

# LE « SOCIAL » DANS LA GRANDE MARMITE DE L'AUDIT

**Georges EGG**

Auditeur social.

---

## Introduction

L'audit social a-t-il une spécificité réelle comparé à ses grands frères ? Est-ce même un audit ? Ces questions se posent au moment où un marché de l'audit de RSE<sup>1</sup> se profile. Pour tenter d'y répondre, il nous faut d'abord replacer l'audit social « historique » au sein de l'ensemble des audits pratiqués.

Pour cela nous retracerons d'abord le développement qualitatif de l'audit en général, nous chercherons à caractériser ses différentes formes avant de décrire à grand traits les principales variétés d'audit pratiquées. Nous aborderons ensuite sur cette base la question de l'existence d'un audit social, de sa spécificité et de ses limites.

### 1. L'expansion de l'audit

Ceux qui ont connu la période de création de l'audit social<sup>2</sup> par l'IAS sont bien perplexes, voire désemparés, face à la situation actuelle.

A l'époque, au tout début des années 80, il s'agissait de développer dans le champ social une méthode d'investigation analogue à celle qui existait depuis fort longtemps en matière comptable et financière, et dans la gestion interne des entreprises, plus récemment. Dans « audit social » le mot « social » désignait essentiellement les méthodes de gestion du personnel et, par extension, le fonctionnement social interne<sup>3</sup>. Le périmètre était celui des frontières de l'entreprise.

La démarche était d'une grande modestie : adoption sans restriction de la méthode de l'audit supposée unifiée à l'époque. Et d'une grande ambition : le champ social est autrement plus étendu et complexe que ceux de la comptabilité et de la finance<sup>4</sup>.

Pendant une vingtaine d'années, le petit audit social a coexisté avec les audits techniques traditionnels des entreprises. Dans une ignorance réciproque totale. Tout les séparait à part – semblait-il – la méthode. Les audits comptables et financiers étaient et restent indispensables et obligatoires, très fortement encadrés non seulement par des normes techniques mais encore par des réglementations nationales et internationales. Ils étaient la chasse gardée des grands cabinets d'audit et des cabinets plus modestes d'expertise comptable. Le petit audit social, lui, était et continue d'être demandé par un petit nombre d'organisations plus hardies que les

---

<sup>1</sup> Responsabilité sociale de l'entreprise

<sup>2</sup> Du moins le développement de sa pratique car l'idée avait déjà été avancée par H.R Bowen en 1953 et John Humble en 1973 (cf. article de J. IGALENS).

<sup>3</sup> Le mot « social » accolé à « audit » est progressivement apparu trop connoté et restrictif. Une assemblée de l'IAS a décidé dans les années 90 que l'IAS s'appellerait désormais : Institut international de l'Audit Social et des organisations.

<sup>4</sup> On ne s'était peut-être pas rendu compte que l'on transposait une méthode appliquée à des techniques formalisées dans le champ mouvant des fonctionnements. Ou l'on n'en avait pas perçu les conséquences méthodologiques.

autres, et mené librement par quelques petits cabinets de consultants de culture et d'expérience RH.

L'apparition des normes internationales, et d'abord ISO 9000 en 1988, ne changea pas la situation. Un nouveau champ était ouvert à l'audit, couvert par un nouveau profil d'auditeurs. L'audit Qualité était né, à côté des autres, et dans le même aveuglement partagé<sup>5</sup>. La sortie des normes ISO 14000 sur l'environnement, en 1994, suscita quelques interrogations de courte durée chez les auditeurs sociaux. On se demanda si l'environnement n'avait pas quelque chose à voir avec le social. Pour conclure que c'était une affaire de techniciens spécialisés. Et l'audit d'environnement pris une place à l'ombre de son grand frère de la Qualité.

A la même époque apparaissent des pratiques d'investigation de la chaîne des fournisseurs. Elles faisaient suite aux scandales médiatisés affectant certaines marques de vêtements de sport et aux boycotts qui s'ensuivirent. Les missions mandatées visent à vérifier que les fournisseurs des grandes marques et enseignes respectent un SMIG en matière de droits de l'homme et du travailleur. Elles sont appelées « social audit » en anglais. Aujourd'hui encore, elles sont peu connues et constituent un univers professionnel distinct.

