

Approche conceptuelle pour modéliser la relation entre l'audit social et la performance sociale

Conceptual approach for modeling the relationship between social audit and social performance

Kawtar ROCHDI, (Doctorante)

*Laboratoire : Innovations, Responsabilités et Développement Durable (INREDD)
 Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Marrakech
 Université Cadi Ayyad de Marrakech, Maroc*

Khalid EL OUAFI, (Enseignant chercheur)

*Laboratoire : Innovations, Responsabilités et Développement Durable (INREDD)
 Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Marrakech
 Université Cadi Ayyad de Marrakech, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales BP 2380 Daoudiate – Marrakech Université Cadi Ayyad, Marrakech 0524303032
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	ROCHDI, K., & EL OUAFI, K. (2024). Approche conceptuelle pour modéliser la relation entre l'audit social et la performance sociale. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 5(5), 324-335. https://doi.org/10.5281/zenodo.11218210
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: March 21, 2024

Accepted: May 18, 2024

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 5, Issue 5 (2024)

Approche conceptuelle pour modéliser la relation entre l'audit social et la performance sociale

Résumé :

De nos jours et dans un environnement en pleine mutation, le capital humain est devenu un pilier essentiel dans les stratégies et les orientations de toute entreprise. De ce fait, il est nécessaire de mesurer la performance sociale en prenant en compte sa contribution à l'image de marque ainsi qu'à la différenciation concurrentielle. Raison pour laquelle, l'audit social est venu comme un outil permettant de dresser un état des lieux de la gestion des ressources humaines et un moyen efficace pour réduire les risques sociaux confrontés au niveau des entreprises. Cet article examine la relation entre l'audit social et la performance sociale des organisations. Il met en lumière l'importance de mesurer et d'évaluer la manière dont les entreprises interagissent avec leurs parties et la société dans son ensemble. À travers la mobilisation des cadres théoriques et empiriques, nous soulignons l'impact positif de la mise en œuvre de l'audit social sur l'image de l'entreprise, la culture organisationnelle, la confiance des consommateurs et partenaires commerciaux, ainsi que la réputation de l'entreprise. Ce travail vise à produire une explication de la relation entre les deux variables à travers une approche holistique pour évaluer la performance sociale au-delà des aspects financiers et en intégrant les autres variables intermédiaires. Dans cette optique, nous examinons divers modèles théoriques qui traitent cette relation complexe entre l'audit social et la performance sociale. Ces modèles fournissent un cadre conceptuel pour comprendre comment la pratique de l'audit social peut influencer et améliorer la performance sociale des organisations. En exposant ces modèles, notre recherche aspire à apporter une contribution significative à la compréhension de cette dynamique et à éclairer les praticiens et chercheurs intéressés par ce domaine.

Mots clés : Audit social, Performance sociale, RSE, Ressources Humaines, Gouvernance

Classification JEL : M4, M42

Type de l'article : Article théorique

Abstract:

Nowadays and in a rapidly changing environment, human capital has become an essential pillar in the strategies and orientations of any company. As a result, it is necessary to measure social performance by taking into account its contribution to the brand image as well as competitive differentiation. For this reason, the social audit has come to be a tool to take stock of human resources management and an effective way to reduce the social risks faced at the company level. This article examines the relationship between social auditing and the social performance of organizations. It sheds light on the importance of measuring and evaluating how companies interact with their parts and society as a whole. Through the mobilization of theoretical and empirical frameworks, we highlight the positive impact of the implementation of the social audit on the company's image, organizational culture, the trust of consumers and business partners, as well as the company's reputation. This work aims to produce an explanation of the relationship between the two variables through a holistic approach to assess social performance beyond financial aspects and integrate other intermediate variables. With this in mind, we examine various theoretical models that address this complex relationship between social auditing and social performance. These models provide a conceptual framework for understanding how the practice of social auditing can influence and improve the social performance of organizations. By exposing these models, our research aims to make a significant contribution to the understanding of this dynamic and to enlighten practitioners and researchers interested in this field.

