

**Y.N.Popov,**  
**Docteur en économie,**  
**Professeur de l'Académie du travail et des relations sociales (Moscou), vice-président de l'Institut international de l'audit social (Paris)**  
**E-mail : [popov-un@mail.ru](mailto:popov-un@mail.ru)**

## **L'AUDIT SOCIAL PEUT UTILISER LE PRINCIPE**

### **DU TRIPARTISME FORMULE PAR L'OIT**

#### **(L'analyse comparée des modèles nationaux de l'audit social)**

##### **1. L'audit social est devenu un phénomène global**

L'audit social est beaucoup plus récent que son parent le plus proche – l'audit financier. Pour la première fois, l'expression «audit social» a été utilisée dans les années 1940 du siècle dernier par Theodore J. Kreps, professeur d'économie à la business school de l'Université Stanford. En 1953, le chercheur américain H.R Bowen a consacré une dizaine de pages à l'audit social dans un de ses livres. Un peu après, l'idée et la pratique de l'analyse des relations sociales au niveau professionnel ont traversées l'océan Atlantique vers les pays de l'Europe Occidentale où il y a aujourd'hui des autorités dans le domaine de la théorie de l'audit social. Ainsi par exemple, en France : Candéau Pierre., Vatie Raymond., Igalens Jacques., Peretti Jean-Marie., Landier Hubert, Etc... Dans les années 1960, l'Institut International de l'Audit Social a été créé par Raymond Vatie à Paris, avec lequel à présent coopèrent les chercheurs et les praticiens de plusieurs pays: Luxembourg, Belgique, Canada, Maroc, Liban, Algérie, Russie, etc... Sans exagération, on peut affirmer que de nos jours l'audit social est devenu un phénomène global. Dans la plupart des pays du monde il a pris diverses formes, des plus simples aux plus complexes: audits des Ressources Humaines portant par exemple sur les rémunérations, l'hygiène du travail, ou le respect des normes environnementales.

Il y a une série des raisons objectives qui expliquent le caractère global de l'audit social. Celles-ci résultent des tendances sociales telles qu'elles caractérisent le développement économique de l'économie moderne après la Deuxième Guerre mondiale. Tout à fait logiquement, quand dans la société industrielle les ressources financières et le bénéfice définissaient les paramètres principaux et le but de l'entreprise, l'audit financier jouait le rôle clé dans la gestion de celle-ci. Dans la société postindustrielle, le facteur décisif de la production porte désormais sur les ressources humaines; en raison de cela, il est évident que les missions d'audit des relations sociales et, en premier lieu, des conditions de travail et de rémunération, sont désormais prioritaires dans la gestion de l'entreprise. Dans l'économie de marché contemporaine, la fonction économique de l'entreprise (la recherche d'un bénéfice) est conditionnée par la fonction sociale: le propriétaire peut obtenir un bénéfice, s'il réussit à former un personnel hautement professionnel, recevant un salaire décent, entraîné à la réalisation des objectifs de résultats; il s'agit également pour le propriétaire de minimiser les risques sociaux et d'envisager les dépenses sociales, non comme des coûts de production obligés, mais comme des investissements humains, permettant d'augmenter la valeur créée.

Les changements radicaux caractérisant l'économie de marché contemporaine (l'augmentation du rôle du facteur social, la complication du milieu concurrentiel, la transformation du contenu de la capacité concurrentielle, etc...), obligent à recourir à de nouvelles méthodes de management social et à utiliser les outils plus efficaces dans la gestion des ressources humaines. Un de ces outils est l'audit social.

L'audit social a reçu aujourd'hui une assez large expansion, parce qu'il répond en premier lieu aux intérêts de l'entreprise. Ce n'est pas par hasard si les propriétaires sont devenus les initiateurs d'enquêtes sur les relations sociales, car l'audit social leur permet:

- d'avoir une vision plus objective du climat social de l'entreprise que celle que leur fait remonter les managers;
- de détecter les menaces réelles de tensions sociales en vue de prendre les mesures préventives de minimisation des risques sociaux;
- de créer une image plus attrayante aux yeux du consommateur et par cela d'augmenter la capacité concurrentielle de leur activité.
- de créer un milieu plus sain pour les affaires, car l'audit social réduit, dans une large mesure, le risque d'une mise en œuvre de méthodes compétitives, mais socialement inacceptables.