Last but not least, arrive la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Promue par la Commission européenne dans son Livre vert de juin 2001, après les premières délocalisations massives en Europe, la RSE est : *« l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes »*. La commission ajoute : *« être socialement responsable signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà et investir « davantage » dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes »*.

La RSE doit naturellement s'accompagner d'une évaluation de sa mise en œuvre et de ses résultats. Le Livre vert fait alors naître un « audit social » et le définit par son sujet d'investigation : audit des impacts des décisions des entreprises sur leurs parties prenantes<sup>6</sup> et leur environnement interne et externe.

Notons enfin que la publication de rapports de développement durable, imposée par la loi en France et en Belgique, recommandée ailleurs, suscite des interrogations sur la bonne façon d'évaluer leur qualité : audit, vérification ou simple avis ? Et l'apparition du métier d'analyste non financier, au sein des agences de notation, vient encore complexifier l'univers de l'investigation, de la vérification et de l'évaluation.

La pratique de l'audit s'étend donc rapidement à de nouveaux territoires. Les auditeurs semblent y employer la même méthode. Tout semble identique, sauf le terrain. Est-ce si sûr ? S'agit-il toujours d'audit ?

Et d'ailleurs qu'est-ce que l'audit ? Chaque professionnel pense en détenir le sens véritable et croit être bien compris de tous ses collègues quand il utilise ce mot pour

---

<sup>5</sup> Il n'a pas été possible de faire participer des auditeurs Qualité aux travaux de rédaction des versions successives des « Mots de l'audit » (Editions Liaisons), au sein d'une commission mixte IAS-IFACI.

<sup>6</sup> « Personne, communauté ou organisation influant sur les opérations d'une entreprise ou concernées par celles-ci. Les parties prenantes peuvent être internes (salariés par exemple) ou externes (clients, fournisseurs, actionnaires, financiers, communauté locale, etc. ».

résumer sa pratique. Il faut constater que ce n'est pas le cas et que nous parlons de choses différentes. Qu'il n'y a peut-être pas un, mais plusieurs audits. Ils ont à l'évidence des points communs au-delà de différences manifestes. Lesquels ?

## 2. Un ou plusieurs audits ?

### 2.1. Les confusions et abus de langage

Éliminons tout d'abord les confusions d'un champ déjà suffisamment opaque.

Parmi elles vient en premier le mot « contrôle », nom donné à une démarche visant à distinguer le conforme du non conforme, le normal de l'anormal, le régulier du fautif. Elle compare pour cela les caractéristiques d'un objet ou d'un lieu, la situation d'une personne ou ses résultats à ce qu'ils devraient être. Elle dispose donc d'une ou plusieurs références. Comme l'audit.

Mais l'analogie s'arrête là. Car le contrôle s'applique à des individualités (la pièce dont on contrôle les caractéristiques physiques, la personne dont on vérifie l'identité, la machine dont s'assure du fonctionnement). Et non au système qui fabrique les pièces, à l'organisation qui délivre les passeports, à la fonction d'entretien des machines. Ou alors ce n'est plus un simple contrôle ponctuel et répétable à l'infini ; et c'est autre chose, peut-être un audit.

Ex aequo arrive le conseil. Contrairement à l'audit, le conseil ne dispose pas d'un référentiel formalisé, accessible, connu. Ou plutôt celui-ci est enfoui dans le cerveau du conseiller. Celui-ci donne son avis en fonction de son expérience. Elle constitue sa référence, qu'il serait bien en peine de formaliser.

De plus, le conseiller émet des prescriptions, à la différence de l'auditeur qui formule des avis. Il doit prendre parti, orienter, faire des choix pour son client, ce qui n'est pas du tout le rôle de l'auditeur et lui est même fortement déconseillé.