Keywords: Social Audit, Social Performance, CSR, Human Resources, Governance

JEL Classification: M4, M42

Paper type: Theoretical Research

1. Introduction :

Dans le contexte actuel, l'engagement d'une organisation envers le bien-être de la société est devenu un critère central pour mesurer sa performance globale et sa capacité à continuer à fonctionner efficacement. À cet égard, toute entreprise est censée d'être consciente de ses responsabilités vis-à-vis de ses différentes parties internes et externes en adoptant un style de management qui doit se baser principalement sur la mise en œuvre d'une structure qui intègre le social comme composante principale dans la prise de décision. C'est dans ce contexte qu'a émergé l'audit social, en tant que véritable outil de management, permettant d'évaluer la manière dont une entreprise s'est acquittée de ses obligations sociales.

En 2006, l'institut international de l'audit social (IAS) a défini l'audit social : « audit appliqué à la gestion, aux activités et aux relations des individus et des groupes dans les organisations, ainsi qu'aux rapports de ces dernières avec leurs parties intéressées internes et externes ». En effet, l'audit social joue un rôle primordial au niveau de la promotion de la performance sociale des organisations tout en évaluant leurs interactions avec les différentes parties prenantes et la société dans son ensemble. En examinant de près les pratiques sociales internes et externes d'une entreprise, l'audit social a pour but de mesurer son impact sur la communauté, les employés et l'environnement.

Selon Schuler et al. (1998), pour améliorer leur performance sociale et leur position concurrentielle, les entreprises se trouvent dans la nécessité de réviser leur mode de gestion, leur structure organisationnelle ainsi que l'organisation du travail.

Dans cette optique, il est crucial de comprendre comment l'audit social contribue à façonner la culture organisationnelle, à renforcer la confiance des consommateurs et des partenaires commerciaux, et à améliorer la réputation globale de l'entreprise dans le but d'améliorer la performance sociale.

L'objectif principal établi dans la réalisation de cette recherche consiste à développer un modèle conceptuel qui permet d'expliquer avec une approche holistique l'impact de l'audit social sur la performance sociale des organisations.

L'objectif principal établi dans la réalisation de cette recherche consiste à analyser l'impact des pratiques d'audit social sur la performance sociale de l'entreprise et à contribuer à enrichir la littérature académique sur les avantages liés à la pratique de cet outil et à développer un modèle conceptuel qui permet d'expliquer avec une approche holistique l'impact de l'audit social sur la performance sociale des organisations.

Notre article présente dans un premier lieu les théories et les modèles explicatifs existants avec les résultats des recherches antérieures puis proposera dans un deuxième lieu un modèle conceptuel.

2. Revue de littérature :

Notre analyse de la littérature nous a permis de découvrir de nombreuses conceptions et idées fausses sur les moteurs de la mise en œuvre de l'audit social et sa relation avec la performance sociale.

2.1. Terminologie :

Notre recherche a trouvé une lacune premièrement pour définir clairement la performance sociale. Michael Kühnen, Rüdiger Hahn, 2018 définissent la performance sociale dans le contexte des entreprises comme la mesure et l'évaluation de l'impact social et des résultats des organisations. La performance sociale englobe l'évaluation de la manière dont les entreprises interagissent avec et affectent diverses parties prenantes, les communautés et la société dans son ensemble.

Il s'agit de mesurer la responsabilité sociale, le comportement éthique et les contributions des entreprises au-delà de leur performance financière. Les auteurs soulignent l'importance de comprendre et de mesurer la performance sociale pour parvenir à une évaluation complète de la durabilité et de l'efficacité organisationnelles.

Sutter (2013) définit la performance sociale comme « la résultante positive ou négative des interactions des salariés d'une organisation, dans l'atteinte des objectifs de celle-ci (Sutter 2013, p.16). Pour Qadi S. (2020) la performance sociale est « la mise en pratique efficace de la mission sociale d'une institution en accord avec des valeurs sociales » (Qadi S. 2020, p.617).

Pour Sutter (2013), la performance sociale prend en compte le facteur humain au travail selon au moins trois axes : la performance individuelle, la performance collective et la performance organisationnelle. La performance sociale n'est pas seulement l'addition des performances individuelles ; une approche trop psychologique et individualiste de la performance passera à côté des ressorts de la performance collective, plus sociologique, qui recouvrent les phénomènes de coopération.