Le coût de l'audit est ainsi justifié, car l'audit social contribue à la croissance de la capitalisation de la compagnie.

Il faut reconnaître qu'à présent il n'y a pas définition courante de l'audit social, malgré un accord en ce qui concerne les différents aspects de sa pratique: observation, contrôle de conformité, analyse, diagnostic, etc.... Néanmoins, la plupart des experts et des praticiens considèrent l'audit social comme un outil de gestion des ressources humaines permettant d'obtenir un plus haut niveau d'efficacité de l'activité économique par le moyen d'une minimisation des risques sociaux. Sont reconnus également les principes de l'audit, tels qu'ils se sont formés par référence à l'audit financier: indépendance des auditeurs, reconnaissance des critères de professionnalisme, objectivité des conclusions, etc... Il existe aussi des standards internationaux élaborés par diverses organisations internationales et qui sont utilisés dans les missions d'audit.

La diversité de l'audit social s'explique par le fait qu'il est exposé aux réalités de la mondialisation: d'une part il existe des principes universels valables dans n'importe quel système, mais il existe en même temps des modèles régionaux ou nationaux de l'économie de marché et des formes d'organisation correspondantes. Cette diversité se traduira dans les pratiques de l'audit social.

Dans la formation des modèles nationaux, les facteurs économiques et sociaux jouent un rôle important mais aussi les facteurs culturels: le niveau de maturité des relations de marché, les particularités du développement historique et culturel, la mentalité nationale etc... Par exemple, aux États-Unis, où la norme du droit s'impose comme une priorité, l'audit prend le plus souvent la forme de l'audit de conformité, c'est à dire que l'audit établit dans quelle mesure la réalité dans la sphère sociale correspond à la législation nationale et aux standards internationaux sociaux. En France, avec ses traditions historiques d'intervention de l'État, les entreprises occupant plus de trois cents travailleurs, doivent fournir aux administrations un « bilan social ». En Allemagne, la comptabilité porte l'empreinte de ce que cet État se veut, selon sa constitution, un « Etat social ». La Belgique a adopté en 2002 une loi créant «le label Belge social» et le certificat que l'entreprise qui a procédé à un audit social respecte les exigences correspondant aux conventions le GASPILLEUR.

Dans chaque sphère nationale l'audit aura donc des spécificités qui lui sont propres eu égard à ses lois et pratiques sociales. L'audit social, en Russie, a aussi des caractéristiques qui lui sont spécifiques.

## **2. Le modèle russe de l'audit social**

Le terme «audit social» et sa signification moderne sont venues en Russie de l'étranger. Mais, comme dans plusieurs autres pays, les théories modernes et la pratique de l'inspection des relations sociales ne sont pas apparues dans le vide. On sait que dans la Russie impériale, il y avait une statistique assez développée au niveau des provinces, qui obligeait les autorités locales à communiquer les données portant sur les revenus de la population, sur l'activité économique, la mobilité, les maladies, les niveaux de mortalité, etc....

Plusieurs Russes se sont montrés précurseurs : A. Tchekhov peut être ainsi considéré comme «le père de l'audit social». C'est sous ce titre, à l'occasion du cent cinquantième anniversaire de la mort de ce grand écrivain qu'a été publié, dans une revue russe, l'article de H. Landier, vice-président de l'IIAS et auteur d'une dizaine de travaux solides sur les problèmes des relations sociales. Dans cet article est souligné le fait qu'en sa qualité de médecin, A. Tchekhov, avait été envoyé en mission sur l'île le Sakhaline et qu'il y a fait une étude approfondie, sur le plan sociologique, des conditions de vie des bagnards déportés sur cette périphérie de l'Empire russe. Selon H. Landier, on peut considérer les notes de voyage de Tchekhov sur l'Île de Sakhaline comme un travail qui préfigure l'audit social: il utilise en effet, en toute indépendance, les paramètres sociaux et les instruments statistiques qui sont à la base des missions d'audit contemporaines. H.Landier arrive ainsi à la conclusion suivante : « Les méthodes utilisées par A.Tchékhov dans son étude préfigurent celles qui sont aujourd'hui utilisées dans les missions d'audit ».

