

L'audit social et sa contribution au pouvoir décisionnel de l'entreprise: Cas des entreprises de la région Oranaise

DJAROUD Yasmina *, GRAA Amel **

Reçu le : 10/12/2020
Accepté le : 02/03/2021
Publié le : 10/03/2021

Résumé :

Cet article vise à avancer des éléments essentiels pour comprendre l'audit social et sa pratique dans l'entreprise, et de savoir aussi son impact sur la prise de décision organisationnelle. Afin d'atteindre cet objectif, nous avons conduit une étude quantitative à travers un questionnaire destiné aux 190 responsables de 80 entreprises réparties spatialement sur la région oranaise et qui ont été sélectionnés par la méthode de jugement. Les résultats de notre étude montrent que l'audit social est une pratique relativement faible au sein des entreprises algériennes malgré les enjeux du management des ressources humaines. Nous avons constaté aussi que les responsables estiment que l'audit social est un outil indispensable pour la prise de décision. Le test des hypothèses confirme à son tour l'effet direct de la performance de l'audit social sur la prise de décision au sein de l'entreprise.

Mots clés : Audit social ; Audit interne ; Ressources humaines ; Prise de décision ; Efficacité.

Classification JEL : M42 ; O15 ; M12.

Social audit and its contribution to the decision-making in the company: Case of companies in the Oran region

Abstract

This article aims to advance the essential elements to understand social audit and its practice in the company, and also to know its impact on organizational decision-making. In order to achieve this objective, we conducted a quantitative study through a questionnaire intended for 190 managers of 80 companies distributed spatially over the Oran region and who were selected by the judgment method. The results of our study show that social auditing is a relatively weak practice within Algerian companies despite the challenges of human resources management. We also found that officials believe that social auditing is an essential tool for decision-making. Hypothesis testing in turn confirms the direct effect of social audit performance on decision making within the company.

Keywords : Social audit; Internal Audit ; Human resources ; Decision making ; Efficiency.

JEL Classification : M42 ; O15 ; M12.

ملخص : تهدف هذه الدراسة أولاً إلى تعزيز فهم التدقيق الاجتماعي وممارسته في المؤسسة، وكذلك معرفة تأثيره على اتخاذ القرارات التنظيمية. من أجل تحقيق هذا الهدف، أجرينا دراسة كمية من خلال توزيع 190 استبيان موجه إلى مدراء ومسيري 80 مؤسسة موزعة على منطقة الغرب الجزائري حيث تم اختيارهم بطريقة غير عشوائية. أظهرت نتائج دراستنا أن التدقيق الاجتماعي هو ممارسة ضعيفة

* Maitre de conference B, Université Djillali Liabes de Sidi Bel Abbes, Algérie, ransar22013@hotmail.com

** Professeur, Laboratoire Management d'Innovation et Marketing, Université Djillali Liabes de Sidi Bel Abbes, Algérie, graa_amel@yahoo.fr (Auteur correspondant)

نسبيًا في المؤسسات الجزائرية على الرغم من التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية. تم التوصل أيضًا إلى أن المدراء يعتقدون أن التدقيق الاجتماعي هو أداة أساسية لاتخاذ القرار. يؤكد اختبار الفرضية بدوره التأثير المباشر لأداء التدقيق الاجتماعي على اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الاجتماعي، التدقيق الداخلي، الموارد البشرية، إتخاذ القرار، الفعالية.

تصنيف JEL: M12 ، O15 ، M42

1. Introduction

Le besoin d'un audit social se fait sentir pour diverses raisons. Afin d'atteindre l'objectif d'enrichir la richesse économique des parties prenantes, l'entreprise le fait au détriment du désordre social et environnemental. L'entreprise le fait davantage pour des raisons de concurrence. Toutefois, si l'on veut préserver l'intérêt général de la société, il faut tenir compte de la croissance sociale. Compte tenu de l'importance croissante des revendications des entreprises en matière de responsabilité et de durabilité, de l'importance croissante de l'accréditation de questions telles que le commerce équitable ou la foresterie durable (Eavani et al., 2012). Chaque jour, le chef d'entreprise très occupé, doit analyser de nombreuses situations et prendre plusieurs décisions plus ou moins importantes. En outre, des outils d'aide à la prise de décision plus ou moins sophistiqués existent et parmi ses derniers on peut citer l'audit en générale et l'audit social en particulier. Par ailleurs il faut savoir que l'audit social est une évaluation systématique de l'impact social d'une entreprise par rapport à certaines normes et attentes. Il est un concept de récente apparition et qu'il ne cesse de se développer. Il est considéré comme un outil efficace et moderne d'aide au pouvoir décisionnelle de l'entreprise en fournissant des constats, des analyses objectives, des recommandations et des commentaires en faisant apparaître des risques de différentes natures.