Cette première idée fausse relie la performance sociale à la responsabilité sociale, ce qui n'est pas le cas général des grandes entreprises et institutions. La recherche fait une distinction entre les principes qui animent la performance sociale. Pour les institutions publiques, la notion prend place par les responsabilités de l'État de garantir par sa mission naturelle la délivrance d'un impact social. Pour les institutions sociales, le cas est différent, car le concept reflète sa mission et sa valeur fondamentales. Le cas de l'entreprise est différent et dépend du comportement moral de la façon dont ces entreprises sont gouvernées, certains cas peuvent le prendre pour la cause réelle et d'autres pour l'optimisation fiscale.

Sur chacun des nombreux exemples, un audit social peut avoir lieu en produisant des rapports et en informant les principales parties prenantes sur le comportement réel par rapport à la référence définie.

2.2. Relation avec la performance de l'entreprise :

EL-Hindawy et al. (2021) soutiennent que la responsabilité morale et les intérêts commerciaux sont les principaux moteurs de la responsabilité sociale environnementale. Ils soulignent qu'agir dans une attitude sociale et environnementale peut apporter des avantages tels qu'attirer des employés talentueux, améliorer la réputation et l'image, réduire les coûts, prendre des décisions efficaces et améliorer les performances financières.

Les auteurs suggèrent qu'il existe des synergies bénéfiques entre la RSE et la performance des entreprises. Des études antérieures ont montré une association positive entre la RSE et les mécanismes de gouvernance, indiquant que les activités de RSE sont influencées par les actions et les décisions prises par les organisations. Les mécanismes de gouvernance d'entreprise sont considérés comme des considérations et des déterminants importants de la responsabilité sociale.

Les auteurs proposent que la RSE n'affecte pas directement la performance de l'entreprise, mais plutôt indirectement à travers la responsabilité environnementale et sociale. Ils soutiennent que la gouvernance d'entreprise affecte la responsabilité environnementale et sociale, qui à son tour a un impact sur la performance de l'entreprise. Ce rôle médiateur de la RSE dans la relation entre les caractéristiques du conseil d'administration et la performance de l'entreprise est mis en évidence à travers diverses hypothèses proposées dans la recherche. Les auteurs soulignent l'importance pour les entreprises de communiquer via divers canaux de divulgation, tels que des rapports sociaux, environnementaux et durables, pour atteindre les parties prenantes et divulguer leurs activités RSE.

Oberst et Gheorghita (2022) conceptualisent le lien et la relation entre la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la performance de l'entreprise en mettant l'accent sur l'importance des audits sociaux dans l'évaluation de la capacité organisationnelle à gérer les ressources humaines et à déterminer l'impact social. Ils soulignent que l'engagement d'une organisation en faveur du bien-être sociétal est devenu un critère central pour mesurer la performance globale et l'efficacité opérationnelle. Grâce à la mise en œuvre d'audits sociaux, les entreprises peuvent améliorer leur image, leur réputation et leur confiance auprès des parties prenantes, conduisant ainsi à une fidélité accrue à la marque et à des relations à long terme. En adhérant aux normes internationales telles que l'ISO 26000 et à d'autres modèles de responsabilité sociale, les entreprises de la République de Moldavie peuvent améliorer leurs pratiques de responsabilité sociale, protéger leur réputation et générer des avantages opérationnels tels qu'une qualité de produit améliorée, la motivation des employés et la rentabilité.

Dans l'ensemble, les auteurs suggèrent qu'en intégrant les pratiques de RSE, en réalisant des audits sociaux et en s'alignant sur les normes internationales, les entreprises peuvent non seulement accroître leur impact social, mais également améliorer leur culture organisationnelle, réduire les conflits sociaux et favoriser des relations positives avec les employés, les clients et la communauté. Cette approche holistique de la RSE est considérée comme un moteur de compétitivité et de développement durable dans l'environnement commercial actuel.

Dans l'étude de Wild et al. (2023), les auteurs proposent une nouvelle approche pour quantifier la performance sociale en appliquant un cadre d'expertise aux différences individuelles dans la performance des interactions sociales. Ce cadre intègre diverses composantes, notamment l'expertise, la performance, les compétences sociales et les

facteurs interpersonnels, pour fournir une compréhension globale de la performance sociale.

