

AUDIT SOCIAL



Contrôle
de gestion
sociale

**NOTATION
SOCIALE**



AUDIT SOCIAL

VEILLE
SOCIALE

SOCIAL
SK

Ça peut aussi vous arriver



**BOYCOTT
WAL*MART**



La Cartographie des Risques s'applique aussi aux Risque Sociaux

Démarche systématique et méthodique conduite dans une organisation et qui a pour objectifs :

- *d'inventorier les risques sociaux ou les zones à risques,*
- *d'évaluer leur probabilité de déclenchement de ces risques*
- *d'évaluer leur impact & gravité.*

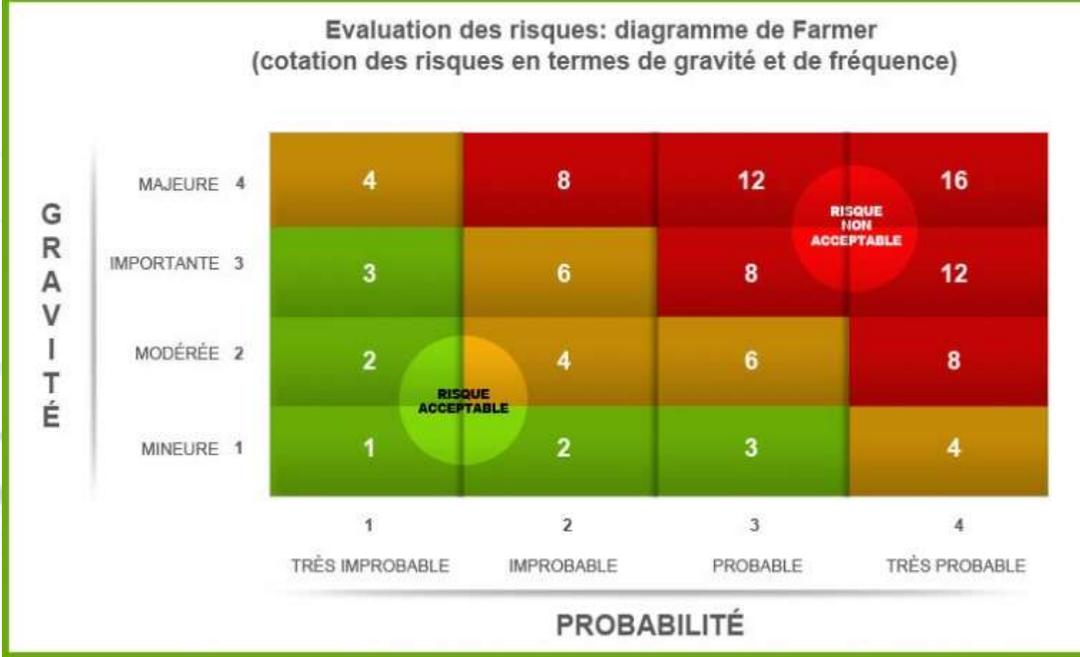
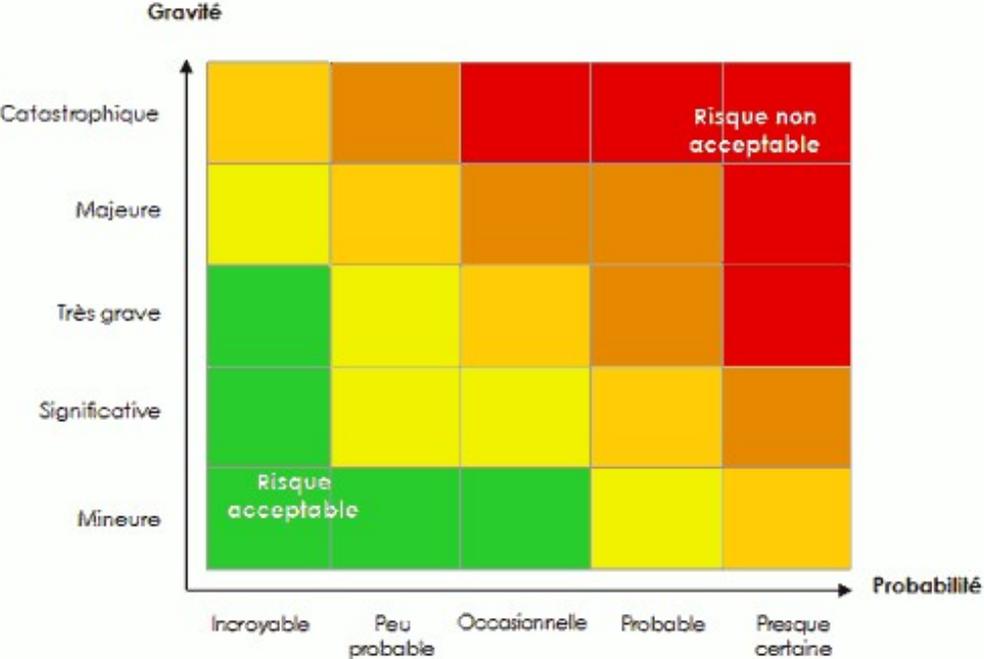
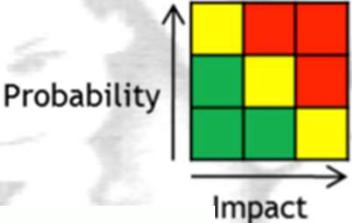
Cette démarche permet donc d'apprécier la vulnérabilité d'une organisation par rapport aux risques sociaux.