D'autres exemples d'usage abusif nous sont fournis par les « audits de la France » qui paraissent dans les 15 jours suivants une élection, l'audit de la personne, ou les enquêtes dénuées de tout référentiel etc. Nous ne nous attarderons pas davantage sur ces emplois abusifs et trompeurs.

### 2.2. Les caractéristiques communes essentielles

Au sein de toutes les pratiques professionnelles d'audit en usage se retrouvent des éléments communs :

- **Comparaison** : l'auditeur raisonne par comparaison, jamais dans l'absolu.
- **Référence** : il effectue ses comparaisons par rapport à une ou plusieurs références qui lui sont extérieures ;
- **Induction** : il part d'observations, en extrait des constats avérés et en tire des conclusions. Il ne part pas d'hypothèses à vérifier, d'a priori à prouver.
- **Démarche** : l'auditeur conduit sa mission de façon méthodique et systématique, depuis la définition des objectifs jusqu'au traitement des informations et aux conclusions, en passant par l'établissement du référentiel et la construction du guide

d'audit. Les différentes étapes sont mises en cohérence et étroitement reliées entre elles.

- **Validation** : toutes les informations écrites ou recueillies oralement sont validées. Les constats ainsi obtenus sont la base des conclusions de l'auditeur.
- **Déontologie** : l'auditeur respecte une déontologie contraignante dont un des éléments principaux est sa réelle indépendance.

### **2.3. Les déterminants essentiels de l'audit**

Au-delà de ce qui constitue le noyau unificateur de l'audit, on trouve de nombreux et importants éléments de différenciation.

On peut en citer six :

- A. La nature du domaine audité ;
- B. Le résultat recherché par le commanditaire ;
- C. Le référentiel d'audit ;
- D. Le sujet de l'audit ;
- E. Le secteur d'intervention ;
- F. Le type d'audit.

Les cinq premiers relèvent de la pratique. Le sixième touche à la nature de l'audit. Ils déterminent entièrement les missions et les rendre étrangères les unes aux autres.

#### **A. - La nature du domaine audité**

Les domaines d'application de l'audit sont très nombreux et variés. Il n'est pas nécessaire d'insister sur le fait que les missions ne requièrent pas les mêmes compétences et les mêmes outils dans le domaine comptable et dans celui de l'environnement, dans le domaine social et dans celui de la qualité.

#### **B. - Le but visé par le commanditaire**

Ce peut être :

- La certification des comptes de son entreprise ;
- La certification de son entreprise selon une norme déterminée ;
- Un certain niveau d'assurance quant à la conformité de tel ou tel aspect de ses activités ;
- La détection de pistes de progrès ou la résolution de difficultés internes ou externes.

Chacun de ces buts requière des sources d'information, des méthodes d'investigation et de démonstration très différentes les unes des autres.

#### **C. – Les références (critères) d'audit**

Les références d'audit sont innombrables. Dans les seuls domaines comptable et financier, on dénombre une cinquantaine de normes européennes IAS<sup>7</sup> (auxquelles s'ajoutent les IAS+ pour les spécificités nationales) et une quarantaine de normes IFRS<sup>8</sup>. Dans le domaine du management de la qualité, par contre, une poignée de norme suffit.

---

<sup>7</sup> International Accounting Standard

<sup>8</sup> International Financial Reporting Standard

Leur nature est également très variée : légale, réglementaire, contractuelle, normative, politique, procédurale, d'engagement. Tout comme celle de leurs émetteurs publics ou privés : institutions internationales ou nationales, groupements professionnels, ONG, entreprises etc.

Mais ce n'est pas cette profusion qui crée véritablement les distinctions entre audits. Le plus important est le sujet de leurs prescriptions.

Ce peut être :

- Des conditions à remplir, des résultats à obtenir, des interdictions (travail des enfants, niveau de bruit dans les ateliers, dépenses de formation etc.) ;
- Des modèles de fonctionnement (systèmes de management de la qualité, de l'environnement, de la santé et la sécurité, des relations avec les parties prenantes etc.)<sup>9</sup>.