Pour quantifier la performance sociale dans ce cadre d'expertise, les auteurs soulignent l'importance de considérer plusieurs méthodes de mesure au-delà des échelles autodéclarées. Ils suggèrent d'incorporer diverses mesures de chaque construit d'intérêt dans le même échantillon afin d'unifier les construits existants dans un cadre d'expertise. Cette approche vise à remédier aux limites liées au recours uniquement à des mesures uniques à un moment donné, qui peuvent ne pas rendre compte de la nature dynamique des interactions sociales et des différences individuelles.

En outre, les auteurs discutent du potentiel de la modélisation informatique multidimensionnelle en tant que stratégie prometteuse pour capturer les complexités des interactions sociales et de la performance sociale au niveau individuel. Cette approche de modélisation implique de définir des caractéristiques sous forme de dimensions dans un espace multidimensionnel et de positionner les individus de manière unique dans cet espace en fonction de leurs caractéristiques le long de ces dimensions, telles que l'intelligence émotionnelle, l'intelligence sociale, la sensibilité interpersonnelle, les compétences sociales et l'expertise socio-émotionnelle.

En intégrant ces composants et méthodologies, les auteurs proposent un cadre complet pour quantifier la performance sociale qui prend en compte la nature dynamique et multiforme des interactions sociales. Cette approche offre non seulement de nouvelles perspectives sur les différences individuelles en matière de performance sociale, mais fournit également une base pour faire progresser l'évaluation quantitative de la performance en matière d'interaction sociale dans la recherche et la pratique.

Selon Safaa F. (2021), « L'audit social est une démarche objective indépendante et inductive permettant d'observation, d'analyse, d'évaluation et de recommandation reposant sur une méthodologie et utilisant des techniques, par rapport à des référentiels explicites, d'identifier, dans une première étape, les points forts, les problèmes induits par l'emploi du personnel, et les contraintes, sous forme de coûts et de risque ». Le concept est largement traité dans les pays francophones et renvoie à une mission confiée à un auditeur pour comparer des pratiques de ressources humaines par rapport à un référentiel qui peut aller des bases réglementaires aux pratiques stratégiques.

2.3. Les conséquences de la mise en place de l'audit social :

Oberšt et Gheorghita (2022) trouvent que la mise en œuvre d'un audit social peut aider les entreprises à accroître leur responsabilité sociale des manières suivantes :

- Améliorer l'image et la réputation : en effectuant des audits sociaux et en adhérant aux normes internationales comme ISO 26000, les entreprises peuvent améliorer leur image auprès des employés, des clients, des autorités publiques, des partenaires commerciaux et des autres parties prenantes.
- Améliorer la culture organisationnelle : les audits sociaux peuvent contribuer à favoriser une culture organisationnelle positive, à réduire les conflits sociaux et à améliorer le dialogue social sur les préoccupations des employés.

- Établir la confiance avec les consommateurs et les partenaires commerciaux: obtenir des résultats positifs dans les audits sociaux peut conduire à une confiance accrue de la part des consommateurs et des partenaires commerciaux, favorisant ainsi la fidélité à la marque et les relations à long terme.
- Protéger et renforcer la réputation : les audits sociaux contribuent à préserver et à renforcer la réputation d'une entreprise, à la positionner comme un leader en matière de pratiques de responsabilité sociale et à réduire le risque d'attention négative des médias.
- Avantages opérationnels : la mise en œuvre de mesures de responsabilité sociale identifiées lors des audits peut entraîner une amélioration de la qualité des produits, une motivation et une productivité accrues des employés, une réduction des accidents et des maladies au travail, une diminution des taux d'absentéisme et une diminution du roulement de personnel.
- Rentabilité accrue : les avantages découlant des pratiques de responsabilité sociale, telles que l'évitement des amendes pour non-respect des exigences légales, la satisfaction des attentes des clients et l'amélioration des systèmes de gestion, peuvent conduire à une rentabilité accrue pour les entreprises.

En alignant leurs pratiques sur les normes de responsabilité sociale et en effectuant régulièrement des audits sociaux, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur réputation et leurs relations avec les parties prenantes, mais également générer des améliorations opérationnelles et des gains financiers.