Au cœur de cette problématique, nous nous sommes posé la question suivante: «*Dans qu'elle mesure l'audit social constitue-t-il une nécessité pour la prise de décision ?*»

C'est essentiellement à cette question principale que nous tenterons de répondre afin d'apporter un éclairage sur l'audit social et son impact sur la prise de décision au sein des entreprises algériennes.

La méthodologie suivie consiste en une étude quantitative à travers un questionnaire destiné aux responsables des entreprises algériennes (de différents domaines, différentes tailles...) ayant déjà pratiqué l'audit social, dans une démarche qui nous permettra de dégager une synthèse sur la situation de cette pratique au sein des entreprises étudiées.

2. Cadre théorique:

2.1 Définition de l'audit social

Le mot audit, qui nous vient du latin « audire », c'est-à-dire « écouter ». Il est habituellement réservé au domaine comptable et financier, où il désigne les opérations de contrôle et de vérification des données chiffrées fournies par les entreprises (Guerrero, 2008).

Ainsi, l'activité d'audit a fait l'objet de plusieurs déclinaisons. En effet, sur le plan horizontal, la pratique de l'audit s'est étendue aux organisations publiques, aux associations et aux petites et moyennes entreprises. Sur le plan vertical, le champ d'application ou les domaines d'intervention de l'audit ont été élargis. Aujourd'hui, l'audit

a pénétré tous les domaines, toutes les fonctions, toutes les activités ou toutes les opérations de l'entreprise, tous les stades décisionnels (Bertin, 2007, p.19). En conséquence, cette idée petit à petit transposée au domaine social.

Plusieurs définitions ont été proposées au fil des années qui reflètent la diversité et l'évolution des attentes à l'égard de l'audit du social et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

« Processus méthodique, indépendant et documenté permettant d'obtenir des preuves d'audit et de les évaluer de manière objective pour déterminer dans quelle mesure les critères d'audit sont satisfaits » (Peretti et Igalens, 2016, p. 16)

Ainsi, un " audit social " est un terme largement utilisé et pourrait inclure n'importe quoi, des opérations entreprises par les grandes organisations elles-mêmes pour contrôler et évaluer leurs propres processus et procédures jusqu'aux tentatives explicites par des groupes de la société civile de demander des comptes aux gouvernements et aux organisations (Gray et al., 1996).

Autrement dit, l'audit social est un processus appliqué à la gestion, aux activités et aux relations des individus et des groupes dans les organisations, ainsi qu'aux rapports de ces dernières avec leurs parties intéressées internes et externes ; ce processus est méthodique, indépendant et documenté, il permet d'obtenir des preuves d'audit et de les évaluer de manière objective pour déterminer dans quelle mesure les critères d'audit sont satisfaits. (Peretti et Igalens, 2016, p. 16).

L'audit social peut être entrepris à des fins de contrôle de gestion tels que : l'évaluation des risques, la gestion des parties prenantes, la gestion de l'image de marque, les relations publiques, la recherche d'opportunités et de gains d'efficacité, en faisant savoir au public que l'organisation vit selon ses principes et/ou pour le maintien de la légitimité (Islam et al., 2018).

2.2 Démarche et objectifs de l'audit social

Selon Guerrero (2008), la démarche de l'audit social peut s'appliquer dans trois directions qui sont complémentaires :

1. L'audit de conformité consiste à s'assurer que les données sociales sont fiables, et que le service des Ressources Humaines respecte les lois en matière de sécurité du travail et de droit du travail. L'auditeur social qui agit dans une logique de conformité cherche à s'assurer qu'aucune entrave à la légalité n'est faite dans les entreprises où il intervient. La conformité s'applique au regard du droit social mais aussi au regard des normes internes à l'entreprise (manuels de procédure, directives, etc.). L'audit de conformité exige donc de la part de l'auditeur des connaissances juridiques approfondies.