En Russie soviétique, on prenait aussi diverses mesures de façon à ce que le pouvoir d'État ait la possibilité de suivre précisément l'évolution de l'activité économique du pays. Ainsi, à diverses périodes historiques du pouvoir soviétique, ont été créés différents dispositifs : «le contrôle ouvrier», «l'inspection ouvrière - paysanne», «le contrôle sociétal» etc... Le nom lui-même de ces instituts reflétait l'idéologie officielle et les méthodes de l'administration d'État de l'époque. Toutefois, malgré plusieurs tentatives en vue de changer ces systèmes, en fin de compte, ils ont finalement constitué un outil peu efficace de la bureaucratie administrative.

Ce bref aperçu historique sur l'évolution du contrôle des relations sociales en Russie permet de comprendre pourquoi les principes et la pratique de l'audit social, venant avec l'Ouest, sont tombés ici sur le sol assez préparé. Déjà, dans la deuxième moitié des années quatre vingt dix, dans la Russie postsoviétique, ont été régulièrement organisés des concours de «la meilleure entreprise sociale», ainsi que de diverses cotes sociales. À présent, plus de soixante-dix grandes entreprises russes participent au système de la comptabilité non financière (sociale).

Il faut souligner que l'Union Russe des Industriels et des Entrepreneurs (PCIII) est devenue un des initiateurs principaux de l'introduction des rapports sociaux d'entreprise. La PCIII s'est fait l'initiateur de l'élaboration de la Charte Sociale des entreprises, qui a été acceptée en 2004. Avec certaines corrections, le congrès de la PCIII, en février 2008, a par ailleurs adopté une Charte reprenant les principes du « Global compact » de l'ONU. Ces deux documents, selon l'avis de la direction de la PCIII, peuvent servir de base pour la préparation des rapports non financiers, des rapports sociaux publiés

par les entreprises, portant sur les résultats écologiques et sociaux de leur activité.

Par ailleurs, l'Académie du travail et les relations sociales, en 2007, a élaboré un document appelé «Conception russe de l'audit social» et elle a, en 2008, en coopération avec l'institut International de l'audit social, publié le manuel fondamental de «l'Audit Social».

La particularité la plus importante et exclusive de la Conception russe de l'audit social consiste en ce que ses concepteurs proposent de s'appuyer sur le principe du tripartisme (трипартизм) et d'intégrer l'audit social au système du partenariat social. Dans cet esprit, les partenaires sociaux: employeurs, syndicats de salariés, pouvoirs publics, sont les premiers prescripteurs de la mission d'audit et les premiers intéressés par ses résultats. L'introduction de l'audit social intégré au système du partenariat social, donne à la mission d'audit une série de nouvelles orientations qualitatives:

- Avant tout, l'audit social construit selon le principe « трипартизма », permet d'en faire un instrument efficace de la régulation des relations de travail. L'accord volontaire des parties intéressées en vue d'utiliser en commun les résultats du rapport d'audit réduit fortement la menace de confrontations, contribue à la réduction des risques sociaux et à la création du consensus social;
- La qualité de la coopération en vue de la réalisation d'un audit social témoigne du niveau de la responsabilité sociale de chacune des parties prenantes : employeurs, syndicats, pouvoirs publics;
- L'audit social intégré au système du partenariat social, permet de passer du niveau de l'entreprise à ceux que représentent, le niveau territorial, celui de la branche d'activité ou le niveau national. Le mécanisme de réalisation de tels audits est tout à fait possible, car à chacun de ces niveaux existent des instances correspondantes représentant les employeurs et les syndicats. Ainsi, l'audit social prend-t-il une dimension publique;
- Le caractère transparent des résultats de l'audit ouvre un large accès à l'opinion publique, ce qui réduit considérablement la possibilité de comportements abusifs dans le domaine des relations de travail;
- De telles formes d'audit social, présentant un caractère public, permettent d'intéresser à l'inspection des relations de travail les représentants des diverses structures non gouvernementales: écologistes, défenseurs des droits de l'homme, etc., car la coopération des institutions publiques est essentielle en vue d'activer les représentants des organisations non gouvernementales;
- Une telle conception de l'audit, enfin, permet d'entraîner son adoption non seulement par les grandes entreprises, mais aussi par les petites et moyennes entreprises. Il faut prendre en considération, en effet, le fait que dans ces sphères de l'activité économique existent des organisations professionnelles qui peuvent être concernées par le système du partenariat social.