Là encore, ni les méthodes de recueil des informations, ni les sources, ni le type d'avis donné en conclusion ne sont pas les mêmes dans l'un et l'autre cas.

#### **D. – Le sujet audité**

C'est ce sur quoi porte l'investigation. En pratique, et notamment quand l'investigation porte sur un processus, les missions concernent les types de sujet suivants :

- a) Les politiques, stratégies, objectifs ;
- b) Les systèmes spécialisés de management y compris d'information ;
- c) La mise en œuvre proprement dite et le fonctionnement ;
- d) Les résultats obtenus quantitatifs et qualitatifs ;
- e) L'utilisation des résultats.

Mais il peut s'agir aussi :

- f) D'un état, d'une situation, d'un fonctionnement.

Le type de sujet audité détermine directement le référentiel pertinent mais aussi l'organisation d'ensemble de la mission, les investigations à mener, les éléments de preuve à fournir et le type d'avis émettre.

#### **E. – Le secteur professionnel**

Les audits de conformité sur norme de système de management ou les audits comptables et financiers sont réputés « tout terrain ». L'auditeur est censé passer sans difficulté du secteur de la santé à celui de la grande distribution, de l'aéronautique à l'industrie du logiciel, de la banque à l'agriculture. En pratique, il lui faut nécessairement acquérir préalablement les fondamentaux économiques, techniques et sociaux du secteur. C'est ce qu'ont bien compris les grands cabinets, qui spécialisent leurs auditeurs. La connaissance voire l'expérience du secteur est encore plus nécessaire dans les autres types d'audit, notamment dans le domaine social.

---

<sup>9</sup> Certaines références relèvent des deux catégories à la fois. Et une même mission peut être fondée sur des références appartenant aux deux catégories.

## **F. – Le type d’audit**

Les buts visés et les résultats attendus par le commanditaire déterminent le type d’audit : conformité ou efficacité, parfois les deux.

Si le commanditaire recherche une certification de son entreprise ou de ses comptes, ou une vérification de conformité sur un thème donné, la ou les références utilisées sont intouchables. L’auditeur recherche et pointe les écarts, et donne un avis sur leur importance à l’issue d’un audit de conformité. C’est le seul type d’audit possible.

Si le commanditaire cherche essentiellement à progresser ou à voir clair dans des difficultés qu’il ne maîtrise pas, l’audit doit non seulement émettre un avis sur le respect des règles mais également sur leur pertinence. La règle n’est plus intouchable dès lors qu’elle agit sur la performance. Il s’agit là d’un audit d’efficacité. L’audit d’efficacité peut comporter un diagnostic permettant de remonter aux causes des symptômes observés, ce qui est fréquent en audit social. Ce n’est jamais le cas en audit de conformité.

Les deux types d’audit peuvent bien entendu être utilisés dans les missions lorsque les références ne sont pas impératives.

Chaque mission d’audit semble donc devoir être une combinaison spécifiques des déterminants que nous venons d’énumérer. La grande variété de ces combinaisons pourrait faire oublier le cœur commun de méthode qui les réunit.

Quelles sont les combinaisons pratiques que nous pouvons identifier ?

Elles apparaissent à l’observation des grands types de mission.

### **3. Des pratiques que leurs praticiens cherchent à exporter hors de leur territoire d’origine**

#### **3.1. Les audits du chiffre, titulaires de l’appellation d’origine**

Les commissaires aux comptes et les experts comptables mènent depuis fort longtemps des audits comptables et financiers. Les premiers dans le cadre d’une mission d’ordre public, les seconds en exécution d’un contrat. Le résultat de la mission est un avis sur les comptes donné à son client par l’expert comptable, porté à la connaissance de la communauté économique par le commissaire aux comptes, du fait de l’obligation de publication.

Les auditeurs se réfèrent dans leurs investigations à des normes comptables et à des normes d’audit édictées au plan international. Ils procèdent à des contrôles exhaustifs ou par sondage, à des vérifications directes, à des questionnements de fournisseurs ou de clients, dans le souci de fiabiliser les informations recueillies. La durée des missions est très variable. L’examen du système comptable existant n’est pas un objectif en soi mais seulement un élément de jugement sur les comptes.