2. L'audit d'efficacité consiste à étudier les conditions de mise en œuvre d'une ou plusieurs pratiques de Gestion des Ressources Humaines, et à les améliorer pour accroître leur efficacité. Les missions de l'audit d'efficacité consistent aussi à mettre en place des indicateurs de suivi des performances sociales au sein d'une organisation. Cet aspect de l'audit d'efficacité suppose de chiffrer les coûts et les gains liés aux activités de Gestion des Ressources Humaines. Les coûts liés à la masse salariale, aux frais de personnel, aux accidents de travail, sont des exemples de coûts qui sont souvent étudiés. Les gains s'expriment en termes de productivité, d'efficacité, de compétences acquises, etc.

3. L'audit stratégique est aussi appelé audit de direction. Il vise à traduire la stratégie de l'entreprise en objectifs sociaux, et à s'assurer de la convergence entre la Gestion des Ressources Humaines et la stratégie générale de l'entreprise. Les missions qui incluent une dimension stratégique peuvent porter sur la culture d'entreprise, les valeurs et l'éthique, la

construction de compétences clés stratégiques, ou encore l'élaboration d'indicateurs de responsabilité sociale. En général, l'auditeur s'appuie directement sur la stratégie organisationnelle pour construire sa mission et les outils de sa mission.

A propos des objectifs de l'audit social, Owen (2007) et Gray (2000) soutiennent qu'il peut avoir deux objectifs mutuellement exclusifs. D'une part, elles peuvent être entreprises à des fins de contrôle de gestion : pour évaluer les risques, gérer les parties prenantes, gérer l'image, les relations publiques, rechercher les opportunités et l'efficacité, faire savoir que l'organisation vit selon ses valeurs et/ou pour maintenir sa légitimité. En revanche, les audits sociaux peuvent être entrepris à des fins de responsabilité, de démocratie et de durabilité dans le but de bénéficier à la société en comprenant comment la poursuite des objectifs d'une organisation contribue, ou non, au bien-être social. Dans cette dernière perspective, les droits des parties prenantes à l'information, à l'équilibre entre pouvoir et responsabilité, à l'autonomisation des parties prenantes ou à la reconnaissance des échecs de l'éco-justice et de l'empreinte écologique seraient pris en compte.

A leurs tours Louart et Beaucourt (2005) assignent à l'audit social des objectifs très divers:

- Le contrôle d'une réalité sociale (de ses risques ou de l'investissement immatériel qu'elle représente) pour des actionnaires.
- La vérification d'aspects légaux ou réglementaires pour des instances publiques de contrôle (nationales, européennes, internationales).
- L'évaluation d'une GRH pour des dirigeants, pour des représentants du personnel ou en vue d'un compromis de gouvernance (faisant intervenir les parties prenantes actives d'une organisation).
- La gestion des règles ou des cadres de discussion relatifs à la responsabilité sociale et environnementale (RSE), au développement durable ou à la citoyenneté des entreprises.

2.3 Les apports de l'audit social au pilotage des entreprises

L'audit social constitue un outil indispensable à la bonne conduite des entreprises. A ce niveau El Kandoussi et El Abboubil (2006) retiennent la contribution de Peretti qui situe les apports de l'audit social aux aspects suivants :

- La sécurité : il vise à identifier et à réduire les risques liés au non-respect des règlements internes et externes.
- La qualité de l'information : il vérifie que les décisions sont prises sur la base d'une information pertinente et opportune.
- L'efficacité : il identifie les risques de non réalisation des objectifs dans le cadre de la politique établie.
- La maîtrise des coûts : à ce niveau, l'auditeur tente de cerner les sources de gaspillage des ressources, et de contrecarrer les coûts cachés.
- L'amélioration des choix stratégiques.

3. Cadre pratique

L'objectif de notre enquête consiste à appréhender la place de l'audit social dans la pratique de l'audit interne et à mettre en évidence son importance dans la prise de décision au sein des entreprises algériennes.

3.1. Cadre conceptuel et hypothèses de recherche

Pour comprendre comment l'audit social est perçu et son impact sur la prise de décision dans l'entreprise, en relation avec la problématique de recherche, il est proposé

qu'une fonction d'audit social à valeur ajoutée soit susceptible de se produire lorsque les théories organisationnelles et institutionnelles sont prédominantes dans la relation d'agence où l'audit social opère. Les hypothèses de recherche examinent les antécédents de la structure de l'audit social et la structure de l'audit social et son effet sur la performance de l'audit social et l'incidence de cette dernière sur la prise de décision dans l'entreprise.