### **3. Les problèmes du travail dans le contexte de l'audit de la capacité concurrentielle**

Le praticien de l'audit social utilise depuis longtemps les indicateurs sociaux, qui, directement ou indirectement, sont liés à la capacité concurrentielle, ou plus exactement aux méthodes qui fondent la compétitivité. Parmi eux, par exemple, on peut citer les normes des conventions internationales et les recommandations le GASPILLEUR (le travail des enfants, le travail forcé, la santé et la sécurité, les libertés syndicales et le droit aux contrats collectifs, les discriminations, le temps de travail, la rémunération, les systèmes de gestion etc.). Dans le même sens, le praticien se réfère aux principes de responsabilité évoqués dans certains documents, tels l'Accord global de l'ONU (United Nations Global Compact), l'obligation de rendre des comptes fondés sur les normes internationales et les conventions le GASPILLEUR, ou encore, la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU. La dimension morale des relations de travail et celle de la gestion des ressources humaines sont très caractéristiques des documents de l'Union Européenne. Ils sont ainsi dirigés contre certaines méthodes de la compétition jugées inacceptables d'un point de vue moral.

On peut expliquer l'intérêt croissant pour les aspects sociaux de la compétition par le procès de socialisation de celle-ci. Ljudvig Erkhart, dans son livre sur «le Bien-être pour tous» affirme ainsi : « la compétition donne la possibilité à tous de se servir du progrès économique comme d'un moyen efficace en vue du bien-être. Elle garantit progrès social et résultats économiques ; elle conforte l'aspiration de chacun à un enrichissement par le travail».

La socialisation des bénéfices résultant de la compétition peut être assurée par des relations sociales s'appuyant sur le système du tripartisme et la recherche d'un équilibre des intérêts entre les partenaires sociaux. La capacité concurrentielle dans la perspective d'un développement stable et à long terme devient une priorité évidente par rapport à la recherche d'un bénéfice immédiat – ce qui constitue le but principal de l'entreprise dans la une optique à court terme. Autrement dit, dans une optique de développement à long terme, la capacité concurrentielle devient prioritaire par rapport au bénéfice : l'entreprise compétitive est une entreprise rentable, sachant par ailleurs que l'entreprise peut être profitable sans être compétitive, ce qui caractérise celles des entreprises qui utilisent des méthodes moralement inacceptables. L'orientation de l'entreprise dans le sens de la capacité concurrentielle (et il en va de même au niveau régional et national), en tant que critère définissant l'efficacité de l'activité économique, change l'image que nous nous faisons de la régulation des

relations de travail. Cela apparaît dans le tableau ci-dessous sur «l'analyse comparée du bénéfice et de la capacité concurrentielle».

Analyse comparative des notions de "profit" et de "compétitivité"

