

La comptabilité des ressources humaines un outil

- de l'audit social. Cas du Groupe Chiali filiale Tubes - Sidi Bel Abbes – Algérie-.
Human Resources accounting a tool of social auditing Case of the Chiali Group
subsidiary Tubes - Sidi Bel Abbes - Algeria-

Dr Hebri Assia*
Université de Mustapha Stambouli-
Mascara – Algeria.
assiahebri@gmail.com

E - Khelil Sara
. Université de Mustapha Stambouli-
Mascara – Algeria

Reçu le: 09/01/2020

Accepté le: 04/01/2020

Publié le: 01 /03/2020

Résumé:

L'objectif de cette recherche, était de déterminer les outils de l'audit social dans la filiale de Tube, groupe Chiali sidi BelAbes, Algérie. Après une analyse d'un échantillon de charges du personnel sous forme l'indicateurs ratios, et de diagrammes et par l'utilisation d'un questionnaire sur les méthodes de calcul des salaires et la politique de rémunération, on a constaté qu'Il ya une absence d'un système d'évaluation des connaissances dans la rémunération du personnel.

Mots-clés: la comptabilité des ressources humaines, outils de l'audit social, la gestion des RH, la performance du capital humain, Indicateurs.

Codes de classification de Jel : G₃₂ , J₂₄.

Abstract:

The objective of this research was to determine the tools of social audit in the subsidiary of Tube, Chiali sidi BelAbes group, Algeria. After an analysis of a sample of staff costs in the form of indicator ratios, diagrams and the use of a questionnaire on the methods of calculating salaries and the remuneration policy, it was found that lack of a knowledge assessment system in staff compensation.

Keywords: human resources accounting, social audit tools, HR management, human capital performance, Indicators.

Jel Classification Codes: G₃₂ , J₂₄.

*L'auteur correspondant: Hebri Assia ,E-mail: assiahebri@gmail.com

1- Introduction :

- Les changements ces dernières années dans les entreprises, sont liés aux transformations dans les sociétés modernes qui prennent en considération le facteur important, celui de l'individu dans l'entreprise. Selon l'Organisation de Coopération et de développement économique, « *le capital humain constitue un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité* ». Dans ce contexte, un nouveau pas a été franchi par les entreprises en intégrant dans leurs états financiers, un bilan économique et social, et désormais un bilan sociétal.

➤ La Problématique de la recherche :

- La question principale de notre problématique est : *quelle est la position de la comptabilité des ressources humaines, dans une démarche d'audit social ?* On peut découper ce questionnement, par les questions suivantes : *Est-elle un outil efficace pour le diagnostic des frais et politiques ressources humaines dans l'entreprise ?*
- *Cet instrument contribue-t-il à la précision d'objectivité des analyses de l'audit social ? la Comptabilité des ressources humaines est-elle un outil important, pour évaluer les risques des ressources humaines ?*

➤ Les hypothèses de l'étude : On propose ici les hypothèses suivantes :

- 1- HP_1 : la comptabilité des ressources humaine dans l'entreprise est un outil de test pour l'audit de conformité.
- 2- HP_2 : les données comptables sur les charges du personnel sont un outil pour l'auditeur social, afin d'analyser l'impact du poids des charges des ressources humaines à la masse salariale et aux chiffres d'affaire de l'entreprise.

➤ L'objectif de l'étude :

- 1- Comprendre le concept et les pratiques de la comptabilité des ressources humaines, comme un outil d'audit social, pour déterminer les coûts, les charges du capital humain, comme un instrument important et moderne pour valoriser, mesurer les avantages et la performance du capital humain.
- 2- Fournir des exemples d'outils utilisés pendant la mission d'audit social.
- 3- Examiner, classer les outils et les indicateurs qui font ressortir l'efficacité d'un diagnostic d'audit social.