Ce travail de cartographie des risques sociaux associe DRH, Risk Manager, opérationnels & auditeurs.

A noter qu'en France il est obligatoire de réaliser une analyse annuelle des risques.

Ci après quelques exemples de cartographies de risques :

La Cartographie des Risques s'applique aussi aux risque sociaux



La Cartographie des Risques s'applique aussi aux risque sociaux

RISK CARD			
Description	Lack of awareness / non-compliance with Local Labour Regulations / Lack of Contingency Plans		Risk Number 13
1. GENERAL INFORMATION			
Current Risk Assessment	Risk Assessment taking into consideration Controls and Actions Plans described below		
Probability of occurrence	Moderate	Probability of occurrence	Low
Impact	High	Impact	Medium
Risk Owner	Name Aaa bbbb	Position HR & Internal Com. Director	
Team Coordinator	Name Ccc dddd	Position Compensation & Benefits Manager & HR Services	
Causes of the Risk	Consequences of the Risk	Management Strategy	
<p>Develop the Risk to proper identify the different causes that may lead to the materialization to the risk.</p> <ul style="list-style-type: none"> Lack of Compliance's culture, "always it has been done this way" Lack of responsibility / commitment of the Direction/Management. In some countries "to pay as marks the law," it does not mean to obtain coverages or to be able to obtain rescue rights (e.g. Social countries)... There gives priority to the "saving of costs" (short term) versus to the fulfillment. Lack of good external, or expert internal advisers in the matter Unexpected Legislative changes Lack of ERP (Global HR) 	<p>Once the causes of risk have been identified, the team have to evaluate which consequences would the company suffer in case of materialization.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sanctions, fines Loss of rights or access to some important tenders Subsidiary Responsibility of the Executives (sorrow of jail) Bad image of the Company (internal (for with the employees - Ambassador) and external) = Reputational impact Social / labor Conflicts Temporary Contracts built against the law = more costs and needed severance payments (if you want to terminate) 	<p>The company have to define the strategy that will follow to mitigate the probability and/or the impact of the risk.</p> <ul style="list-style-type: none"> Develop internal Policies and Procedures Improve the Compliance culture: <ul style="list-style-type: none"> Appoint internal responsible in operations, managing local labor regulations Training to improve the legal background of local employees Strength communication from Corporate with the Operations Proper legal advisers in the Operations Succession Model: <ul style="list-style-type: none"> Periodical reporting to Corporate of the main issues and concerns Periodical Social Controls Strength relationships with the 	