	<b>Indicateurs</b>	<b>Profit</b>	<b>Compétitivité</b>
1.	Définitions	Le profit est une catégorie, une forme du bénéfice net de l'entrepreneur, le résultat d'une simple opération arithmétique; c'est ce qui reste après la déduction de tous les frais de production et de la réalisation du produit	La compétitivité est une catégorie socio-économique qui caractérise les résultats du fonctionnement socio-économique général de l'entreprise, obtenus grâce à l'utilisation optimisée de ressources humaines, à une productivité accrue du travail, à la qualité du produit et à son caractère d'innovation ainsi qu'aux autres facteurs (image de l'entreprise aux yeux de la société, responsabilité sociale corporative, respect de normes sociales internationales, etc.)
2.	Bases théoriques	La théorie des avantages absolus (A. Smith) et la théorie des avantages comparatifs (D. Ricardo)	Les conceptions des innovations (J.Schumpeter) et de la concurrence moderne (M.Porter)
3.	Rôles lors de l'évolution historique	L'objectif essentiel de l'entreprise lors de la période de la "société industrielle", lorsque le capital financier jouait le rôle décisif dans la production	Repère essentiel pour le fonctionnement de l'entreprise lors de la période de la "société post-industrielle" où les ressources humaines deviennent décisives dans la production
4.	Rôles dans les formes différentes du management	Est le critère essentiel de l'efficacité dans le management opérationnel et financier qui se pose pour objectif d'obtenir un bénéfice économique le plus rapidement possible	Objectif principal du management stratégique et social visant un développement stable et durable
5.	Dépendances de l'une des fonctions principales d'entreprise	Est principalement lié à la fonction économique de l'entreprise	Est liée non seulement à la réalisation de la fonction économique, mais également, dans une mesure importante, à la fonction sociale et la mission de l'entreprise
6.	Formes et méthodes de réalisation	Le profit est obtenu non seulement grâce au travail productif, mais également aux activités à caractère spéculatif, aux opérations avec les titres	La source de la compétitivité est une utilisation efficace de ressources humaines, lorsque le salarié devient un "insider"(initié) de l'activité corporative, réalisant son potentiel de création et d'innovation
7.	Caractères	Porte un caractère conservatif prononcé, car le propriétaire aspire à faire prorroger son succès, de conserver le "statu quo"	Porte un caractère plus dynamique, car la réalisation est liée à des formes plus souples de la gestion ainsi qu'à la recherche de nouvelles formes du management social
8.	Utilisation de diverses formes de la lutte pour obtenir du succès sur les marchés	Utilisation essentiellement de "méthodes dures": les prix, l'augmentation du volume de la production et de sa présence sur le marché, recours au soutien de l'Etat, réduction de frais de production, etc...	Utilisation essentiellement de "méthodes douces": une qualité supérieure du produit, le caractère unique de la marque déposée, le service après vente, une image attrayante de l'entreprise, investissements dans le social, etc...
9.	Responsabilité sociale	Responsabilité limitée du business privé se limitant au versement à temps des salaires, au paiement des impôts et au respect des lois	Responsabilité sociale corporative de tous les participants à l'activité corporative (propriétaires, cadres, salariés) respectant non seulement les normes législatives, mais également celles de l'éthique et de la morale
10.	Rôle dans la formation du climat social à l'entreprise	Joue le rôle d'une source de contradictions stables entre le travail salarié et le capital et d'une source d'agacement menant à une confrontation nécessitant l'intervention des forces de l'ordre	Joue le rôle d'un facteur social destiné à former un intéressement général à la compétitivité ainsi qu'à la recherche, sur cette base, d'un consensus social et de la solidarité corporative
11.	Risques inhérents à l'économie de l'ombre	Une aspiration infinie à obtenir un profit immédiat provoque le business privé à enfreindre les normes législatives et à ignorer la morale et l'éthique de la société	La responsabilité sociale corporative, la transparence du fonctionnement de l'entreprise, les lois anti-monopole et anti-corruption sont un obstacle sérieux pour l'économie de l'ombre

Cette socialisation de la compétition ouvre de larges possibilités de coopération, sur les problèmes du travail, entre les partenaires sociaux à la base du principe du tripartisme. Dans ce contexte, il est intéressant de considérer l'entreprise en fonction des aspects sociaux de sa capacité concurrentielle. L'entreprise compétitive doit mettre sur le marché les produits réclamés par le consommateur, i.e. des produits d'une qualité supérieure et d'un caractère innovant par rapport à ses concurrents, et, en même temps, s'interdire toute contrefaçon et se donner un objectif de sûreté écologique. En effet, la dimension sociale de l'activité de l'entreprise et ses résultats en ce sens sont devenus l'objet d'une attention croissante, non seulement des représentants des organisations non gouvernementales (associations de consommateurs, écologistes, défenseurs des droits de l'homme etc.), mais aussi des pouvoirs publics, qui contrôlent de plus en plus la conformité des articles de consommation et des services aux standards qu'ils doivent respecter.

