



BLOG DU PRÉSIDENT : LE BILAN SOCIAL

Aux origines de l'IAS, le thème du Bilan Social fut un sujet souvent abordé. Il s'agissait parfois d'audit de conformité car les décrets du 31/12/1977 qui définissaient les indicateurs sociaux et leur mode de calcul étaient parfois sujets à diverses interprétations. Il s'agissait surtout d'audits d'efficacité car le raisonnement de nombreux auditeurs et DRH fut assez simple : maintenant que l'entreprise est tenue de calculer chaque année de nombreux indicateurs sociaux, il ne faut pas se contenter de conformité, il faut les intégrer dans une démarche de planification sociale. Ces indicateurs ouvraient la voie à la comparaison des résultats et des objectifs dans toutes les dimensions de la politique sociale.

Ainsi des tableaux de bord sociaux ont vu le jour et de nombreux processus de GRH ont pu être facilement mis en place parce que la mesure était devenue naturelle dans les services RH. Ce fut le cas notamment de la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) qui a pu s'appuyer sur les nombreux indicateurs du premier Chapitre du Bilan Social consacré à l'emploi. Avec l'avènement des Systèmes d'Information Ressources Humaines (SIRH) la confection du Bilan Social est devenue plus facile. Force est de constater cependant que le document, même s'il a connu de timides amendements n'a pas toujours su évoluer avec son temps.

Aujourd'hui, les informations autrefois communiquées au travers du bilan social sont le plus souvent rassemblées dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) qui est un document obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Cette BDES va bientôt devenir également environnementale (BDESE) car elle va être enrichie par des données environnementales. C'est ce qu'indique [l'article 40 de la loi climat et résilience du 22 août 2021](#).

Même si le décret d'application n'est pas encore paru, il est permis d'espérer que ces nouvelles informations vont "booster" la BDESE dont l'usage n'est pas toujours à la hauteur de l'intérêt.

Toutes ces informations sont rassemblées essentiellement pour les partenaires sociaux et avec l'objectif clairement exprimé de faciliter et d'améliorer le dialogue social*. La BDES(E) est en effet accessible en permanence aux membres salariés élus du CSE, aux délégués syndicaux, aux membres de la DUP (si elle existe) et aux membres du CSE d'établissement (s'il y a plusieurs établissements). Toutefois, concernant certains écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, les indicateurs sont susceptibles d'être rendus publics (Article L1142 du Code du Travail).

Mais de façon générale, il est recommandé à l'auditeur social d'utiliser la BDESE. En particulier, il peut désormais en matière de RSE marcher sur deux jambes, la première est constituée par la DPEF que nous avons évoquée dans ce blog et qui est souvent plus "qualitative" dans son approche à partir de l'exposé du modèle d'affaire, de l'analyse des risques, etc. La seconde sera donc la BDESE plus "quantitative" et qui offre aussi la possibilité de constituer des séries temporelles permettant d'analyser des évolutions.

- [Article L2321-18](#) du Code du Travail : "Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique."

Jacques Igalens,

Président de l'Institut International de l'Audit Social

CONTACT

INSTITUT D'AUDIT SOCIAL 25, LA GRANDE SERPENTINE - 60270 GOUVIEUX

TEL : +33 603 472 198

E-MAIL : SECRETARIAT@AUDITSOCIAL.WORLD

WWW.AUDITSOCIAL.WORLD