RISK CARD			
Description	Inability to attract Talents and retain executive and key employees		Risk Number 19
1. GENERAL INFORMATION			
Current Risk Assessment	Risk Assessment taking into consideration Controls and Actions Plans described below		
Probability of occurrence	Moderate	Probability of occurrence	Low
Impact	Very High	Impact	Medium
Risk Owner	Name Aaaa bbbbb	Position HR & INTERNAL COMM. DIRECTOR	
Team Coordinator	Name Joan Manel Micó	Position HR Business Partner BTO	
Causes of the Risk	Consequences of the Risk	Management Strategy	
<ul style="list-style-type: none"> Difficulty to find, hire and retain Talents in the countries where we operate Some positions requires a lot of travelling (60%) Expatriates Labor conditions Lack of maturity of the plans of Training and Development; and of the Career paths and succession Management Style of leadership Lack of an integral Human Resources ERP 	<ul style="list-style-type: none"> Talent attractiveness Decrease the global performance of the company Decrease of our internal and external employer branding Demotivation of key personnel Lack of knowledge of key areas and processes managed by one key employee 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborate an HR development strategy totally aligned with company objectives. Develop talent management process Develop employer branding Retain Executive and key employees 	

La Cartographie des Risques s'applique aussi aux risque sociaux

AUDIT SOCIAL SOCIAL COMPLIANCE AUDIT LISTE DES DOCUMENTS MAROC DOCUMENTS CHECK LIST FOR MOROCCO

Les documents suivants sont nécessaires à l'audit et doivent être disponibles pour l'auditeur. Les employés doivent également être présents (sauf maladie, autorisation d'absence).
The following records and documents are necessary for the compliance audit, and must be available for review. Employees will need to be present to conduct a complete audit (except authorised and justified absence).

- Déclarations CNSS, preuve du paiement des cotisations mensuelles
CNSS declaration, proof of monthly contributions' payment
- Déclaration AMO ou mutuelle, preuve du paiement des cotisations
Obligatory insurance
- Assurance Accident du travail
Injury insurance
- Dossiers du personnel : contrat de travail ou carte de travail, carte d'identité, carte CNSS...
Personnel Record: working contract, identity card, CNSS card...
- Cartes de pointage de l'ensemble du personnel sur les 12 derniers mois
Time cards for all employees for last 12 months
- Bulletins de salaire de tous les employés pour les 12 derniers mois
Pay slips of all employees for last 12 months
- Registre des congés
Holidays records
- Liste interne du personnel avec nom, matricule, date de naissance, date d'embauche, taux horaire ou salaire mensuel (si possible)
Internal listing of employees with name, employee number, date of birth, hiring date, hourly rate or monthly wage (if possible)
- Les documents listés aux points 1, 2, 3 et 6 doivent également être disponibles pour les employés des prestataires de service travaillant sur le site audité.
Documents listed in points 1, 2, 3 and 6 should also be available for service providers employees working on the audited site.
- Les enregistrements des vérifications externes des chaudières, compresseurs, installations électriques
External inspections records for boilers, compressor, electrical installation
- Les attestations de formation aux premiers secours, à l'utilisation des extincteurs
Extinguishers and first aid training records

ASSESSMENT SUMMARY REPORT					
(Supplier Guiding Principles and Human Rights Policy Assessments)					
Facility Name Cobomi		Coca-Cola Facility Number S-MAR-IN-008487		Product Category Beverages - Carbonated Beverages (7313-1500)	
Facility Street Address Technopole Aeroport Med V - Nouasseur		City Casablanca	State/Province	Country Morocco	Postal Code
Facility Contact/Role Tarik EL Biter-Plant Manager		Parent Supplier (if known) NABC			
Assessment Date September 25th, 2018		Number Of Auditors 2		Assessment Team A.Abouzahra/M.Araoua	
Coca-Cola System Contact Mr Najib Doubiani		Group Africa_Eurasia		Service Provider Intertek	
Total Workforce (Total Employees + Total Non-Employee Workers) 206		All Employees (Sum of 3 boxes to the right)		Production Employees	Sales & Distribution Employees (Female/Male)
		Men 128		64	0
		Women 7		0	64
Workers Present At Assessment 71		Workers Interviewed 18		All Non-Employee Workers (Sum of 3 boxes to the right)	
		Men 64		Production NEW Workers 44	Sales & Distribution NEW Workers 0
		Women 7		0	Other NEW Workers 7
Assessment Type		<input type="checkbox"/> Initial Assessment <input type="checkbox"/> On Site Follow-Up Assessment <input checked="" type="checkbox"/> Re-Assessment <input type="checkbox"/> Desk Assessment <input type="checkbox"/> Mutual Recognition - Joint Audit (Also Indicate if Initial, Follow-Up, etc.)			
Score 0		Rating Green (0) Fully Compliant - No Further Action Required		Access Denied?	
		Yellow (1-7) Corrective Action Required (Send Supporting Evidence)		<input type="checkbox"/> Full Access Denied	
		Orange (8-27) Corrective Action Required and Follow-Up Assessment or Desk Assessment Required		<input type="checkbox"/> Partial Access Denied	
		Red (28+) Corrective Action and Follow-Up Assessment is Required		<input type="checkbox"/> Employee Access Denied	
				<input type="checkbox"/> Record Access Denied	