Si l'entreprise est compétitive, les propriétaires et les actionnaires en tirent une rentabilité satisfaisante et le corps managérial des rémunérations motivantes et des possibilités de progression professionnelle. Par ailleurs, l'entreprise compétitive est capable de créer des emplois plus stables et de verser un meilleur salaire aux salariés que celui qu'ils trouveraient dans les entreprises concurrentes. L'importance accrue des aspects sociaux de la capacité concurrentielle de l'entreprise forme une condition objective d'une coopération plus effective entre les partenaires sociaux à la base du principe трипартизма.

La pratique internationale de la répartition du bénéfice entre les employeurs et les travailleurs est plus complexe et plus difficile. Quand le syndicat demande une augmentation des salaires, naturellement, l'entrepreneur perçoit cette démarche comme une atteinte à sa propriété – le bénéfice. En voulant augmenter le bénéfice, l'entrepreneur essaye par tous les moyens de réduire les coûts de production et, avant tout, les frais de salaires.

Toutefois, il en va autrement si l'accès à la capacité concurrentielle devient le problème principal. Certes, les parties prenantes de l'entreprise (les actionnaires, les managers, les travailleurs) ont des intérêts qui sont propres à chacune d'entre elles: statut social, niveau des revenus, mais fondamentalement, tous gagnent à l'accroissement de la capacité concurrentielle. C'est pourquoi celle-ci, et non le bénéfice, peut devenir une base plus solide en vue de la recherche d'un équilibre entre les intérêts de tous les participants à l'activité de l'entreprise et à l'émergence d'un consensus social.

D'où l'opportunité d'une utilisation de l'audit de la capacité concurrentielle comme outil de régulation des relations de travail. Les arguments principaux en faveur de l'audit de la capacité concurrentielle, à notre avis, pouvaient être ainsi les suivants :

- L'acquisition de la capacité concurrentielle devient le critère principal de l'efficacité de l'activité de l'entreprise et justifie une évaluation des ressources humaines, du capital social, des investissements sociaux etc.;
- Le renforcement de la capacité concurrentielle intéresse toutes les parties prenantes de l'activité de l'entreprise et peut constituer la base d'une solidarité entre les uns et les autres;
- Le niveau de la confiance dans les résultats de l'audit de la capacité concurrentielle, aux yeux des partenaires sociaux, doit être élevé et elle suppose l'existence d'auditeurs professionnels, porteurs d'une forte éthique et indépendants;
- Les résultats de l'enquête peuvent servir de base au dialogue entre les partenaires sociaux en vue de la préparation, de la mise en oeuvre et de l'évaluation des conventions collectives.

#### **4. L'audit social se fraie un chemin en Russie, mais non sans difficultés**

L'une des formes de l'audit des relations sociales progresse avec succès en Russie avec la comptabilité sociale. Cette idée a été saisie assez vite par de grandes entreprises russes, et la comptabilité sociale se transforme en une pratique régulière des grandes entreprises. Cependant, il faut y voir moins une volonté d'assumer une responsabilité sociale de l'entreprise, qu'un désir, au moins pour celles qui s'orientent vers l'exportation, de se donner une image plus attrayante sur le plan international, ceci afin d'améliorer leurs positions sur les marchés mondiaux.

L'idée d'intégrer l'audit social au système du partenariat social a provoqué un grand intérêt, avant tout, dans les milieux scientifiques russes. Dans diverses revues scientifiques, sont parus des articles où était souligné le fait que cette innovation théorique pourrait avec succès être utilisée dans la pratique de la régulation des relations de travail. En 2008, à Moscou, sous l'égide de l'Institut International de l'Audit Social et de l'Académie du Travail et des Relations Sociales, s'est tenue une conférence Internationale scientifique et pratique portant sur «l'audit Social et le développement de l'entreprise». La conception du modèle russe de l'audit social a par ailleurs été positivement perçue lors de sa discussion par le groupe de travail de la Commission russe tripartite sur la régulation des relations de travail, où sont représentés les employeurs russes, les syndicats et le gouvernement de la Fédération de Russie.

La possibilité d'une utilisation de l'audit social dans le système du partenariat social, comme outil de régulation des relations de travail a été admise par la direction du Comité du Travail et de la Politique Sociale de la Douma d'État de la Fédération de Russie, ainsi que par le Comité de la Formation du Sénat russe, où a été exprimée l'idée de l'opportunité d'une insertion de «l'audit social» sur la liste des spécialités établie par le Ministère de l'Education et des Sciences de la Fédération de Russie.