3. Les modèles explicatifs:

Plusieurs modèles ont analysé la contribution de l'audit social dans la performance des organisations:

➤ **Modèle d'El Hindawi et al. :**

1. Facteurs de RSE : Les auteurs soutiennent que la responsabilité morale et les intérêts commerciaux sont les principaux moteurs de la responsabilité sociale environnementale. Ils soulignent qu'agir dans une attitude sociale et environnementale peut apporter des avantages tels qu'attirer des employés talentueux, améliorer la réputation et l'image, réduire les coûts, prendre des décisions efficaces et améliorer les performances financières.

2. Synergies entre la RSE et la performance des entreprises : Les auteurs suggèrent qu'il existe des synergies bénéfiques entre la RSE et la performance des entreprises. Des études antérieures ont montré une association positive entre la RSE et les mécanismes de gouvernance, indiquant que les activités de RSE sont influencées par les actions et les décisions prises par les organisations. Les mécanismes de gouvernance d'entreprise sont considérés comme des considérations et des déterminants importants de la responsabilité sociale.

3. Rôle médiateur de la RSE : Les auteurs proposent que la RSE n'affecte pas directement la performance de l'entreprise, mais l'influence plutôt indirectement à travers la responsabilité environnementale et sociale. Ils soutiennent que la gouvernance d'entreprise affecte la responsabilité environnementale et sociale, qui à son tour a un impact sur la performance de l'entreprise. Ce rôle médiateur de la RSE dans la relation entre les caractéristiques du conseil d'administration et la performance de l'entreprise est mis en évidence à travers diverses hypothèses proposées dans la recherche.

4. Divulgaration des rapports RSE : Les auteurs soulignent l'importance pour les entreprises de communiquer via divers canaux de divulgation, tels que les rapports sociaux, environnementaux et durables, pour atteindre les parties prenantes et divulguer leurs activités RSE.

➤ **Modèle d'AMAMA et al. (2016):**

Amama, Yan Qiu et Trojanowski (2016) examinent dans leur étude les relations entre les attributs du conseil d'administration d'une entreprise, la stratégie RSE et la performance environnementale ou sociale. Voici quelques points clés de la discussion dans le document :

1. Attributs du conseil d'administration : Les auteurs soulignent l'importance des attributs du conseil d'administration tels que l'indépendance, la diversité des genres et l'expertise financière dans l'élaboration de la stratégie RSE d'une entreprise et, en fin de compte, de sa performance sociale. Ils soutiennent qu'un conseil d'administration fortement orienté vers la RSE est plus susceptible de développer une stratégie RSE proactive et globale, conduisant à de meilleurs résultats en matière de performance sociale.

2. Stratégie RSE : L'étude met en évidence le rôle de la stratégie RSE d'une entreprise dans l'influence de sa performance sociale. Une stratégie RSE plus proactive et globale, motivée par l'orientation RSE du conseil d'administration, est associée à une performance sociale plus élevée. Cela suggère que l'approche stratégique adoptée par le conseil d'administration à l'égard des initiatives de RSE peut avoir un impact significatif sur les résultats sociaux de l'entreprise.

3. Endogénéité : Les auteurs reconnaissent l'endogénéité potentielle dans la relation entre les attributs du conseil d'administration, la stratégie RSE et la performance sociale. Ils sont capables de rendre compte de cette endogénéité et de fournir une analyse plus robuste de la manière dont ces facteurs interagissent les uns avec les autres.

4. Problèmes de mesure : Les auteurs abordent les problèmes de mesure en employant des concepts latents dans leur modèle et en estimant simultanément les effets de plusieurs variables. Cette approche leur permet de saisir de manière plus globale les relations complexes entre les attributs du conseil d'administration, la stratégie RSE et la performance sociale.

Dans l'ensemble, les auteurs fournissent une discussion détaillée sur la manière dont les attributs du conseil d'administration et la stratégie RSE influencent la performance sociale d'une entreprise, soulignant la nature interconnectée de ces facteurs et leurs implications sur les résultats en matière de responsabilité sociale des entreprises.