Les commissaires aux comptes ont désormais les auditeurs internes comme partenaires sur le sujet du contrôle interne<sup>10</sup>. Il s’agit là d’un sujet qui devrait à terme intéresser les auditeurs de systèmes de management. Les commissaires aux comptes examinent par ailleurs le rapport annuel sur le développement durable que les présidents des sociétés cotées doivent

---

<sup>10</sup> La loi NRE du 15 mai 2001 fait obligation au président du conseil d’administration de rendre compte dans un rapport annuel des procédures de contrôle interne mises en place par la société. Ce rapport doit être visé par le commissaire aux comptes. La vérification de l’efficacité du contrôle interne est également désormais une des missions essentielles des auditeurs internes.

obligatoirement présenter à leur assemblée. Mais ils ne le certifient pas. Les experts-comptables, par contre, ont élargi leur champ d'intervention à l'audit ( ?) ou la vérification de ce rapport.

### **3.2. Les audits internes**

Les auditeurs internes observent et évaluent les pratiques de gestion par référence aux procédures et consignes de leur entreprise, jamais sur la base de normes internationales de certification de systèmes. Leur champ d'intervention en matière de gestion est très large puisqu'ils doivent désormais veiller à la qualité du contrôle interne. Ils n'interviennent pas dans le champ social et assez peu dans la gestion du personnel domaine généralement réservé du DRH.

Ils forment leurs constats à partir de dossiers et d'enquêtes. Mettant en évidence les écarts entre la pratique et la règle, ils mènent essentiellement des audits de type conformité. Cependant, les nouvelles normes professionnelles de l'IIA<sup>11</sup> confèrent également à l'auditeur interne un rôle de conseiller de la direction dans le domaine de la gestion et de la protection des actifs.

Le champ d'intérêt des auditeurs internes commence à s'élargir à la gestion des ressources humaines.

### **3.3. Les audits sur normes de système de management**

Les auditeurs de la qualité, de l'environnement, de la santé et la sécurité opèrent sur la base de normes internationales fondées sur un modèle unique management (ISO 9000) et spécifiques d'un domaine particulier (ISO 14000, OHSAS 18001 ...).

Les auditeurs effectuent des missions visant à établir la conformité du système de management particulier aux exigences de la norme de référence. Sur la base d'informations documentaires pour l'essentiel, recueillies auprès des directions, ils mettent en évidence des écarts qu'ils hiérarchisent. Les missions sont courtes (quelques jours). La certification de l'entreprise est le but assigné à l'audit. Elle permettra au commanditaire de mettre en valeur la reconnaissance obtenue dans un domaine particulier. Elle dépend du nombre et de la gravité des écarts identifiés.

Schématiquement :

Il s'agit d'audits de conformité, de courte durée, pratiqués dans un cadre formalisé et standardisé.

La norme ISO 9000 :2000 consacre plusieurs articles à la gestion du personnel et des ressources humaines, thème qui entre de plus en plus dans les missions que mènent les auditeurs Qualité. Les auditeurs de systèmes de management souhaiteraient que l'ISO développe une norme en matière de système de RSE, ce qui se heurte actuellement à de fortes résistances.

### **3.4. Les audits de filières d'approvisionnement**

Les auditeurs de filière sillonnent le monde de l'Extrême-Orient aux Indes, de l'Amérique centrale et du Sud aux Pays de l'Est. Ils mènent des missions annoncées ou imprévisibles sur mandat des entreprises de la grande distribution, en référence à des codes professionnels de conduite (CCC, ETI ...) ou des normes privées (SA 8000, FLA ...). Ces référentiels peuvent être mixtes, additionnant des exigences portant sur des résultats<sup>12</sup> qualitatifs (pour l'essentiel)

---

<sup>11</sup> International Internal Auditors Association

<sup>12</sup> Par exemple : interdiction du travail des enfants, liberté d'association etc.

et des exigences relatives au système de management. Tous se réfèrent aux conventions OIT portant sur les droits fondamentaux des travailleurs.