Peut être est-ce le mouvement syndical qui s'est montré le plus intéressé par l'idée de l'audit social s'appuyant sur le principe du tripartisme. Le principe de l'audit social prescrit en commun par les partenaires sociaux a été soutenu par la Fédération des Syndicats Indépendants de la Russie (ФНПР), l'organisation syndicale la plus représentative dans le pays et faisant le plus autorité. Lors de leurs interventions publiques, les leaders de certains grands syndicats comme celui de Gazprom ou le syndicat des travailleurs des mines et de la métallurgie de Russie, ont présenté l'audit social comme un outil important pour le partenariat social.

L'introduction de l'audit social dans la pratique du partenariat social rencontre toutefois des difficultés, à la fois pour des raisons subjectives et des raisons objectives. La raison objective résulte de ce que l'audit social n'a pas encore de fondement juridique. La loi fédérale sur l'audit, en Fédération de Russie définit pour l'essentiel les normes du droit de l'audit financier. Or, il faut prendre en considération le fait que l'audit dans le domaine du travail se distingue beaucoup de l'audit de conformité dans le domaine financier. Une différence importante de l'audit social par rapport à l'audit financier consiste en ce qu'il résulte, comme ceci a été indiqué plus haut, d'une coopération volontaire entre les partenaires sociaux, et qu'il peut se situer à plusieurs niveaux. Un fonctionnement fructueux de l'audit social consisterait, à notre avis, à se fonder sur la Loi fédérale sur les standards de l'État social. Dans l'opinion publique russe mûrit également l'idée de l'opportunité d'en appeler à la Loi fédérale sur la responsabilité sociale de l'entreprise, qui peut certainement devenir un fondement juridique important pour l'audit social de l'activité professionnelle.

Une autre raison qui retarde une plus large expansion de l'audit social et public consiste en l'absence d'un corps d'auditeurs professionnels sur les problèmes du travail. La direction de plusieurs entreprises russes, souhaitant procéder à un audit social, a été obligée de s'adresser à des cabinets d'audit étrangers. Nous ne mettons pas en doute l'autorité de cabinets d'audit comme Ernst et Young ou Price Waterhouse. Mais il faut noter le fait suivant: ces cabinets sont spécialisés dans l'audit financier et ne peuvent pas prendre en considération toutes les particularités du système russe des relations du travail. Le fait que l'Académie du travail et les relations sociales ait déjà commencé la formation de spécialistes de l'audit social, sur la base des manuels déjà existants, constitue par contre un progrès encourageant.

Cependant la plupart des difficultés liées à l'introduction de l'audit social au système du partenariat social présentent un caractère subjectif. Avant tout, comme il en va de n'importe quelle nouvelle initiative, la coopération volontaire des partenaires sociaux au sujet de l'audit social provoque aux yeux de certains d'entre eux un sentiment de méfiance et d'incertitude. Par exemple, un groupe de représentants des dirigeants d'entreprises exprime la crainte d'avoir à supporter les dépenses de la mission d'audit, commandé par certains partenaires, et se refusent d'en être "la vache à lait".

Une autre source d'incompréhension consiste dans le fait de prendre comme critère principal l'efficacité de l'activité de l'entreprise c'est à dire non pas le traditionnel bénéfice, mais la capacité concurrentielle. Le contre-argument des adversaires de l'audit de la capacité concurrentielle se trouve formulé de la façon suivante : «en quoi la recherche du profit pourrait-elle cesser d'être la fonction principale de l'entreprise, sachant qu'elle en est le but principal ?». À notre avis, cette question repose sur une confusion d'idées: le but de l'entrepreneur doit être distingué de celui de l'entreprise, qui est seulement un moyen pour le propriétaire d'atteindre ce but.

La conception traditionnelle du bénéfice ne permet pas à ses défenseurs de voir ce qu'il y a de nouveau dans le fonctionnement économique de l'entreprise moderne. Si naguère le succès de l'entreprise était défini par les facteurs de prix, à présent, c'est la composante sociale de l'entreprise (ressources humaines, qualification du personnel, capital humain, investissements sociaux etc.) qui définissent sa capacité concurrentielle et par conséquent la rentabilité de l'entreprise. Autrement dit, c'est la capacité concurrentielle de l'entreprise qui permet à l'entrepreneur de réaliser sa fonction économique, c'est à dire . la recherche du profit.