➤ **Modèle Yassine Sekaki et ZAAM Houria (2022) :**

À travers l'enquête quantitative menée au moyen d'un questionnaire soumis à un échantillon aléatoire de 618 salariés dans plusieurs entreprises et différentes villes marocaines, ces deux auteurs affirment que l'audit social joue un rôle crucial dans la promotion de la performance sociale au sein des organisations au Maroc. C'est pourquoi il doit bénéficier du soutien des parties prenantes. Ce soutien est essentiel et stratégique, car si l'environnement de contrôle n'est pas de très bonne qualité et s'il est défavorable, par exemple en raison d'un manque d'intégrité, de malhonnêteté de certains dirigeants ou de l'incompétence de certains membres des organes de gouvernance, l'audit social ne pourra pas avoir un impact positif et générer la valeur ajoutée socio-économique souhaitée au sein des organisations.

L'analyse effectuée à l'aide du logiciel STATA, l'analyse de la variance (ANOVA) et le test de rang de Kruskal-Wallis ont démontré que la démarche d'audit a un impact positif sur l'amélioration de la performance sociale des entreprises au Maroc. Cet impact se manifeste par l'amélioration de plusieurs variables intermédiaires, notamment le climat social.

4. Discussion :

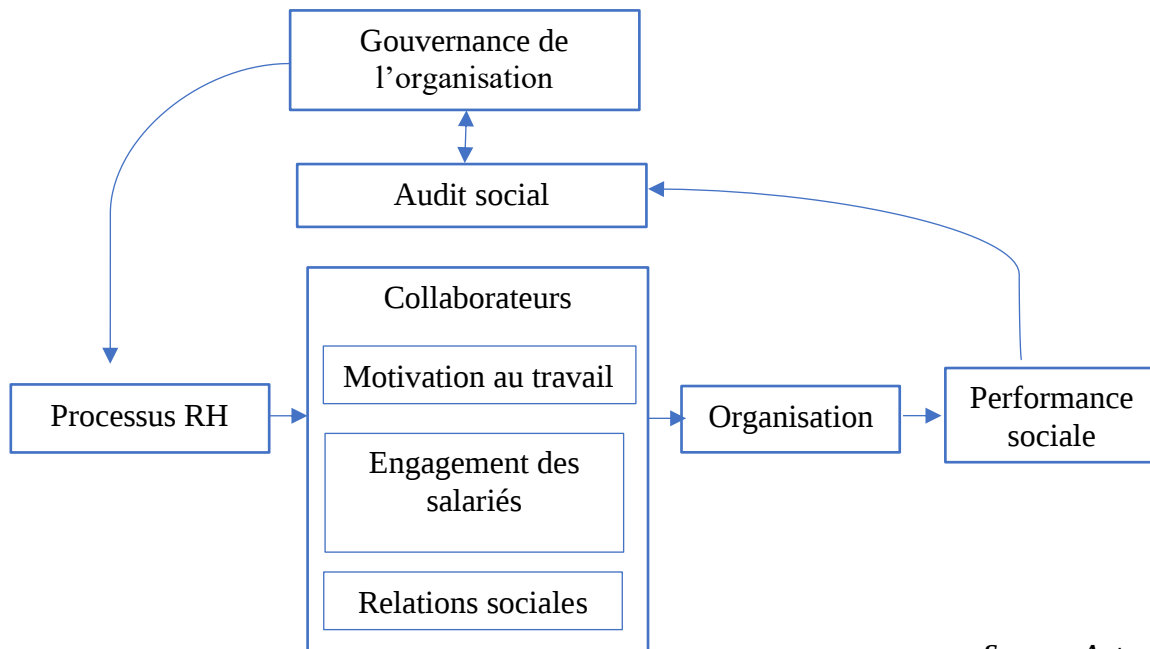
Grâce à l'analyse de la littérature, nous avons découvert une lacune dans l'explication de la relation entre l'audit social et la performance sociale.

En effet la performance sociale est le produit contingent de la fonction RH dans un système spécifique. Les travaux de recherches cités démontrent que le système de gouvernance des organisations influence lui-même ces pratiques.

Pour modéliser la relation entre l'audit social et la performance sociale, nous devons d'abord prendre en compte les types de pratiques sociales qui existent au sein de l'organisation qui, par leur rôle, influencent avec d'autres facteurs le comportement humain au sein de l'organisation et pour lesquelles la performance sociale est le résultat des interactions entre ces parties prenantes. Prenons par exemple les entreprises ayant un engagement sociétal envers la communauté ne sont pas les mêmes que des entreprises que leurs missions sociales se limitent sur les axes qui concernent les personnels.