➤ Méthodologie de l'étude :

- On a utilisé la méthode descriptive, pour donner une vision globale sur la comptabilité des ressources humaine, et démontrer ses objectifs comme un outil d'audit social.
- La méthode analytique, pour tester chacune des hypothèses par la méthode expérimentale, afin d'étudier les avantages personnels, les charges personnelles et d'examiner les données comptables, les documents fournis par l'entreprise pour conclure s'ils sont relatifs à la comptabilité des ressources humaines.

➤ L'importance de la recherche :

- 1- Chercher les traces de la CRH dans les outils d'aide à la construction de : tableaux de bord, bilan social, questionnaires d'audit social ainsi que dans les méthodes d'analyse de l'auditeur, et si les données de la CRH sont utiles pour l'auditeur pour lui permettre de mieux structurer sa mission.
- 2- Examiner les liens pratiques entre une démarche d'audit social et la comptabilité des ressources humaines.

➤ **La structure de la recherche :**

- Cette recherche est axée sur quatre plans complémentaires :
 - 1- **Axe 01** : Déterminer les différents outils de l'audit social.
 - 2- **Axe 02** : Etude de la rémunération et retraite au niveau du Groupe Chiali filiale Tubes - Sidi Bel Abbas – Algérie-.
 - 3- **Axe 03** : discussion des résultats, test des hypothèses, la conclusion.

➤ **Études précédentes :**

- 1- *Etude de : M. Djellouli Abdelhamid, (2011) , intitulé : audit des rémunérations : le cas du groupe SAIDAL SPA*, Thèse Pour l'obtention d'un magister en sciences commerciales , Faculté des sciences économiques et de gestion et des sciences commerciales , université d'Oran Algérie, les recommandations de l'auditeur sur le problème des rémunérations ont permis de soulever la pertinence quant à l'amélioration des performances de l'entreprise, qui résulte des procédures à l'égard des décisions stratégiques.
- 2- *Etude de :Catherine Voynnt Fourboul , Université Paris 2 , Panthéon Assas France (2015) , Article intitulé par : quelle représentation de l'audit social ?*. l'objectif de cette recherche était de produire un état des lieux de l'image de l'audit social, afin de mieux comprendre sa nature et la démarche de l'audit de ressources humaines. Elle a déterminé que l'audit social apparaît également différent et plus complexe, que les autres types d'audit, car il nécessite une notion qualitative de l'évaluation, des outils efficaces à l'emploi, originaux et adaptées aux problématiques sociaux, des compétences à la fois larges et spécifiques de la part des auditeurs.

1- Axe 01 : Déterminer les différents outils de l'audit social (Les outils préalables au travail de terrain, Les outils utilisé sur le terrain).

2- La Comptabilité des ressources humaines :

- Pour **E.G FLAHOULTZ** , la comptabilité des ressources humaines signifie : la comptabilité des personnes comme ressources organisationnelles. Il l'a définie comme « *unité de mesure de l'investissement dans les êtres humains, qui tient compte des coûts supportés par les entreprises. Et les autres organisations en matière de recrutement, de sélection, de location, de formation et du développement des actifs humains, tout en mesurant la valeur économique de individus pour les organisations* » .

3- Concept de l'audit social :

- Le Concept de l'audit social L'audit est un instrument correspondant au début d'un processus qui va conduire l'auditeur à même un diagnostic, lui-même servant de base à la recherche d'amélioration et à la mise en œuvre de recommandations.

4- Les outils de d'audit social.

- Les outils de l'audit social sont préalablement choisis avec l'audit. Certains sont bien entendu plus appropriés selon le besoin, le domaine à auditer et leur existence dans l'entreprise, mais d'une façon générale, les outils et les documents mentionnés ci-après sont fréquemment utilisés :

- 1- Questionnaires et enquêtes (auprès de la DG, DRH, Service comptable).
 - 2- L'entretien avec les responsables et les salariés de la catégorie concernée.
 - 3- L'entretien collectif et analyse du contenu.
 - 4- L'entretien personnalisé.
 - 5- Les documents de base (organigrammes, bilan social, déclarations annuelles, tableaux de bord, PV de réunion, budgets, dossiers du personnel, procédures,)
- L'utilisation de méthodes de "psychologie sociale" telles que l'enquête d'attitude, l'analyse du groupe, de la structure et la philosophie de management.