3.1.1. L'expérience et l'expertise des auditeurs

On s'attend à ce que les employés d'origines diverses fassent preuve d'expertise, par exemple pour évaluer les nouvelles technologies, détecter la fraude et évaluer l'efficacité des politiques. L'expertise est également cruciale dans la prise de décision intuitive (Salas, Rosen, et DiazGranados, 2010), comme c'est le cas dans le travail des auditeurs qui traitent de diverses activités commerciales. Par exemple, la performance des experts est affectée par l'intuition sur des domaines spécifiques développés par la pratique, les compétences spécialisées et l'expérience (Chase et Simon, 1973 ; Salas et al., 2010). Outre l'expertise, les compétences et les connaissances des membres de l'équipe sont nécessaires (Firth-Cozens, 1992). Les compétences et les connaissances se construisent au fil des années, créant de l'expérience. Les membres de l'équipe ayant plus d'expérience ont une meilleure connaissance du travail d'équipe et sont plus efficaces dans leur travail d'équipe (Rentsch, Heffner, et Duffy, 1994). Ce qui se traduit par un meilleur rendement en vérification. L'hypothèse suivante prédit des résultats similaires :

H₁. Un niveau élevé d'expérience et d'expertise professionnelle des membres de l'équipe sera associé à une bonne performance de l'audit social.

3.1.2. La combinaison des activités de l'audit

L'évaluation de l'efficacité des processus opérationnels par les auditeurs exigera qu'ils recueillent des informations dans différents départements et dans tous les niveaux hiérarchiques. Les membres de l'équipe engagés dans diverses activités peuvent échanger des renseignements appropriés, connus sous le concept de franchissement des limites, dans le cadre de leur processus décisionnel. Benson (1995) et Khemakhe (2001) ont recommandé l'utilisation de vérifications combinées (des vérifications opérationnelles, des évaluations des risques et des vérifications de conformité) dans une approche de vérification globale afin de rationaliser les procédures de vérification. Ainsi, il est suggéré qu'en ayant des vérifications combinées, il y aura une plus grande efficacité dans l'audit social, comme l'indiquent la proposition suivante :

H₂. La combinaison des activités de vérification sera associée à une bonne performance de l'audit social.

3.1.3. La performance de l'audit social et la prise de décision

Étant donné que l'audit social est un examen des processus opérationnels, l'incidence de l'audit social sur la prise de décision dans l'entreprise pourrait être mesurée en déterminant si les auditeurs ont formulé des recommandations dans le cadre de la décision organisationnelle. Benson (1995) a fait valoir que l'évaluation faite par les auditeurs lors des vérifications de suivi déterminera s'il y a une amélioration du rendement, y compris la réceptivité de la direction aux recommandations des auditeurs. En outre, des audits de suivi pourraient déterminer l'efficacité des audits pour ce qui est d'introduire les améliorations nécessaires dans les organisations. En conséquence, il est proposé ce qui suit:

H₃. Un niveau élevé de la performance de l’audit social sera associée à une bonne prise de décision dans l’entreprise.

3.2. Méthodologie de l’enquête de terrain

Cent quatre vingt dix (190) questionnaires ont été distribué aux responsables de 80 entreprises réparties spatialement sur les wilayas de l’Oranie, à savoir Sidi Bel Abbes, Oran, Ain Temouchant et Tlemcen. Le questionnaire a été adressé au premier responsable de l’entreprise ainsi les directeurs des unités et des départements. Dans sa partie descriptive, notre outil d’enquete était s’inspiré de l’étude d’ El Kandoussi et El Abboubil (2006) et il devait permettre d’avoir une idée sur la démarche et outils de l’audit social ainsi sur les apports de l’audit social. Afin de mesurer les variables de notre étude à savoir (la combinaison des activités de l’audit, l’expertises des auditeurs, la performance de l’audit social et la qualité de la decision), nous avons eu recours à l’échelle de Likert à cinq (5) points et les propositions des echelles ont etaient issu de la revue de littérature.

Ensuite, pour répondre à diverses questions et vérifier les hypothèses de notre recherche, nous avons opté pour l’analyse de modélisation par équations structurelles (SEM), qui nous permet de tester les relations théoriques grâce à une technique unique. Nous avons également utilisé le logiciel SPHINX V5 dans le but d’effectuer une analyse descriptive des données et le SmartPLS2 afin de tester les relations du modele conceptuel de l’étude.

La période d’administration du questionnaire était entre le début du mois d’Octobre 2018 jusqu’au la fin du mois de Février 2019.