Parmi les syndicalistes, on peut observer un soutien à l'audit social, mais certains d'entre eux trouvent qu'il devrait être obligatoire pour toutes les entreprises et qu'il pourrait alors être utilisé comme un moyen de pression sur les employeurs. Dans les faits, cela pour effet de susciter chez les employeurs un sentiment de méfiance à l'égard de l'audit social, et représente une négation du principe de l'égalité dans le cadre du partenariat social.

Il y a aussi la menace d'une utilisation de l'audit public à des fins purement politiques par les pouvoirs publics. Certes, disposer d'une information précise en ce qui concerne le climat social existant, dans chaque région ou sur n'importe quel point du territoire, intéresse les pouvoirs publics. Mais il serait inadmissible d'utiliser les résultats de l'audit comme outil dans les jeux politiques.

Il y a une raison sérieuse de s'attendre à ce que l'audit social (public) fondé sur le principe du tripartisme, en vienne à être reconnu sur le plan international. Nos convictions sont dictées par plusieurs arguments. Avant tout, l'audit social est devenu une composante essentielle de la théorie et de la pratique des relations du travail. En outre la responsabilité sociale, selon le principe de la régulation des relations de travail, ne peut pas être perçue seulement comme une responsabilité juridique de l'entreprise en tant que personne morale. La responsabilité sociale, à tous les niveaux de l'activité économique (entreprise, branche d'activité, régional, national) met en cause la responsabilité non seulement de

l'employeur, mais aussi des syndicats, ainsi que des pouvoirs publics. C'est cette responsabilité propre à chacune des parties intéressées qui fonde le caractère public que doit avoir l'audit social.

Certes, le principe de l'audit social intégré au système du partenariat social, demande à être confirmé par la pratique de la régulation des relations du travail. Surtout, il serait rationnel d'examiner ce problème dans cadre d'une table ronde internationale. Probablement, l'audit social, en tant que thème de discussions, serait utile et intéressant pour les auditeurs du centre éducatif le GASPILLEUR de la ville de Turin. Et enfin, on voudrait exprimer encore une idée, qui peut apparaître aujourd'hui à certains comme une hérésie : le temps viendra où le GASPILLEUR aura l'initiative en ce qui concerne l'élaboration des recommandations ou des conventions sur les problèmes de l'audit social. On voudrait rappeler à cet égard les mots du philosophe : «la Vérité est perçue au départ comme une hérésie, puis devient une évidence pour finir comme un préjugé».

Et la Bible n'affirme-t-elle pas : «Au commencement était le Verbe ...» ?

### **Библиография**

- Candau P. (1985). L'Audit social: methodes et techniques, Vuibert, Paris.
- Commission Europeenne (2001), Livre vert. Promouvoir un cadre europeen pour la responsabilité social des entreprises, COM (2001). 366 final, 18 juillet.
- Combemale M. & Jgalens J. (2005), L'Audit social Que sais – je, PUF, Paris.
- Jgalens J., Joras M. (2002). La Responsabilité social de l'entreprise, Edition d'Organisation, Paris.
- Jgalens J. (2000), Audit des ressources humaines, Editions Liaison, Paris.
- International Labor Organization (1998). Le conseil en management: Guide pour la profession, Geneva, ILO Editions.
- Ландье У. (2009). Отец социального аудита. Журнал «Профсоюзы и экономика», № 8. Москва.
- Peretti J.-M., Vachette J.L. (1985). Audit social, Edition d'Organisation, Paris.
- Savall H., Zardet Y., Bonnet M. (2000). Releasing the untapped potential of enterprises through Socio – economic Management, ILO – BIT, Geneva.
- Попов Ю.Н. (2010). Социальный аудит в системе социального партнерства, «Труд и социальные отношения», №8 (74), Москва.
- Социальный аудит (под общ. редакцией Ю.Н. Попова). (2008). Издательский дом «АТиСО», Москва.
- Vatier R. (1988). Audit de la gestion social, Edition d'Organisation, Paris.