4-1- Les outils préalables au travail de terrain :

- Ce sont des outils utilisés en amont de la mission d'audit a la base de :

4--1- Les questionnaires de prise connaissances (QPC) :

- Le plus souvent, il est présenté six familles de question qui porte les caractères suivants : **Quoi ? Qui ? Où ? Quand ? Combien Comment ?** et dans certain cas **Pourquoi ?** Il dépend des objectifs et de l'objet de la mission d'audit et généralement sous forme de :

Tableau N° 1 : le modèle de questionnaire de prise de connaissance (QPC).

Numéro de la question	Questions formulées	Répondre précises	Remarques de l'auditeur et de l'audit
N°.....

Source : Amokrane Abdellaziz (2012), La Comptabilité Des Ressources Humaines, l'office Des Publications Universitaires, Ben Aknoun, Alger. P 144.

4--2- Les questionnaires de contrôle interne (QCI) :

- C'est un questionnaire de contrôle interne plus complexe que le **QPC** , car il demande la connaissance du référentiel qui sert de base pour son élaboration. Il

est généralement sous forme de questions fermées suivies de possibilités de commentaires de la part des audités. Voici un exemple d'un QCI :

Tableau N° 2 : le questionnaire QCI pour l'application d'une procédure.

Objectif du QCI : QQQC		Opération ou dispositif			Interlocuteur
N°	Questions	Oui	No	N. A	Commentaires
1	Votre activité fit-elle l'objet d'une procédure ?				Si non décrivez vos opérations habituelles.
2	Connaissez-vous cette procédure ? Est-elle formalisée ?				Veillez à qualifier la disponibilité, le niveau de connaissance, etc.
3	Appliquez-vous cette procédure ?				Si non pourquoi ? Les exceptions sont-elles prévues dans la procédure ?
4	Qui est responsable de la vérification de l'application de la procédure ?				Vérifier le cas échéant l'effectivité de l'autocontrôle.
5	Comment s'effectuent Ces vérifications ? Délai, opération des vérifications, etc.				
....					
....					
	Disposez-vous d'une liste des opérations ?				

Source : Reda Khelassi , (2014), **Audit Social Audit GRH, Edition Houma, Bouzaria, Alger. p.261.**

4--3- Le tableau d'attribution des responsabilités (TAR) :

- Ce tableau s'élabore à partir des manuels regroupant les instructions et les notes de services qu'un service personnel ou une personne est chargé d'appliquer (Amokrane Abdellaziz , 2012).
- Il se présente à double entrée, en lignes et en colonnes. L'auditeur porte un code, au croisement de la ligne/colonne qui précise la nature de la responsabilité de la personne par rapport à l'activité. Voici quelques codes les plus utilisés.

> P	→	Prévoit et planifie
> D	→	Décide
> E	→	Exécute
> C	→	Contrôle

- L'auditeur peut utiliser aussi "**l'arbre des causes**" qui constitue la chaine causale et facilite l'identification des responsabilités.

4--4- Les plans d'échantillonnage :

- L'auditeur aura recours aux techniques d'échantillonnage statistique lorsqu'il n'aura pas le temps ou les moyens pour mener à bien une analyse exhaustive de l'information dont il dispose (Reda Khelassi , 2014) .Il va choisir cet échantillon à partir du problème étudié et de l'information mise à sa disposition. Après, il analyse les résultats obtenus. Les méthodes d'échantillonnage à envisager en audit social sont les sondages aléatoires et les sondages par choix raisonnés.
- Alors, l'auditeur peut faire recourt aux techniques de sondage pour examiner les bulletins de paie des salariés interroger etc....si le nombre est supérieur à 100 dans l'entité.

