

Plan

Introduction

I- Processus de l'audit social

II- Les missions de l'audit social

III- Responsabilités, profils et rôles des auditeurs
sociaux

Conclusion

Introduction

Evolution des définitions de l'audit social :

La notion de l'audit social repose sur une idée fort ancienne, FILIOS fait même remonter l'apparition d'auditeurs à l'époque de l'ancienne Egypte.

La révolution industrielle en Angleterre marque en fait la véritable naissance de l'audit; les entreprises utilisèrent des employés dans les services comptables pour vérifier dans les livres de comptes, la cohérence des informations.

La définition la plus détaillée est celle donnée par CANDAU dans son ouvrage « Audit social : méthodes et techniques pour un management efficace » : 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 permettent, 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 risque.

Spécificité de l'audit social :

Objectif de l'audit social :

Améliorer l'efficacité de l'entreprise par l'intermédiaire de celle de la gestion du personnel.

Spécificité liée au domaine :

La fonction personnel est ses sous-fonctions qui ont un caractère qualitatif.

Spécificité méthodologique de l'audit social :

Le caractère qualitatif en plus de l'absence d'informations organisées ce qui implique le recours par l'auditeur à des techniques particuliers appartenant au domaine des sciences sociales.

I- Le processus de l'audit

L'audit se présente comme un processus ordonné en une série d'étapes, consistant d'abord à recueillir l'information, à l'analyser, à vérifier les faits et les opinions, à évaluer la situation et à proposer des solutions ou recommandations.

1. Le recueil d'information :

Ne se fait pas au hasard : un auditeur expérimenté sait quels documents consulter et quelles techniques utiliser pour les exploiter, quels renseignements demander afin d'économiser son temps et lui éviter de revenir demander des informations, demandes toujours mal perçues par les audités.

L'auditeur doit bien séparer les faits (prouvés par des documents ou des constats visuels) et les opinions émises par les personnes interrogées

2. Analyse des informations

Cette étape suppose un examen détaillé, à l'aide de techniques appropriées pour en tirer un tableau ordonné et significatif de la situation, où les relations entre les phénomènes observés apparaissent clairement.

Cela consiste à identifier les problèmes significatifs, à en évaluer la gravité et à en diagnostiquer les causes.

3. La vérification :

L'auditeur doit procéder à une vérification afin de découvrir la validité et l'exactitude des chiffres et opinions recueillies.

4. L'évaluation :

L'évaluation des résultats consiste à apprécier les écarts, leur caractère significatif ou non, leur gravité et leur causes pour recommander des propositions de solutions, établies en terme de coûts, de bénéfice espéré et de rapidité d'exécution.

5. Recommandations ou propositions d'action.

La phase finale de l'audit consiste à mettre des recommandations : il s'agit de proposition d'action que le management devrait mettre en œuvre pour corriger des situations jugées dysfonctionnelles ou renforcer des contrôles non efficaces. Autrement dit, l'auditeur ne met jamais en œuvre ce qu'il a proposé, la mise en œuvre est du ressort exclusif du management.

II- principales missions de l'audit social

les principales missions de l'audit social peuvent être regroupées en trois niveaux :

Audit de conformité : trois objectifs peuvent être désignés :

Garantir la qualité de l'information : on désigne par qualité, la régularité, l'efficacité, la fidélité des informations surtout celles communiquées aux représentants du personnel, fournies à l'extérieur (administration, associés, groupement professionnels...), diffusées aux salariés, utilisées dans le cadre de la gestion du personnel...etc.

Assurer le respect des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles : c'est à dire que l'auditeur en contrôle le respect et évalue les risques encourus en cas d'une application insuffisante.

Assurer l'application des instruments de la direction : pour mettre en œuvre leur politique GRH, les entreprises élaborent un ensemble de procédures formalisés dans les guides, manuels et notes de services. L'auditeur social collecte ces documents et en contrôle le respect.

Audit d'efficacité : il répond aux deux questions suivantes :

Les résultats sont-ils conformes aux objectifs ?

Les résultats ont-ils été à moindre coût ?