Plusieurs définitions de l'Audit Social :

On en retiendra deux principales définitions : Celles de Raymond Vazier & de Pierre Candau :

Raymond Vazier: *Promoteur de l'audit social en France*

*Il considère l'audit social comme « un **instrument de direction et de gestion** et une démarche d'observation qui, à l'instar de l'audit financier ou comptable, tend à estimer la capacité d'une entreprise ou d'une organisation à **maîtriser les problèmes humains ou sociaux** que lui pose son environnement et à gérer ceux qu'elle suscite elle-même par l'emploi du personnel nécessaire à son activité ».*

Pierre Candau :

*Il définit l'audit social « comme une démarche **d'investigation** (recoupements, témoignage, preuves...), d'observation, **d'analyse, et d'évaluation** (réel vs souhaité), reposant sur des **référentiels** explicites et utilisant des techniques permettant:*

- *D'abord, **d'identifier les problèmes** induits par l'emploi du personnel, les contraintes sous forme de coûts et de risques,*
- *Ensuite, de **diagnostiquer les causes** des problèmes décelés et à en évaluer l'importance,*
- *Enfin, à **aboutir à la formulation de recommandations** ou de propositions d'action.*

Six spécificités de l'Audit Social :

Ces spécificités concernent :

- 1. Le champ d'action qui est le volet social : Un sujet **très sensible**,*
- 2. Le caractère complexe des données à auditer : **Qualitatives** (Ex: Climat social) & **Quantitatives**,*
- 3. **L'insuffisance** des informations disponibles ou la **volonté délibérée de cacher des données sensibles et gênantes** (non déclaration à des organismes sociaux)*
- 4. L'utilisation des **méthodes et techniques voir scientifiques** difficilement applicable à des **sciences sociales***
- 5. L'absence **d'obligation légale** de déclaration du **Bilan Social** vs Bilan Comptable, et donc importance moindre l'Audit social vs financier ou comptable*
- 6. Pratiques encore **timides** de l'audit social mais un avenir **très prometteur** suite aux différents ALE's signés et aux **pressions des donneurs d'ordre internationaux** pour éviter toute forme de **dumping social**.*

Il y a trois niveaux de l'Audit Social :

1- Audit de Conformité

*L'audit de conformité est une démarche d'audit dans laquelle on compare **la règle et la réalité**, cad ce qui devrait être et ce qui existe réellement; l'auditeur dispose alors d'un **référentiel préexistant** sous forme de : Lois, règles d'organisation, méthodes de travail, réglementations, normes, etc...).*

*En pratique l'auditeur va être amené à recourir à la **méthode d'échantillonnage**, compte tenu de l'abondance des données et des documents.*

*L'Audit de conformité peut être conçu comme un **audit juridique appliqué au droit social**, car l'auditeur va s'efforcer de rechercher des traces **du non-respect** des obligations sociales pesant sur l'entreprise. D'un point de vue formel le rapport de l'auditeur devra constamment identifier le **risque réel de sanction**, en cas de non respect des obligations légales.*

2- Audit d'Effacité

*Il s'agit d'un audit qui permet d'analyser et de déduire si les résultats obtenus sont-ils conformes aux **objectifs fixés** ? Et cette fois non par rapport à un **référentiel légal**, mais plutôt par rapport à un **référentiel construit**.*

Trois éléments semblent ainsi se dégager de l'audit d'efficacité à savoir :

- L'analyse des résultats par rapport aux **objectifs**,*
- Le **coût** d'obtention de ces résultats,*
- La **qualité** de ces résultats.*

3- Audit Stratégique

Ce niveau d'audit comporte trois aspects d'audit:

- ✓ *Audit de la **cohérence** entre la **politique** RH & Sociale et la **stratégie** générale de l'entreprise,*
- ✓ *Audit de la cohérence globale **politique** RH & Sociale et **des politiques des autres fonctions** de l'entreprise.*
- ✓ *Audit de la convergence avec la prospective : cad est ce que la **politique sociale** est en phase avec **l'évolution** de l'entreprise et de son **environnement**.*

Les Référentiels de l'Audit Social ou Le Système de Références & les Normes

Des Normes Internes & Externes :

5 Normes ou Références Internationales



3 Normes ou Références Nationales



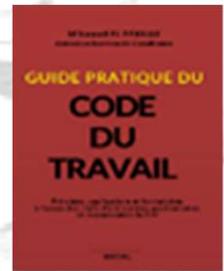
Audit Social : Levier de conformité aux normes sociales nationales



Les référentiels au Maroc sont pluriels :
Ils peuvent être d'abord, Internes ou Externes à l'Entreprise :

Internes: Contrat de travail, Accords d'entreprise, Conventions Collectives (CC d'E/ise, Secteur, Branche), référentiel interne à l'entreprise.

Externes: Le Code du travail, Les décrets d'application, La Jurisprudence & les autres sources de droit.



1- Audit d'efficacité

Audit Social : Vecteur de convergence normes sociales internationales :

Normes Internationales :

1. SA 8000 : Apparue 1990, cette norme englobe 9 exigences et tire ses sources des conventions internationales de l'OIT. C'est une norme qui est axée sur la triptique: Exigence, Ecart & Action

C'est une norme américaine née après le scandale de Nike, Très couteuse à déployer, environ 300 Kdh Elle permet de contrôler ton entreprise, ton sous-traitant et le sous-traitant de ton sous-traitant : Au Maroc il y avait une seule entreprise (mais fermée depuis), en France environ 10 et en Italie 40 mais ce nombre est trop critiqué.



- Exigence 1 : Main d'œuvre infantile**
- Exigence 2 : Main d'œuvre forcée**
- Exigence 3 : Santé et Sécurité**
- Exigence 4 : Liberté syndicale et droit de négociation**
- Exigence 5 : Discrimination**
- Exigence 6 : Pratiques disciplinaires**
- Exigence 7 : Heures de travail**
- Exigence 8 : Rémunération**
- Exigence 9 : Systèmes de management**

Audit Social : Vecteur de convergence normes sociales internationales :



Normes Internationales :

2. Le Pacte Mondial (2000) : Il englobe 4 Volets : Droits de l'Homme, Normes Internationales du Travail, Environnement & Lutte contre la corruption (rajouté en 2004) 10 items.

I-Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

II-Normes internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

III-Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

IV-Lutte contre la corruption (rajouté en 2004)

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et pots-de-vin.

Audit Social : Vecteur de convergence normes sociales internationales :



Normes Internationales :



3. ISO 26000 (2010) :

Elle ne recommande pas de certification ou d'exigence, mais elle donne des lignes directrices et englobant 7 Principes et 7 Questions centrales. Mais elle exige un volet **Communication prononcé** : Publication des rapport de RSE par exemple ou publication du rapport de Développement Durable et les mettre à la disposition des parties prenantes (Site Web ou Hotline par exemple) et ce pour ouvrir les voix de recours en cas de désaccord vs un élément publié (Exemple : l'Extranet Fournisseurs de l'OCP).

7 Principes :

1. Redevabilité
2. Transparence
3. Comportement éthique
4. Reconnaissance des intérêts des parties prenantes
5. Respect du principe de légalité
6. Prise en compte des normes internationales de comportement
7. Respect du droit de l'Homme

7 Questions centrales :

1. Gouvernance de l'organisation
2. Droits de l'Homme
3. Relations et conditions de travail
4. L'environnement
5. Loyauté des pratiques
6. Questions relatives aux consommateurs
7. Communautés et développement local

Audit Social : Vecteur de convergence normes sociales internationales :



Normes Internationales :

4. Référentiel GRI (Global Reporting Initiatives):

Il englobe toutes les normes sociales récentes relatives à la responsabilité sociétale. Il est orienté **Reporting** vs 6 volets : **Economie, Environnement, Droits de l'Homme, Social, Société & RSE.**