➤ **Les outils utilisés sur le terrain :**

- Ces outils servent à analyser et à synthétiser les informations recueillies. Généralement ces des outils de statistiques descriptives, l'analyse du contenu des entretiens effectués. L'auditeur utilise aussi la fiche de relation et d'analyse de problème (**FRAP**) qui est un outil d'audit interne. on va résumer ces outils de l'audit social dans le tableau suivant:

- **Tableaux N° 3 : Les outils de l'audit social.**

Les outils de l'audit social	
Les outils préalables au travail de terrain	
Les outils	Les exemples
- Le questionnaires	Conformité
- Enquêtes	Climat social
- Entretiens	Culture de l'entreprise
Les outils utilisés sur le terrain	
Statistiques et graphiques	Représenter l'absentéisme
Techniques de simulation	G.P.P. E
Batteries des indicateurs	Qualité des services
Les données de la CRH	Bilans sociaux, rémunération, balances
Analyse de document	Manuels...

Source : Elaboré par les chercheurs sur la base des informations collectées des différentes lectures.

➤ **Conclusion :**

- l'audit social a commencé à naître dans le fil du temps, sa pratique à évoluer au niveau professionnel et a traversé plusieurs pays dans le monde, il a pris diverses formes, des plus simples aux plus complexes,
- Cet audit social va au delà de la simple réglementation et au delà de la productivité dégagée, il va engager le service RH à faire adhérer le personnel qu'elle gère à la stratégie générale de l'entreprise. Pour cela, l'audit social cherchera les leviers qui permettront aux salariés de se sentir concernés par les décisions et orientations prises par le groupe.

➤ **Axe 02 : La comptabilité des ressources humaines dans l'entreprise étudiée Chiali Tubes- SBA- Algérie.**

- Dans cette phase, voici une brève description du terrain de prise d'échantillons pour un audit social, notre présentation se fera sur l'entreprise Groupe CHIALI Sidi Bel Abbas.

1- Le Groupe CHIALI : historique, Missions et domaines d'activité :

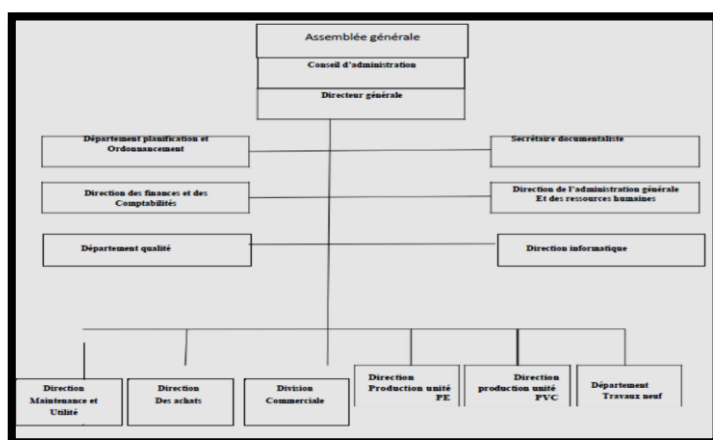
- Notre échantillon pour l'audit social va porter essentiellement sur la comptabilité des RH dans le siège à Sidi Bel Abbés.

➤ **Nomination :** Le groupe Chiali dont le siège est à Sidi Bel Abbés, possède des filiales dans plusieurs villes d'Algérie (Chiali Tubes, Chiali Profiplast et Chiali Services).