La sélection des entreprises étudiées était par la méthode de jugement. Toutefois, il avait certains critères dont le but était de diversifier la constitution de notre échantillon (de différentes tailles, différents domaines, Privé et Publique). A cet effet, il etait retenues cent vingt (120) questionnaires exploitables d’où quarante (40) entreprises ont réagi positivement à notre enquête.

Tableau (1): Caractéristiques des entreprises étudiées

Caractéristiques		Fréq.	%
Branche d’appartenance	Electronique	4	10
	Poste – télécommunications	4	10
	Maintenance – services	10	25
	Banques	10	25
	Agroalimentaire	8	20
	Autres	4	10
Statut de l’entreprise	Privé	28	70
	Public	12	30
Taille de l’entreprise	De 10 à 50	12	30
	De 51 à 250	20	50
	De 251 à 500	4	10
	Plus de 500 employés	4	10
Total		40	100

Source: Données du SPHINX V5

Selon le tableau n°1, les entreprises opérant dans le secteur bancaire constituent 25% des entreprises de notre échantillon, le même pourcentage (25%) est consacré les entreprises de maintenance et services suivies par les entreprises de l'agroalimentaire (20%). La majorité des entreprises sont des entreprises privées (70%). Cependant, les entreprises publiques constituent environ 30 % de notre échantillon. 70 % des entreprises de notre échantillon emploient un effectif supérieur à 50 personnes.

3.3. Résultats de l'étude

Nous aborderons dans cette partie les réponses aux questions relatives aux pratiques de l'audit interne et l'audit social. Nous ferons ensuite l'état des lieux au sein des entreprises enquêtées et enfin nous traiterons la question relative à l'impact de l'audit social sur la prise de décision dans les entreprises étudiées.

3.3.1. L'analyse descriptive

Les résultats de notre enquête montrent bien que les entreprises semblent être toutes pratiquantes de l'audit interne, ce qui nous a amenés à questionner directement leurs responsables sur la situation de l'audit en général et l'audit social en particulier dans l'entreprise. La connaissance du statut de l'audit interne au niveau de l'organigramme de l'entreprise nous semble fondamentale et révélatrice de l'importance de cette fonction chez les managers.

Tableau (2): Types d'audit réalisés

Types d'audit réalisés	%
Comptables et financiers	40
Qualité	15
Production	15
Commercial	20
Social	10
Total	100,0

Source: Données du SPHINX V5

A la question donc relative aux types d'audit réalisés, il convient de signaler que la comptabilité et la finance prend la première place. En effet et selon le tableau n°2, 40 % des audits réalisés sont d'ordres comptables et financiers, suivis de l'audit commercial (20 %), puis l'audit de production et l'audit qualité avec un pourcentage égal (15 %) et enfin l'audit social (10 %). Ce qui montre que l'audit social est une pratique relativement faible .

Tableau (3): Fréquence d'audit social

Fréquence	%
Trimestrielle	10
Semestrielle	25
Annuelle	55
Pluriannuelle	10
Total	100,0

Source: Données du SPHINX V5

Concernant la fréquence de l’audit social, 55 % des entreprises le pratiquent de façon annuelle, alors que 25 % le font de façon semestrielle.

La méthodologie suivie consiste en une étude quantitative à travers un questionnaire destiné aux responsables des entreprises algériennes (de différents domaines, différentes tailles...) ayant déjà pratiqué l’audit social, dans une démarche qui nous permettra de dégager une synthèse sur la situation de cette pratique au sein des entreprises étudiées .

Tableau (4): Les objectifs d’audit social

Les objectifs de l’audit social	%
L’efficacité	40
La conformité au code de travail	20
La conformité aux procédures	20
L’efficacité et la sécurité	10
Autres	10
Total	100,0

Source: Données du SPHINX V5

Les objectifs qui lui sont assignés sont principalement, l’efficacité (40 %), la conformité au code de travail (20 %), la conformité aux procédures et au règlement interne (20 %), l’efficience et la sécurité (10.%)

Au sujet de contenu de l’audit social et selon nos interlocuteurs, cette pratique assure le développement social (35 %), la gestion des ressources humaines (40 %) et l’administration du personnel (25 %). D’après les résultats et à travers une question ouverte, nous avons pu constater que l’audit social couvre les éléments suivants : Le recrutement, La rémunération, la gestion des fichiers du personnel, les conditions de travail, la communication, l’absentéisme et la formation.

