

Audit Social

2022

• Périmètre de l'audit social :

- On peut distinguer de divers types d'audit :
- Audit de l'emploi
 - A. des rémunérations
 - A. de la formation
 - A. des départs
 - Audit de l'absentéisme
 - Audit de la satisfaction
 - A. de la comm. Interne
 - A. de la sécurité et de la santé au travail.

• Audit de l'emploi :

Effectif Inscrit	CDI	Non payés	Maladie, AT maternité	Absents
		Payés	t. temps complet ou conge	Présents au travail
CDD	t. temps partiel			
Effectif non Inscrit	Intérim			
	Autres			

- * Effectif inscrit : regroupe l'état des effectifs en fin de mois en CDD ou en CDI
- * Effectif non Inscrit : Intérimaires + Autres contrat
- * Intérim : tout salarié qui n'est pas lié à l'entreprise avec un contrat de travail (C. Commerce)
- * CDI : CDI payé + CDI non payé
- * Non payés : effectif ayant un contrat suspendu
- * Payés : P. temps plein + P. temps partiel + Absent
- * Temps plein : 8h/j - 44h/s - 191h/m - 2288/an
- * Temps partiel, $\frac{3}{5}j - \frac{4}{5}j$: effectif travaillant une partie de temps (Aménagement temps travail)

• Calcul des Effectifs :

Effectif équivalent - temps complet

- 2 salariés à temps normal (190,67 h)
- 1 salarié à 35% de temps normal
- 1 salarié à 40% de temps normal

l'effectif ETC = $2 + 0,35 + 0,40 = 2,75$

Effectif moyen

- Pour un mois :
- 2 CDI ayant trav. chacun 65 heures $(65 \times 2 / 190,67) = 0,68$
 - 10 CDI à temps complet
 - 1 CDD à temps complet pr aug. d'activité
 - 1 apprenti

- ▶ Effectif général = $10 + 2 + 1 + 1 = 14$
- ▶ Effectif Inscrit = $10 + 2 + 1 = 13$ (8 apprenti)
- ▶ Effectif Inscrit Equivalent Temps complet = $10 + 0,68 + 1 = 11,68$

Effectif mensuel moyen

- Effectif mensuel moyen = $\frac{\text{Total des effectifs des mois}}{12}$
- (*) Le chiffre est arrondi au centième le plus proche

• Effectif par âge :

Formes de diagramme des âges

Forme Champignon

Peu de jeunes, Plus de salariés âgés

- Inconvénients :
- Charges salariales élevées, en liaison avec l'ancienneté.
 - Reconversion difficile des salariés et résistance aux changements

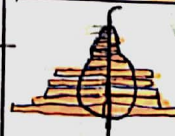


Atouts :

- Souplesse pour résoudre des sureffectifs
- Possibilité de reconstruire à CT toute la pyramide grâce aux nombreux départs à la retraite.

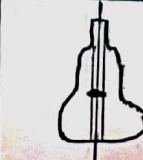
Forme Poivron

Plus de jeunes, moins de salariés âgés



- à CT : - une masse salariale allégée
- un potentiel élevé
- à MT : - Carence d'opportunités pour les promos
- Charges de formation importantes
- Risque en cas de retournement de la conjoncture nécessitant des licenciements

Forme Violon



- Classe d'âge intermédiaires peu nombreuses
- Pénurie d'encadrement - Conflits de générations
- Promotions par anticipation

Forme Ballon de Rugby



- a priori une pyramide bien équilibrée qui combine tous les âges.
(Structure reste souvent inchangée)

• Embauche :

- CDD
- Augmentation de l'activité
 - Remplacement d'un salarié
 - Activité saisonnière
 - Démarrage E/se

$$\text{Coût moyen de recrutement} = \frac{\hat{C} \text{ total recrutement période}}{\text{Nbre recrutés période}}$$

$$\text{Nbre d'embauche par classe d'âge} = \frac{\text{Embauche de salariés } < 25 \text{ ans}}{\text{Nbre total d'embauche}}$$

$$\text{Délai d'embauche} = \frac{\text{temps d'entrée}}{\text{date demande}}$$

$$\text{Sélectivité} = \frac{\text{Nombre candidats retenus}}{\text{Nombre de candidatures}}$$

$$\text{Qualité de recrutement} = \frac{\text{Nbre de candidats restant au bout d'un an}}{\text{candidats m période}}$$

• Départs :

$$\text{Taux de départ} = \frac{\text{Nbre de démissions}^{(*)}}{\text{Total Départs}}$$

(ex: Démission)

$$\text{Taux de turn-over} = \frac{\text{Entrée} + \text{Sortie}^{(**)}}{\text{Effectif moyen}}$$

$$\text{Effectif moyen} = \frac{\text{Eff. Initial} + \text{Eff. Final}}{2}$$

(*) T% élevé de turnover ne signifie pas que la situation est mauvaise et un T% faible ne signifie pas la situation est bonne. L'e/se doit garder sa porte ouverte.

► Absentéisme :

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nbre journées d'absence}}{\text{Nbre de jrs de travail théorique}}$$

Absences : $\frac{2288}{8} = 286$

Absences non comptées :

- Maladie
- AT
- Maternité adoption
- Congé autorité (Format, Events famille)
- Absence non autorisée
- congé payé (18j/an)
- jours férié
- jours de grève
- service militaire
- Heures de délégation

► Indicateurs de Sécurité de Travail :

$$\text{Taux de fréquence AT} = \frac{\text{Nbre d'accidents avec arrêt}}{\text{Nbre d'heures travaillées}} \times 1000000$$

$$\text{Taux de gravité des incapacités temporaires} = \frac{\text{Nbre journées perdues par I.T}}{\text{Nbre d'heures travaillées}} \times 1000$$

► Formation :

$$\text{Budget alloué à la formation} = \frac{\text{Montant de la formation}}{\text{masse salariale}}$$

$$\text{Taux de participation} = \frac{\text{Nombre salariés formés}}{\text{Effectif}} \text{ ou } \frac{\text{Nbre Participants}}{\text{Total Inscrits}}$$

$$\text{Temps moyen consacré à la form.} = \frac{\text{heures Nbre de formation / nbre salariés formés}}{\text{nombre d'heures travaillées}}$$