- **Nature de propriété** : Une entreprise familiale fondée en 1981 par, Mr. Chiali Ahmed, un capital social de 1.5 milliard de dinars en 2016 , ses différents domaines d'activité sont :
 - ❖ La fabrication et la fourniture d’accessoires et de canalisations thermoplastiques en PE et en PVC.
 - ❖ L’engineering et la réalisation de projets en irrigation, hydraulique, environnement et aménagement des espaces verts.
 - ❖ La fabrication et la fourniture de menuiserie et faux plafonds en PVC.
- **Siège sociale** : wilaya de Sidi BelAbes – Algérie -.
- **Staff** : Dispose de plus de 60 cadres et ingénieurs et autant d’agents de maîtrise.
- **Mission** : la production et la commercialisation de canalisations et d’accessoires.
- **Le logo du groupe** : exprime les valeurs du Groupe qui sont : Compétence et crédibilité du groupe Chiali pour la satisfaction de ses clients.
- **Système de management** : Le Système de Management de la Qualité de CHIALI TUBES, (ex STPM CHIALI) est Certifié conforme aux exigences de la norme ISO 9001 (2000), depuis août 2002.

SOURCE : Elaboré sur la base des données de la direction générale de l’entreprise siège social SBA.

➤ **Organigramme de la filiale CHIALI Tubes :**



Source : Elaboré sur la base des données de la direction générale de l’entreprise siège social SBA.

2- Les différents logiciels utilisés pour les RH :

- Le groupe dispose d'un réseau local qui permet l'accès à l'intranet et qui est relié directement à des pointeuses IP (du système de pointage). Cette pointeuse est liée directement est nécessaire pour connaître le temps voulu sur les personnels en retard, absents et éventuellement celui qui est en avance. Elle dispose également un logiciel informatique comptable SAGE .

3- La politique de rémunération :

- Celle-ci est basée sur à un ensemble de critères :
 - ❖ **La qualification** : (formation, expérience, dextérité et coordination).
 - ❖ **Les responsabilités assumées** : Imputabilité (la prise de décision est-elle risquée), la communication, la supervision.
- 4- **Les efforts requis** : Les efforts intellectuels, concentration et attention Sensorielle, l'effort physique.

4-1- **Les sources des données récoltées sur les rémunérations :**

- Le tableau ci-dessous, constitue une représentation des différentes sources de l'information, concernant les charges du personnel de l'entreprise, les politiques de rémunération, et autres.

Tableaux N° 4 : Les sources des données récoltées sur les rémunérations.

Domaine d'audit	Document	Source
Rémunération : ✓ Salaires	<ul style="list-style-type: none"> • Conventions collectives • Objectifs • Déclarations annuelles des salaires • Livre de paie • Archives • Accords d'entreprise et d'établissement • Bulletins de salaires 	RH RH Comptabilité RH RH et la comptabilité des employés
✓ Participation	<ul style="list-style-type: none"> • Dossiers individuels • Bordereaux de versement 	RH Comptabilité des employés
✓ Avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Budgets • Accords • Bilan social 	Comptabilité des employés RH RH
✓ Charges sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Balance 	Comptabilité

Source : Elaboré sur la base des données des documents de l'entreprise.

4-2- **Cas de comptabilisation les avantages au personnel :**

- ❖ **Les formes sont multiples** : avantages en nature, pourboires, gratification primes, indemnités et autres avantage, prime de transport. etc...

4--1- **Un exemple sur le départ à la retraite.** : L'auditeur social doit vérifier et examiner les méthodes de calcul qui concernent les ressources humaines de l'entité et surtout si elles sont conformes aux obligations juridiques, lois, convention collective, contrat de travail ou implicite qui mettent à la charge de l'entité des obligations de paiement.

➤ L'auditeur vérifie les indemnités de départ à la retraite qui doit être fondée sur les formules suivantes selon SCF le système comptable et financier Algérien.