Il englobe l'efficacité et l'efficience, c'est pourquoi Certains professionnels préfèrent utiliser l'expression « Audit de gestion » au lieu de « Audit d'efficacité ». l'audit d'efficacité permet d'améliorer la qualité de la GRH par une évaluation à quatre niveaux :

La cohérence des procédures avec le choix de l'entreprise en matière de politique sociale.

La pertinence des pratiques pour l'ensemble des aspects de la gestion sociale.

La pertinence des procédures.

L'efficacité des procédures.

Audit stratégique : il a une double préoccupation :

Les politiques de GRH sont-elles conformes aux objectifs poursuivis par l'entreprise, à sa stratégie globale et à sa stratégie sociale ?

Chaque volet de la politique sociale est-il formulé et adapté aux spécificités de l'entreprise et à l'évolution de son environnement.

La traduction des grands choix de la politique sociale en plans et programmes est-elle réalisée ?

L'auditeur s'intéresse aux différentes composantes de la séquence stratégique (diagnostic, mise en œuvre, contrôle) et en particulier aux modalités de suivi et d'évaluation permettant d'adapter les politiques aux évolutions internes et externes.

III- Responsabilités, profil et rôles des auditeurs sociaux

- **Les responsabilités :**

L'institut américain des auditeurs internes a édicté un certain nombre de principes et de règles, que les auditeurs doivent respecter afin de parvenir aux objectifs qui leurs sont assignés. Et ils peuvent s'appliquer, moyennant un certain nombre d'adaptations, aux auditeurs sociaux, qui devraient :

- Examiner et apprécier la rectitude, la suffisance et l'application des contrôles opérationnels et promouvoir un contrôle efficace à un coût raisonnable.
- Vérifier la conformité avec les politiques, les plans et les procédures établies.
- Vérifier la fiabilité des données exploitées dans l'organisation.
- Evaluer la qualité de l'action dans l'exécution de la responsabilité assignée.
- Recommander des améliorations opérationnelles.

En outre, l'auditeur ne borne pas son action à des audits opérationnels (vérification de l'application des procédures, de la conformité et de la fiabilité des informations), mais l'étend aux politiques et aux structures pour en apprécier l'efficacité.

D'autre part, l'auditeur n'a sur les activités qu'il examine ni responsabilité directe ni autorité, pas plus qu'il n'a pour mission de décharger les personnes ou services audités de leurs responsabilités. Cela implique deux conditions : l'indépendance et l'objectivité.

- **Les qualités** : (voir tableau 1)
- **Les rôles et les niveaux de fonctions** :

Le premier niveau de fonction est celui de l'auditeur junior qui opère sous la supervision directe d'un auditeur senior, il a pour rôle :

- Aider à mettre en place la programmation de l'audit considéré ;
- Aider à définir les documents ou activités à analyser, le type de tests à appliquer et les rapports de travail à préparer ;
- Recommander les moyens pour recueillir, analyser et évaluer les données pertinentes ;
- Avoir des discussions préliminaires sur les dysfonctionnements apparentes avec les personnes concernées pour vérifier les faits et obtenir des explications...

Par contre, l'auditeur senior doit :

- Développer un programme opérationnel complet pour couvrir tous les domaines audités ;
- Superviser les activités des autres auditeurs, s'assurer que les opérations d'audit sont en conformité avec les normes professionnelles, plans, budgets et délais ;
- Maintenir des relations efficaces de travail avec la direction et les gestionnaires concernés par l'audit ;

- Recommander des solutions pour améliorer les conditions d'opérations d'audit et d'aider à évaluer l'efficacité des différents audits déjà réalisés...

Conclusion

L'orientation de l'audit vers la gestion mettant au premier plan les notions d'efficacité et de risque, et ne se cantonnant plus seulement aux opérations de conformité ou de vérification est illustrée par l'émergence de l'audit social.

La prise de conscience de mieux maîtriser les coûts sociaux, de prévoir les risques et d'intégrer la gestion du personnel dans la stratégie de l'entreprise, afin de parvenir à la meilleure efficacité possible, entraîne un intérêt croissant pour l'audit social. Mais la complexité de la fonction personnel et des comportements humains dans l'entreprise et la relative nouveauté de l'audit social, imposent un effort méthodologique et conceptuel important, consistant à prévoir une amélioration des techniques et outils utilisés et un élargissement du champ de l'audit.