L’audit social

Description

L’audit social est une technique utilisée dans les différents types d’entreprise afin d’analyser et d’évaluer un point précis d‘une entreprise en matière sociale.

Il peut être utilisé à titre préventif afin d’analyser la politique en matière de ressources humaines ou à titre curatif pour résoudre un problème ciblé en matière.

Demander mon diagnostic flash RH

Qu’est-ce qu’un audit social ?

L’audit social est inspiré des audits en matière comptable et financière.

Par conséquent, l’audit social est un procédé qui regroupe **plusieurs phases d’observation, d’analyse et d’évaluation** afin d’identifier les points forts, faibles et les axes d’amélioration d’une structure au niveau des ressources humaines.

Plus largement, il permet de situer l’entreprise eu égard aux normes et aux réglementations.

Ainsi, cela permet de vérifier que les pratiques en droit du travail, en matière de protection sociale et en matière de ressources humaines de l’entreprise **sont conformes aux dispositions légales et conventionnelles.**

Par conséquent et à cette fin, la convention collective, les contrats de travail et de nombreux autres documents seront passés en revue pour se prononcer sur cette question.

Bon à savoir : l’audit social n’est pas encadré juridiquement. Ainsi, aucune disposition législative ou réglementaire ne délimite cette notion d’audit social, sa procédure ou encore les personnes réalisant l’audit.

Quels sont les différents audits dans les entreprises ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

En matière sociale, **divers types d'audits peuvent être réalisés** selon les besoins de l'entreprise.

En effet, en pratique on retrouve régulièrement les audit suivants :

- L'audit social de conformité : sert à évaluer la conformité des pratiques internes à la société eu égard à la réglementation en la matière (conventions collectives, accord de branche) ;
- L'audit social préalable à une situation de changement : en cas de changement radical de structure ou d'activité de l'entreprise ;
- L'audit social d'efficacité des pratiques RH : vise à évaluer les performances en matière de pratiques RH ;
- L'audit social des stratégies : pour mesurer une situation de crise et dégager des solutions pour les problèmes visés ;
- L'audit social interne : vient interroger une situation interne pour en tirer des recommandations et/ou des améliorations.

En pratique, tous les types d'audits sociaux poursuivent des objectifs différents.

Pourquoi réaliser un audit social ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

La réalisation d'un audit social poursuit des intérêts, des objectifs divers.

A ce titre, on peut en citer quelques un, par exemple :

- S'assurer que les pratiques de l'entreprise en matière de ressources humaines sont conformes aux règles légales et conventionnelles ;
- Connaître les risques afin de les maîtriser s'ils surviennent ;
- Vérifier le processus de bonnes pratiques en termes de ressources humaines ;
- Évaluer la qualité sociale, la politique RSE et l'organisation de la société ;
- Évaluer les risques collectifs et individuels en matière sociale concernant la rémunération, la santé, la sécurité, les risque de contentieux, etc ;
- Vérifier la fiabilité des informations retranscrites dans les documents financiers ;
- Optimiser le coût et le calcul des charges sociales.

Bon à savoir : effectuer un audit social permet également de mesurer les risques et les sanctions juridiques en cas d'irrespect du droit du travail.

Quand faire un tel audit ?

La réalisation d'un audit social peut s'inscrire dans différents contextes.

Il est **réalisé à la demande du chef d'entreprise dans 2 cas** :

- A titre préventif : permet d'évaluer la situation sociale d'une entreprise donnée à un moment donné ;
- A titre curatif : pour trouver des solutions à une situation qui se dégrade en entreprise d'un point de vue social ou de ressources humaines.

Zoom : la rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un modèle de contrat de travail. Celui-ci contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quel est le champ d'application de l'audit social ?

L'audit social peut s'intégrer dans une phase de conseil en entreprise mais il peut également s'appliquer à une situation plus contentieuse.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le conseil

D’une part, il est possible de réaliser un audit social dans une optique de conseil en entreprise.

En effet, dans ce cas, seront appréciés plusieurs points de l’entreprise afin de **s’assurer de la conformité et de la légalité des pratiques** par rapport aux dispositions légales en la matière et/ou trouver des axes d’amélioration.

Le contentieux

En revanche, et d’autre part, il est également possible de réaliser cet audit dans une **situation contentieuse au sein de l’entreprise**.

Ainsi, dans de telles situations les points litigieux (objet, politique sociale) sont à évaluer et des solutions doivent être trouvées pour résoudre ce conflit.

Ainsi, un tel audit peut déboucher **sur des mesures collectives ou individuelles** pour les salariés.

Comment faire cet audit ?

La réalisation d’un audit social implique de **suivre une méthodologie en plusieurs étapes**, à savoir :

1. Réunir toute les pièces nécessaires telles que les fiches de paie, les contrats de travail, la convention collective applicable, le règlement intérieur et plus globalement tout document utile à l’audit ;
2. Analyser les documents selon les exigences légales et réglementaires ;
3. Faire une synthèse et en déduire les conseils nécessaires ;
4. Conclure sur les données.

A noter : un audit social peut être réalisé en interne ou un cabinet externe peut être mandaté à cette fin.

Quels sont les avantages procurés à l’entreprise par l’audit social ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Enfin, en règle générale, la réalisation d'un audit social **procure des avantages certains aux entreprises.**

Tout d'abord, il permet dé sécuriser les risques juridiques par rapport aux réglementations applicables.

Dans un même ordre d'idée, de **vérifier que les différentes informations** en matière de politique RH sont justes.

Ensuite, il peut également apporter de l'efficacité sur les dysfonctionnements constatés et les décisions prises pour y remédier.

Enfin, par la structuration de l'audit et des informations récoltées, cela peut permettre d'améliorer :

- La maîtrise de coûts ;
- Les choix stratégiques ;
- L'image de l'entreprise auprès des tiers mais également auprès des salariés.

A noter : les travailleurs non salariés (TNS) peuvent également réaliser un audit social afin de savoir si socialement les bases sont solides et peuvent permettre une croissance. Par le biais d'un audit social de conformité ou d'efficacité, le TNS s'assure de la bonne gestion des ressources humaines de son activité et de sa protection sociale.

FAQ

Qui fait un audit social ?

Un tel audit est généralement réalisé par un cabinet extérieur spécialisé en la matière. Mais, il est également possible que l'audit social ait lieu en interne. Dans tous les cas, les ressources humaines de l'entreprise vont être analysées.

Quels sont les documents demandés pour un audit social ?

Pour réaliser l'audit social, plusieurs documents seront demandés tel que les contrats

© 2023 LEGALPLACE SAS

de travail, la convention collective applicable, les différents accords collectifs de travail, les fiches de paie, le registre du personnel, etc.

Qui fait la demande d’un audit social ?

L’audit social est généralement demandé par le dirigeant de l’entreprise afin d’obtenir des conseils sur la situation sociale de l'entreprise ou afin de résoudre une situation contentieuse.

© 2023 LEGALPLACE SAS