➤ Utilisant des indicateurs comptables suivants :

- Engagement de retraite (IDR) = (Droits accumulés par les salariés) × (probabilité pour l'entreprise de verser des prestations) × (actualisation des prestations)
- Droits accumulés par les salariés= ancienneté totale × dernier salaire taux de progression des salaires droits acquis.
- Probabilité pour l'entreprise de verser ces prestations= probabilité de survie× probabilité de présence dans l'entreprise à l'âge de la retraite)
- Actualisation des prestations= valeur actuelle de la prestation payée à l'âge de la retraite × (1 + taux d'actualisation)^{- ancienneté future}

Et aussi que la provision = $\frac{\text{montant de prestation actualisée} \times \text{ancienneté acquise}}{\text{ancienneté totale}}$

Tableaux N° 9 : test de conformité

N°	Procédure	SCF	Conformité	Observations
1	S'assurer de l'application de la note réglementaire sur le calcul des avantages personnels un test sur une indemnité d'un employé pour un départ à la retraite	A la base de de la nouvelle note méthodologique à l'application des avantages au personnel	Non	Un écart de : 21.025,77

Source : Elaboré sur la base des données des documents de l'entreprise.

➤ Après un test de conformité On a constaté qu'un salarié, qui a été recruté le 01/01/2004 et a pris sa retraite le 31/12/2017. En 2015, son salaire annuel était de 440.000 DA, l'entreprise prévoit une indemnité de retraite de 2.5% du salaire par année d'ancienneté. Et on sait que :

- Le taux de progression des salaires annuels est de 1.5 % par an.
- Le taux de turn-over et de mortalité est de 3 % par an.
- Le taux d'actualisation est de 5% par an.
- L'ancienneté de cet employé au moment de son départ est de 14 ans .

➤ Mais l'entreprise à enregistré une dette actuarielle de 98.620 DA au 31/12//2015, avec une autre méthode de calcul non conforme à la nouvelle réglementation qui explique l'application et le calcul des avantages au personnel.

Alors on a souligné que le calcul doit être comme suit :

Calcul de l'indemnité a payé lors de son départ à la retraite :

$$440.000 \times 1.015^{12} \times 14 \times 2.5\% = 158.654 \text{ DA}$$

Calcul de l'engagement de retraite : $\frac{[158.654 \times (1 - 0.03) \times 1.05^{-2}]}{\frac{12}{14}} = 119.645,77 \text{ DA}$

Alors un écart de : 119.645,77- 98.620 = 21.025,77 DA

L'entreprise devra augmenter la provision par la différence entre ce qui a été constaté précédemment et la nouvelle obligation soit 21.025,77 DA

Cet impact est à enregistrer en report à nouveaux.

Source : Elaboré sur la base des données des documents de l'entreprise.

4--2- Cas des charges du personnel de l'entreprise :

- Un échantillon a été pris, de la balance des quatre exercices concernant les charges du personnel marquant les périodes retenues pour notre étude (2013-2016).

- un audit social sur un échantillon limité sur les charges personnel, avec l'utilisation de la comptabilité des RH .Ces dernières sont présentées sous forme de tableaux pour simplifier l'analyse, on a résumé ainsi les charges personnel dans un tableau sur la base de la balance présents sur le logiciel sage, comporte des montants des charges sur le personnel, enlevés de la comptabilité des RH de l'unité étudié.

Tableau N° 5 : les montants en KDA des charges du personnel (2013-2016).

Charges du personnel	2013	2014	2015	2016
Total des salaires de base	70000	73000	74200	75000
Les Heures supplémentaires	9000	9543	8326	9650
Salaires des temporaires	5400	4300	6230	7200
Primes des cadres	21000	22300	24300	26100
Primes des ouvriers	11500	15200	14600	17500
Primes des agents de maitrise	9800	12520	12000	13100
Primes des employeurs	18000	19450	20300	17500
Primes des manoeuvres	7500	5000	6200	6800
Congé payé	11000	14200	15600	15400
Indemnité des départs à la retraite	11500	11200	12000	9000
Indemnité de transport	5300	4000	6000	8000

Source : Etablie sur la base des documents de l'entreprise (2013-2016) .

- L'auditeur fait un constat, à l'aide de cet outil qui est la balance afin d'auditer l'évolution de la masse salariale de l'entreprise, ce qui donne ceci :

- Les données collectées montrent la situation des charges du personnel, passé de 209.323 en 2013 à 238.250 en 2016 soit une augmentation dû évidemment en grande partie par la prise en charge sociale passée de 10.65% de la masse salariale totale en 2013 à 11.33% en 2016. Aussi une augmentation des primes des cadres.