Les résultats qui figurent dans le tableau 5 illustrent les apports de l’audit social:

Tableau (5): Évaluation des apports de l’audit social

Items	Faible (1)	Moyenne (2)	Forte (3)	Taux
La diminution de l’absentéisme				2,33
Amélioration du rendement de travail				2,00
Amélioration des conditions de travail				2,10
La qualité de recrutement				0,85
Cohérence des activités de la fonction ressources humaines avec les normes				1,19
Aide à la prise de décision				2,67

Source: Données du SPHINX V5

Après avoir calculer les moyennes des réponses fournies par les responsables des entreprises enquêtées, les statistiques obtenues montrent que la majorité des répondants estime que les audits de type social ont des résultats différents sur le déroulement et la gestion de l'entreprise. Quant aux apports de l'audit social:

- Les responsables d'entreprises estiment que l'audit social représente un outil d'aide à la décision avec un taux de (2,67) qui est estimé comme fort;
- les chefs d'entreprises jugent que l'audit social améliore le rendement de travail et les conditions de travail avec un taux de (2 et 2,10) qui est estimé comme moyen;
- Finalement, les entreprises considèrent que l'audit social participe faiblement dans la réalisation d'une cohérence entre les activités de la fonction RH avec les normes ainsi d'avoir des compétences de qualité avec un taux de (1,19 et 0,85)

3.3.2. Evaluation de la fiabilité et de validité de modèle de mesure

Le modèle de mesure concerne les tests de fiabilité et de validité des liens entre les variables manifestes et les variables latentes. Ces tests sont au nombre de trois : la validité convergente, la fiabilité des mesures et la validité discriminante.

Le modèle de mesure concerne les tests de fiabilité et de validité des liens entre les variables manifestes et les variables latentes. Ces tests sont au nombre de trois: la validité convergente, la fiabilité des mesures et la validité discriminante.

La fiabilité renseigne sur la moyenne de la variance extraite par le construit par rapport aux erreurs de mesures. Deux tests sont distingués : L'AVE supérieure à 50% et la «Composite reliability» CR supérieure à 0.7. Les résultats de ces deux tests sont présentés dans le tableau (6) ci-dessous.

Nos variables latentes présentent des AVE et des composite reliability supérieurs aux seuils fixés, témoignant d'une bonne fiabilité des mesures.

Tableau (6): La fiabilité et la validité de modèle de mesure

		Cronbachs Alpha	AVE	Composite Reliability	1	2	3	4
1	ExperienceA	0,743471	0,656580	0,851134	0,6565			
2	Combinaison A	0,793709	0,708822	0,879353	0,3023	0,7088		
3	Perf AS	1,000000	1,000000	1,000000	0,4343	0,1750	1,0000	
4	Qualité de decision	0,742601	0,656832	0,851652	0,5999	0,2865	0,2917	0,6568

*La diagonale du tableau indique les AVE pour chaque variable latente. Les autres valeurs concernent les carrés des corrélations entre les différentes variables latentes.

Source: Données du SMART PLS V2

En ce qui concerne la validité discriminante, cette mesure permet de s'assurer que les variables manifestes sont plus liées à leurs construits qu'aux autres variables latentes. Dans les études empiriques, la comparaison se fait entre la racine carrée de l'AVE du construit concernée et les corrélations de ce dernier avec les autres construits.

Le principe demeure le même en comparant l'AVE avec le carré des corrélations. L'ensemble des mesures de validité discriminante sont présentés dans le tableau ci-

dessous. Ces résultats attestent d'une « indépendance » de nos variables latentes les unes par rapport aux autres : la validité discriminante est ainsi vérifiée.

3.3.3. Diagnostique du modèle structurel

Afin de tester la qualité du modèle structurel, plusieurs critères sont disponibles dans la littérature (Coefficients de trajectoire, R2 multiples, Taille de l'effet F2, Le coefficient Q2 de stone-Geisser et le GOF).

On va se contenter d'estimer l'ajustement du modèle structurel par le calcul du GOF par la formule suivante et qui doit être significatives sur le plan théorique.

$$GOF = \sqrt{((AVE)^- \times (R^2)^-)} = 0,37$$

à partir des données suivantes : Les AVE (Tableau 6) et R^2 (Annexe I)

GOF est supérieur à 0,3 donc la qualité d'ajustement du modèle structurel est bonne.

3.3.4. Test des hypothèses

Selon les résultats obtenus auparavant ; le modèle structurel est acceptable et donc on peut tester les hypothèses de recherche.