Economie

1. Performance économique ;
2. Performance sur le marché
3. Impacts économique indirects
4. Pratiques d'achat

Environnement

5. Matières, Energie, Eau,
6. Bio diversité, Influent et déchets
7. Produits et service, conformité et transport, Généralité
8. Evaluation environnementale des fournisseurs
9. Mécanismes de règlement des griefs environnementaux

Droits de l'Homme

13. Non discrimination
14. Liberté syndicale, Sécurité ...



Social

Pratiques en matière d'emploi et travail décent

10. Emploi, relations employeur / employé
11. Formation et éducation
12. Diversité et égalité des chances, égalité de la rémunération

Société

15. Communautés locales
16. Lutte contre la corruption

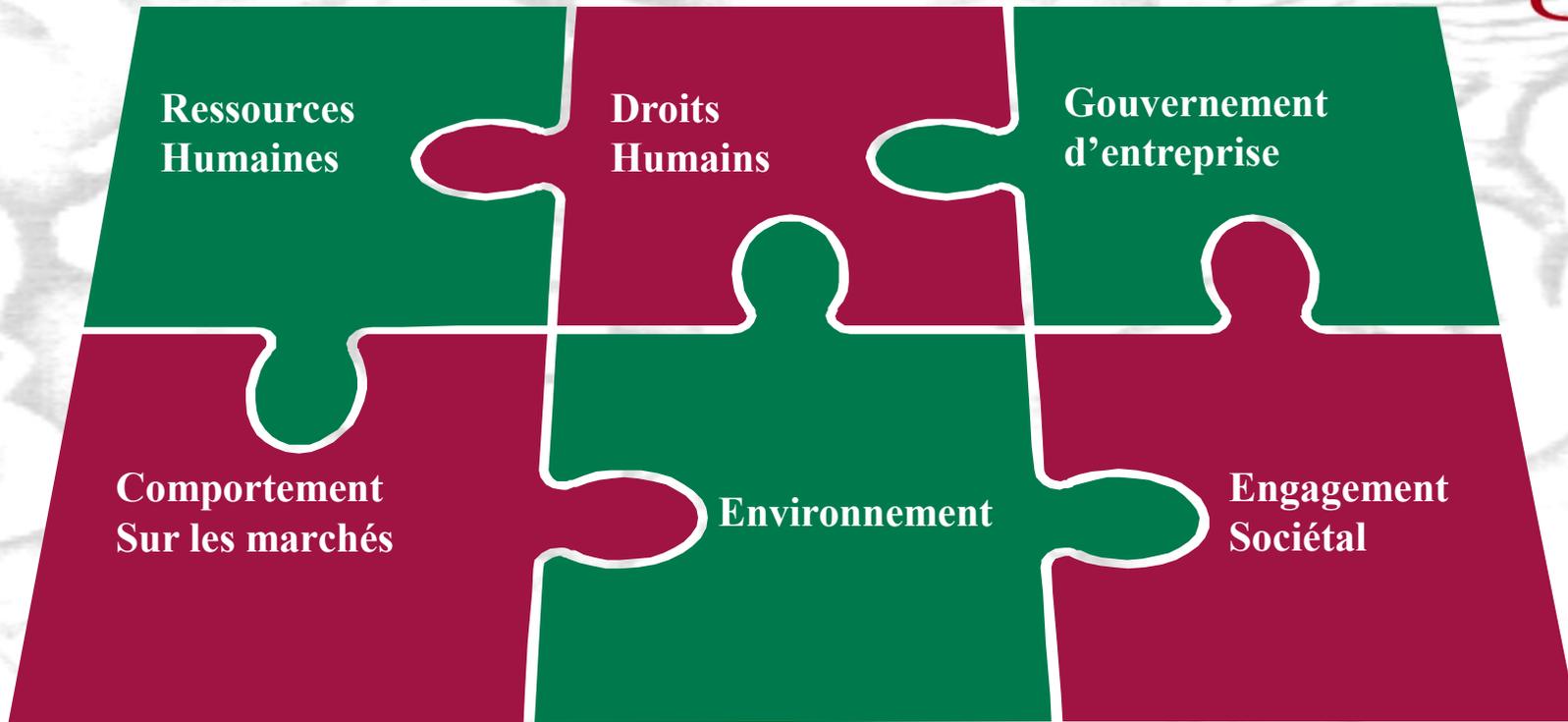
Responsabilité liées aux produits

17. Santé sécurité des consommateurs
18. Vie privée des clients

NB : Les aspects ne sont pas exhaustifs, ils sont au nombre de 46.