- Sur la base de cet outil qui est la balance et les données de la comptabilité du personnel, l'auditeur peut étudier plusieurs éléments importants comme le poids des salaires de base supplémentaire sur la masse salariale comme suit :

Tableau N° 6 : le poids des salaires de base sur la masse salariale (les montants en KDA).

Années	2013	2014	2015	2016
Masse salariale totale	209.323	220.713	230.416	238.250
Base de salaires	70000	73000	74200	75000
Masse salariale totale	33%	33%	32%	31%

Source : Etablie sur la base des documents de comptabilité de l'entreprise (2013 - 2016) .

- La figure suivante indique l'évolution de la masse salariale au cours des quatre dernières années par rapport au chiffre d'affaires :

- **Tableau N° 7 : chiffres d'affaire et la masse salariale de quatre année (2013-2016) .**

Années	Chiffre d'affaire KDA	Masse salariale total
2013	5 889 000	209.323
2014	5 155 000	220.713
2015	6 354 000	230.416
2016	6 944 000	238.250

Source : Etablie sur la base des états financiers et les données comptable des RH Chiali Tube.

- L'analyse de cette évolution permet de mesurer la performance dans une logique d'optimisation et montre le comportement des charges du personnel.

4--3- **Le questionnaire :** Avec 50 salariés concernant d'évaluation du personnel axé sur les connaissances dans l'entreprise :

- Afin d'explorer la position de l'évaluation de la connaissance au niveau de l'entreprise, on a lancé un questionnaire comme suit :

Tableau N° 8 : Questionnaire d'évaluation de système de rémunération axé sur la connaissance.

Questions	Procédure	Réponses
La politique des heures Supplémentaires ?	Vérification au niveau de la comptabilité de la paie et direction des RH	Sont majorées à 50% 75% 100% du taux d'horaires
Quel est le nombre de cadres ?	L'analyse des indicateurs du bilan social concernant l'effectif	60 cadres
Quel est le nombre d'agents à la retraite depuis 2016 ?	L'analyse des indicateurs du bilan social concernant taux de départ	5 agents
Existe-t-il un système d'évaluation du personnel axé sur les connaissances ?	Entretien et questionnaire sur un échantillon de 50 salariés	73% des salariés dise qu'il y a une absence d'une évaluation de connaissance de chaque employé dans le système de rémunération
Quelle est la progression de la masse salariale ?	Analyse sur la base d'indicateur et graphique	Taux stable à cause de la politique de recrutement par année et le chiffre d'affaire satisfaisant par rapport à la masse salariale

Source : établie sur la base des états financiers et les données comptable des RH de CHIALI Tube.

- Le recensement sur les formations et les diplômes des employés sur la base des indicateurs du bilan social était comme suit : 30,37% possèdent un niveau d'enseignement moyen contre 17,10 % seulement possèdent un niveau secondaire + BAC. En outre, le niveau universitaire représente 32% de l'ensemble de l'effectif, dont 16,28 % sont des techniciens et des techniciens supérieurs, 7,92% sont des licenciés et 14,51% possèdent le grade d'ingénieur d'état., 28% possèdent un master. Enfin, un niveau d'études supérieures à un master ne correspond qu'à 0,65 % du personnel de cette entreprise.

