
- <sup>24</sup> Jacques Igalens, Jean-Marie Peretti, op-cit, p133-134.
- <sup>25</sup> Pascal Moulette, Olivier Roques, Maxi Fiches de gestion des ressources humaines, Dunod, 2<sup>ème</sup> édition, 2014, p70.

<sup>26</sup> Sylvie Guerrero, Les outils de l'audit social : Optimiser la gestion des ressources humaines, Dunod, 2008, p 122.

<sup>27</sup> Pascal Moulette, Olivier Roques, op-cit, p 72.

<sup>28</sup> Emmanuelle Reynaud, Florence Depoers, Caroline Gauthier, Le développement durable au cœur de l'entreprise, DUNOD, Paris, 2<sup>ème</sup> édition, 2011, p 115.