2- Audit d'efficacité

La Notation Sociale by Vigéo : 6 Domaines



THE GLOBAL COMPACT



- ▶ Déclaration ONU de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (1977, révisée 2000)
- ▶ Déclaration ONU sur les principes et les droits fondamentaux au travail (juin 1998)

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (1976, révisés 2000)

2- Audit d'efficacité

Audit Social : Levier de conformité aux normes sociales nationales



Normes Nationales :

Norme Fibre Citoyenne (2003): Il s'agit de 12 principes développée par l'AMITH et inspirée de la SA 8000 : c'est une norme allégée & adaptée au secteur Textile.



Principe 1 : Travail Des Enfants

Principe 2 : Travail Forcé

Principe 3 : Discrimination

Principe 4 : Hygiène, Santé Et Sécurité

Principe 5 : Heures De Travail

Principe 6 : Liberté D'association Et

Droit de Représentation

Principe 7 : Rémunération & Avantages Sociaux

Principe 8 : Mesures Disciplinaires Et Harcèlement

Principe 9 : Emploi Régulier

Principe 10 : Sous-traitance

Principe 11: Environnement

Principe 12: Management.

Audit Social : Levier de conformité aux normes sociales nationales



2- Audit d'efficacité

Normes Nationales :

2. Norme NM 005 601: Au Maroc il y a que 3 Entreprises inspirée de la SA 8000 adaptée vs code du travail sous l'impulsion du Ministère du Travail.

3. Label CGEM 2006:



- **Label CGEM :** Développé en 2006 il englobe 9 volets et il concilie entre la **rigidité** de la norme SA8000 et la **flexibilité** des normes nationales.

Il a ramené une méthodologie d'audit et dispose de plus de crédibilité en formant un nombre d'auditeurs pour l'implémentation et leur donne une accréditation renouvelable chaque année. Il est à noter que label est renouvelé chaque 3 ans.

Il englobe les 9 axes suivants :

Axe 1 : Droits de l'Homme.

Axe 2 : Conditions de travail et Relations professionnelles

Axe 3: Respect de l'environnement.

Axe 4: Prévenir la corruption.

Axe 5: Concurrence loyale

Axe 6: Transparence

Axe 7: Intérêts des clients et des consommateurs.

Axe 8: Responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants

Axe 9: Développer l'engagement sociétal



L'INSTITUT MAROCAIN DE L'AUDIT SOCIAL « IMAS »

Chouaib HADOUIRI
Président de l'IMAS

L'Institut Marocain de l'Audit Social « IMAS », rassemble des auditeurs sociaux, des directeurs et gestionnaires des ressources humaines, des consultants et des chercheurs engagés au service de la promotion de l'audit social et de la responsabilité sociale au sein des entreprises marocaines.

Créé en 2011, l'IMAS a réussi, tout en bénéficiant de son partenariat avec l'Institut International de l'Audit Social « IAS-Paris », à mobiliser un réseau d'experts nationaux et internationaux reconnus en audit social et en responsabilité sociale. Par sa nature et ses valeurs, il est pleinement engagé en faveur de la diversité et la promotion de l'approche genre au sein des entreprises.

L'IMAS a pour objet :

- De créer une structure d'accueil ouverte à toute personne physique ou morale qui souhaite contribuer au développement, au Maroc, de l'audit social et de la responsabilité sociale dans les secteurs privés et publics.
- De promouvoir la recherche sur l'audit social et la responsabilité sociale en organisant notamment les conditions favorables à la conduite et à la diffusion des techniques et des travaux de recherche dans ces domaines.
- De regrouper l'ensemble des professionnels et de susciter la création, d'un réseau d'échanges entre les personnes physiques ou morales intéressées par le développement de l'audit social et la responsabilité sociale.
- De tisser des liens de coopération avec des associations et des organisations nationales et internationales, dans le cadre de projets nationaux ou internationaux en lien avec les objectifs cités en haut.



QUESTIONS / RÉPONSES