➤ **Axe 03 : la discussion des résultats.**

- Après l'exemple étudié au niveau de l'entreprise étudiée, on peut citer les résultats suivants :
- 1- Un essai d'audit social sur un échantillon des charges du personnel et les méthodes de calcul des avantages du personnel , dans la filiale Chiali SBA, a démontré que la méthode de calcul d'un départ à la retraite d'un employé, n'est pas dans les normes par rapport à la note émanant SCF.
 - 2- l'analyse des charges du personnel par des données comptables, afin d'analyser l'impact au poids des charges des ressources humaines à la masse salariale et aux chiffres d'affaire de l'entreprise , implique un lien assez fort entre les deux variable , ou il existe une influence moyenne des charges du personnel et les réalisations financières dans l'entreprise étudiée , car les indices 3.55% , 4.28% , 3.62% , 4.30 % sont des valeurs appréciables pour cette analyse financière des charges du personnel de l'entreprise .
 - 3- Sur la base du questionnaire d'audit pour répondre à quelque question sur les méthodes de calcul des salaires et la politique de rémunération , il s'avère que la majorité des employés ; constatent qu'il a une absence d'un système d'évaluation des connaissances dans la rémunération d'où on a proposé une méthode de calcul des connaissances basée sur des formules de la comptabilité des ressources humaines comme une suggestion de l'entreprise étudiée .
 - 4- les résultats de cette étude ont montré que la comptabilité et un outil et un instrument de l'audit social et de l'audit des ressources humaines comme un instrument très important pour l'évaluation des frais du personnel, et sa contribution dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

5- Conclusion générale :

- La comptabilité des ressources humaine (CRH) , est un instrument de mesure, caractérisant un phénomène qui n'est pas toujours directement appréhendé , mais seulement cerné dans ses manifestations. Elle s'applique à des résultats évalués en termes de coût, du qualité, et du comportement elle peut adopter la forme d'un ratio ou de données brutes. En ce qui concerne le domaine de l'audit la rémunération, il s'agit le plus souvent d'un audit de conformité, visant à s'assurer que l'ensemble des calculs de paie, les avantages au personnel, les charges du personnel..., sont fait dans le respect des législations du travail, sociale et fiscale.
- L'audit s'assure également que les salariés et les organismes sociaux sont payés dans les délais impartis. L'audit de conformité de la paie requiert de la part de l'auditeur une expertise technique de la paie et une bonne connaissance des spécificités de l'entreprise afin de constituer l'échantillon des bulletins à contrôler.

6. Les Ouvrages :

- ¹⁻ Amokrane Abdellaziz, (2012), *La Comptabilité Des Ressources Humaines*, l'office Des Publications Universitaires, Ben Aknoun, Alger .

- 2- Fatima Zohra Drissi, (2017), *Audit Social Procédure De Contrôle*, Editions Berti, Dely Ibrahim, Alger .
- 3- Geneviève Lacono, (2014), *Gestion Des Ressources Humaines*, Edition Casbah, Hydra, Alger .
- 4- Jacques Igalens, (2008) , Jean-Marie Peretti, *Audit social, Meilleures pratiques méthodes outils*, édition Eyrolles, France,.
- 5- Reda Khelassi , (2014) , *Audit Social , Audit GRH*, Edition Houma, Bouzaria, Alger .

➤ **Les Thèses:**

- 1- Charly Eméric Olagoké ADJOBÓ, *Realisation d'une mission d'audit social , cas de l'entreprise generale des batiments Rober Baracchi (Sénégal)*, Mémoire de fin de cycle, Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion, Senegal,2016.
- 2- Jean-Arnaud ELICHABERE, (2008) , , *Management des ressources humaines, Rapport D'audit RH*, pour l'obtention du Master 02 , IAE de Bordeaux , pole universitaire des science de gestion IV, France .

➤ **Articles :**

- 1- Rachid Zammar, Nouredine Abdelbaki, *L'audit Social Comme Outil D'aide A La Gestion Des Ressources Humaines Des Organisations*. Cas D'une Organisation Publique Et Une Autre Privée, European Scientific Journal December 2017 edition Vol.13,2017.
- 2- Y.N.Popov, *L'audit Social peut utiliser le principe du Tripartisme formule par L'OIT (L'analyse comparée des modèles nationaux de l'audit social)*, disponible sur le site <http://www.auditsocial.net/wp-content/uploads/2011/06/YouriPOPOV.pdf> .