Pour tester les relations directes, nous allons vérifier si les effets sont significatifs. Les résultats de l'application de la méthode Bootsrap qui a dévoilé que le test de Student de l'effet direct de l'expérience des membres du comité d'audit social sur la performance de la mission d'audit social qui est égal à 2,691 supérieur de 2 donc la relation est significatif (voir Tableau 7) et l'hypothèse **H₁** est confirmée.

Contrairement à l'hypothèse (**H₂**) qui indique il y'a une influence de la combinaison des activités de l'audit social sur sa performance d'accomplir ses missions et cela en raison de la valeur de T qui est inférieure au seuil recommandé (0,467267<2). Par conséquent, **H₂** n'est pas prise en charge.

Une grande importance était positivement et significativement associée à la relation directe entre la performance de l'audit social et la prise de decision (**H₃**) dès lors que la valeur T égale à 2,401. Donc, l'hypothèse **H₃** est confirmée.

Tableau (7): Test des hypothèses

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STER)
ExperienceA -> Perf AS	0,335061	0,325950	0,124482	0,124482	2,691632
Combinaison A -> Perf AS	0,044372	0,079649	0,094960	0,094960	0,467267
Perf AS -> Qualité de decision	0,291756	0,307210	0,121467	0,121467	2,401927

Source: Données du SPHINX V5

3.4. Discussion des résultats de l'étude

L'importance de l'audit social a été soulignée à maintes reprises. Une gestion efficace de la fonction de l'audit social doit permettre d'obtenir des informations permettant de mesurer l'impact d'un tel audit sur la prise de décision dans l'entreprise. Une

performance de qualité ne peut être atteinte que lorsque toutes les parties impliquées dans l'audit social se sont concertées pour assurer la survie et la pérennité de l'audit social.

L'importance d'avoir des auditeurs (internes ou externes) possédant diverses **compétences et une bonne expérience** dans leurs domaines conclu à la bonne conduite de la mission d'audit social. A cet effet, cette recherche confirme l'hypothèse H₁ et rejoint l'étude de Haron et al. (2004) où ils considèrent que la formation continue est importante et que la formation devrait couvrir en profondeur les opérations, les politiques et les procédures de l'entreprise. La fonction d'audit social dans une entreprise dont les activités commerciales sont diversifiées et s'étendent sur plusieurs secteurs d'activité exigera des membres de son équipe qu'ils possèdent des compétences variées. Le suivi de la compétence en matière de formation et la nomination d'auditeurs internes possédant les compétences nécessaires aideraient également les auditeurs internes à mieux identifier les processus qui intéressent le département des ressources humaines. Bien que la surveillance des compétences soit peu fréquente ou difficile à réaliser, la question de savoir si les vérificateurs externes peuvent se fier au travail des vérificateurs internes en fonction de leurs compétences est importante pour cet aspect de la structure de l'audit social. La revue traite plus en détail de la façon dont l'expertise de l'équipe est liée à l'expérience de l'équipe de vérification. Dans le même sens, O'Leary et Stewart (2007) affirment que les membres d'équipes peu expérimentées sont inflexibles dans l'utilisation de leurs connaissances. Plus l'expérience est grande, plus la connaissance des erreurs des vérificateurs et les objectifs de contrôle connexes sont violés, et plus la position éthique est grande.

Par contre dans l'hypothèse 2, les résultats de cette étude ne rejoignent pas l'étude de Rudolph et Welker (1998) qui ont constaté que le franchissement des limites se produisait dans le but d'obtenir de l'information ainsi que de réduire les incertitudes liées aux vérifications et, par la suite, d'améliorer le jugement des auditeurs.

L'hypothèse 3 examine l'impact de la performance de l'audit social sur la prise de la bonne ou la mauvaise décision l'expérience de l'équipe de vérification sur la performance de l'audit social. A l'instar des analyses antérieures, les résultats de notre recherche sont conformes à ceux de Benson (1995).

4. Conclusion

L'audit social est déjà une pratique de gestion qui a fait les preuves de son efficacité mais elle n'est pas encore arrivée au terme des développements qu'elle porte en elle. Comme souvent, si l'on souhaite se livrer à un exercice de prospective, une vision historique s'impose.