En une à deux journées, aidés par des interprètes locaux, ils rassemblent l'information requise par leur guide d'audit et obtenue dans les documents fournis et les entretiens réalisés. Le contrôle des informations fournies est évidemment difficile et certaines missions relèvent davantage du recueil de déclarations non contrôlables que de l'établissement de constats. In fine, les rapports adressés aux commanditaires et aux organismes certificateurs ont pour rôle d'éclairer la décision de poursuite ou d'interruption de la relation commerciale avec le fournisseur.

### **3.5. Les audits « sociaux »**

#### **3.5.1. Les audits sociaux historiques**

L'audit social – au sens premier de l'IAS – ne repose pas sur une norme unique. Il répond en effet à des demandes très diverses relatives aux risques sociaux, aux fonctionnements non conformes, inefficaces ou conflictuels, aux systèmes inadaptés. Chaque demande relève de références particulières, de nature variée (lois, réglementations, normes, conventions, modèles techniques etc.). Chacune nécessite la constitution d'un référentiel spécifique et, au-delà, d'un guide d'audit particulier.

Les informations issues du « terrain », après validation et croisement avec les données documentaires, tiennent une part très importante dans la mise à plat de la situation. L'audit social n'est pas une étude en chambre et ceci le différencie nettement des audits comptables et de systèmes de management.

L'auditeur social est chargé, selon les cas, d'examiner la conformité d'un dispositif social, d'évaluer la qualité d'un fonctionnement et la pertinence des règles qui s'y appliquent, de clarifier des situations complexes et de trouver les causes des dysfonctionnements. Ses missions sont le plus souvent de moyenne ou longue durée.

Pour les auditeurs sociaux, les audits de RSE font partie de l'audit social. Le concept de « parties prenantes », qui semble nouveau, est déjà présent dans l'audit social interne. Les syndicats, le personnel, la hiérarchie, la direction ainsi que les diverses administrations sociales ont toujours été considérés comme des parties prenantes de la situation auditée. La RSE ne fait qu'élargir le nombre des protagonistes. L'élargissement du champ hors des frontières de l'entreprise leur apparaît comme légitime et ne pas poser de problème particulier.

#### **3.5.2. Les audits de RSE**

L'audit de RSE balbutie encore. Essentiellement parce que le champ de son intervention n'est pas encore clairement défini. Son sujet - ce sur quoi il porte - est diversement défini. Sa nature - conformité ou efficacité - fait l'objet de débats.

Cette situation n'est pas étonnante tant la confusion est grande concernant la RSE elle-même. Une étude récente<sup>13</sup> menée avec le soutien de la Commission européenne révèle la grande diversité voire l'opposition des points de vue sur son champ, ses buts et son évaluation.

---

<sup>13</sup> Projet de certification européenne des auditeurs de RSE. Colloque de travail, mai 2005 à Paris.

Pour certains acteurs, la RSE inclue toutes les actions charitables que l'entreprise décide de mener volontairement. D'autres limitent son champ à quelques thèmes majeurs relevant de la responsabilité de l'entreprise. D'autres, enfin, pensent qu'il doit être défini dans un dialogue responsable avec les parties prenantes.

De plus, les entreprises n'attendent pas la même chose de leurs actions en matière de RSE. Certaines entreprises y voient d'abord un moyen de se protéger contre les critiques et une occasion de promouvoir l'image de la firme. Elles font tout naturellement des rapports de RSE le centre de leur préoccupation. D'autres ont mieux compris que la RSE allait devenir un élément stratégique du management. Elles développent des programmes d'intégration de la RSE à tous les niveaux de leurs systèmes de management et n'attachent qu'une importance relative à la production de rapports séduisants.

Les analyses qui précèdent devraient être complétées d'indications sur le nombre des missions. Nous ne disposons pas d'éléments précis mais des ordres de grandeur approximatifs : les audits comptables et financiers se comptent annuellement en centaines de milliers dans le monde, les audits qualité en dizaines de milliers, les audits environnement en milliers de même que les audits sociaux si on y inclue les audits de filière.

Plusieurs constats ressortent de ce qui précède :

- Tous les audits ou presque sont de type conformité et aucun, à l'exception de l'audit social, ne recherche les causes des symptômes observés ;
- Les sujets d'audit sont généralement spécifiques de l'audit considéré (les systèmes pour les audits de management sur norme, la conformité d'élaboration du résultat dans le cas de l'audit comptable et financier) à la différence de l'audit social qui peut être utilisé sur l'ensemble des sujets ;
- Partout, les professionnels s'efforcent d'élargir leur champ d'action traditionnel à des champs existants ou nouveaux et d'y importer leurs méthodes et leurs façons de penser. C'est ainsi qu'il existe un risque de « financiarisation » des approches et de réduction des analyses à la seule prise en compte des systèmes.

#### **4. Dans ce contexte, quelle place pour l'audit social ?**

A la question préalable est-ce un audit, une évaluation ou un conseil, la réponse est : c'est et cela doit rester un audit.

L'audit social pratiqué depuis 1980 répond en tous points aux caractéristiques communes énoncées plus haut. L'auditeur social, comme un commissaire aux comptes, émet un avis pas une prescription. Et ne fournit pas un conseil ou une assistance opératoire.

Certes un changement d'appellation aurait pour avantage de dissiper des ambiguïtés en laissant le nom aux seules investigations de conformité.

Mais il aurait le grave inconvénient de marginaliser la dimension « efficacité » dans l'audit, et le diagnostic qui pourrait exister dans un audit de conformité sauf considérations économiques. Le changement de nom, créant une barrière entre les auditeurs de la conformité et les autres ouvrirait la voie à la financiarisation et au réductionnisme des évaluations du

champ social. Pour l'ex audit social, il y aurait risque d'affadissement des méthodes et de forte subjectivité dans les avis donnés.

*L'audit social a-t-il une spécificité ? Quel est son intérêt ?*

La valeur ajoutée par l'audit social tient, nous l'avons vu, dans la production d'un diagnostic sans lequel il n'est pas possible de trouver la bonne façon de traiter des dysfonctionnements complexes. Elle tient également à la liberté accordée à l'auditeur de porter un jugement sur les références non réglementaires ou légales lorsqu'il mène un audit d'efficacité. L'entreprise peut alors améliorer l'efficacité du cadre réglant le fonctionnement de ses activités et pas seulement le fonctionnement lui-même.

A la différence des autres audits, il est seul à prendre en compte et faire participer l'ensemble des parties prenantes. C'est, et ce devra être de plus en plus, un support du dialogue social. Il permet aux parties prenantes, externes et/ou internes, d'ouvrir des réflexions et des négociations sur une base factuelle, incontestée, de façon sereine.

*Quelles limites pour l'audit social ?*

Ce sont celles au-delà desquelles prévalent les techniques, l'économie et la gestion. En deçà de ces limites, l'audit social doit être contributif partout où les décisions et le comportement des hommes contribuent pour l'essentiel à la situation ou au résultat observés.

*Quelle place pour l'audit social ?*

Elle existe, bien qu'elle soit restreinte. Elle pourrait être plus importante. L'étude européenne que nous avons citée plus haut a montré que des entreprises allemandes, espagnoles, françaises étaient intéressées par le concept et prêtes à des opérations expérimentales.

In fine l'audit social ne se développera que s'il démontre sa capacité à faire progresser les entreprises et les organisations. Et la place qu'il occupera sera à la mesure de sa valeur ajoutée.

Sa pertinence et son originalité n'y suffiront pas à elles seules. Il faudra certainement y ajouter des actions de promotion centrées non sur le mot mais sur les bénéfices à attendre ; et de nombreuses formations orientées vers les spécificités de ce type d'audit. Nous devons également développer des échanges et collaborer de façon plus systématique avec les auditeurs des autres spécialités, au plan européen.