L'audit social récemment introduit dans la culture de certaines entreprises algériennes reste limité malgré l'importance du rôle des ressources humaines dans le développement et la croissance de l'entreprise et de l'économie nationale notamment dans un contexte marqué par la nécessité d'une grande réactivité et écoute de l'environnement. La pratique de l'audit social nécessitera du temps pour qu'elles puissent se faire une place et pour que les entreprises algériennes puissent en apprécier la valeur car ses retombées sont difficilement quantifiables d'où la difficulté à le légitimer aux yeux des dirigeants mais c'est à travers l'implication de toutes les parties concernées dans des processus partagés d'apprentissage de nouvelles représentations que pourra émerger cette reconnaissance de légitimité. Du moins, les responsables d'audit interrogés le perçoivent d'un bon œil et estiment que sa contribution est importante que ce soit au niveau de

l’amélioration de la performance du management des ressources humaines, du climat social ou de la performance globale de l’entreprise.

Dans tous ses états, l’audit social est aujourd’hui à un carrefour d’opportunités. Il est aussi dans une crise de croissance, avec le danger qu’il soit dévoyé ou contaminé par des intérêts partiels. Il est donc utile d’en repenser les fondements, de manière à mieux orienter sa construction, ses objectifs ou ses méthodes.

References :

- Bertin, E. (2007). Audit interne : enjeux et pratiques à l’international. **Editions d’Organisation**, France.
- Eavani, F.; Nazari, K. et Emami, M. (2012). Social Audit: From Theory To Practice. **Journal of Applied Sciences Research**, 8 (2), 1174-1179.
- El kandoussi, F., & El abboubi, M. (2006). L’audit social : un outil d’amélioration de la qualité du pilotage social à l’heure de réformes des entreprises publiques au Maroc. **Cahier de recherche N° 200608/08**.
- Gray, R. (2000). Current developments and trends in social and environmental auditing, reporting and attestation: A review and comment. **International Journal of Auditing**, Vol. 4, 247-268.
- Gray, R.; Owen, D. & Adams, C. (1996). Accounting and accountability: social and environmental accounting in a changing world. **Prentice Hall**, USA.
- Guerrero, S. (2008). Les outils de l’audit social : optimiser la gestion des ressources humaines. Edition Dunod, Paris.
- Haron, H., Chambers, A., Ramsi, R., & Ismail, I. (2004). The reliance of external auditors on internal auditors. **Managerial Auditing Journal**, 19(9), 1148-1159.
- Islam, M. A.; Deegan, C. & Gray, R. (2015). Social audits and Multinational Company supply chain: A study of rituals of social audits in the Bangladesh garment industry. **Conférence AFAANZ**, Hobart 5-7 juillet.
- Islam, MA, Deegan, C et Gray, R (2018). Social compliance audits and multinational corporation supply chain: evidence from a study of the rituals of social audits. **Accounting and Business Research**, 48 (2), 190-224.
- Louart, P. & Beaucourt, C. (2005). Logiques d’audit et rationalités sous-jacentes, **Actes de l’Université d’Été d’Audit Social**, Lille.
- O’Leary, C., & Stewart, J. (2007). Governance factors affecting internal auditors' ethical decision-making. **Managerial Auditing Journal**, 22(8), 787-808.
- Owen, D. (2007). Assurance practice in sustainability reporting, Dans le livre “Sustainability Accounting and Accountability”. **Edition Routledge**, 168-183.

- Peretti, J.-M.e & Igalens, J. (2016). Audit social : Meilleures pratiques, méthodes, outils. *Editions Eyrolles*, France.
- Rudolph, H. R., & Welker, R. B. (1998). The effects of organizational structure on communication within audit teams. *Auditing*, 17(2), 1-14.
- Savall, H. et Zardet, V. (2007). L'importance stratégique de l'investissement incorporel : Résultats qu'altimétriques de cas d'entreprises. *1er Congrès Transatlantique de Comptabilité, Audit, Contrôle de gestion, Gestion des coûts et Mondialisation*, ISEOR- Institut International des Coûts-American Accounting Association, 13-15 juin 2007.
- Terwindt, C. & Armstrong, A. (2019). Oversight and accountability in the social auditing industry: The role of social compliance initiatives. *International Labour Review*, 158(2), 1-28.
- Zadek, S. et Evans, R. et Pruzan, P. (1997). Building Corporate Accountability: Emerging practices in social and ethical accounting, auditing and reporting. *Edition Earthscan*, London.

Les annexes

Annexe (I): R square

R Square	
Experience A	
Combinaison A	
Perf AS	0,270781
Qualité de decision	0,085122

Source: Données du SMART PLS V2