La figure ci-dessous explique la relation entre les différentes variables et la contribution de l'audit social dans la performance sociale. Conceptuellement l'audit social a un produit informatif et pas d'action directe qui peut produire un résultat tangible par contre les collaborateurs et à travers l'organisation peut produire cette performance sociale.

Figure 1: Modèle explicatif de la relation entre l'audit social et la performance sociale par l'Auteur



Source : Auteurs

L'organisation joue le rôle intermédiaire dans cette relation entre l'action des collaborateurs et la performance sociale. L'organisation prend plusieurs dimensions et comprend ses valeurs et sa culture.

Notre schéma explique également que l'action sur les ressources humaines est également définie par les pratiques RH et qui sont de leur part sous le contrôle de l'entité de gouvernance avec ses propres caractéristiques.

Tableau 1 : Définition des variables et dimensions

Type de variable	Variable	Définition	Articles
Dépendante	Performance sociale	Le résultat des interactions sociales	
Indépendante	Action des collaborateurs	La combinaisons des comportements mobilisé sous forme de force de travail et de travail du staff	Compétences Motivation Relations sociales
Indépendante	Processus RH	Ensembles des pratiques RH et sociales au sein d'une organisation	Planification Recrutement Développement Rémunération

Type de variable	Variable	Définition	Articles
Médiateur	Organisation	Selon l'approche systémique, c'est un ensemble d'entité	Valeurs partagées Culture Stratégie Personnel Compétences Systèmes Structure
Parasite	Gouvernance	Ensemble des mécanismes de contrôle de l'organisation	Participatif Démocratique Inclusif
Modérateur	Audit social	Mission à caractère informatif et alimente la prise de décision	Interne Externe

Source : Auteurs

5.Conclusion :

En conclusion, l'audit social se révèle être un outil puissant pour améliorer la performance sociale des organisations en évaluant leurs pratiques internes et externes en matière de responsabilité sociale.

En mettant en lumière les domaines où des améliorations sont nécessaires, l'audit social permet aux entreprises de renforcer leur image, leur réputation et leur relation avec les parties prenantes.

En intégrant des cadres théoriques et empiriques pertinents, nous avons souligné l'impact positif de l'audit social sur la culture organisationnelle, la confiance des consommateurs et des partenaires commerciaux, ainsi que la réputation globale de l'entreprise. Il est essentiel pour les organisations de prendre en compte ces aspects pour promouvoir des pratiques commerciales durables et éthiques, tout en contribuant de manière significative au bien-être de la société dans son ensemble.

En adoptant une approche holistique de l'évaluation de la performance sociale, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur impact positif, mais aussi renforcer leur positionnement sur le marché et leur pérennité à long terme.

Références :

- (1). Amama S. Yan Q. et Trojanowski G. (2015). Board attributes, corporate social responsibility strategy, and corporate environmental and social performance. Journal of business ethics
- (2). El-Hindawy M.A., Shusha A. et Rady A.M.(2021). Corporate governance, environmental and social responsibility and firm performance : evidence from

- egypt. Scientific journal for financial and commercial studies and research. 2(1), pp.455-526
- (3). Farah S.(2021).bLa contribution de l'audit social à la performance sociale des entreprises : Revue de littérature. Revue internationale des sciences de gestion, 4(1), pp.619-641
 - (4). Michael K. et Rudiger H. (2018). Systemic social performance measurement : systematic literature review and explanations on the academic status quo from a product life-cycle perspective. Journal of cleaner production.
 - (5). Oberst A. et Gheorghita M.(2022). Consolidate the reputation and increase the credibility of the company through the implementation of the social audit. Conference proceedings. Competitiveness and sustainable development
 - (6). Qadi S. (2020). La responsabilité sociale des entreprises et performances financières. Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit. 4(2), p.617
 - (7). Sekaki Y. et Zaam H. (2022). L'impact de l'audit social sur le climat social des entreprises pour une optimisation de la performance sociale au travail : cas des entreprises au Maroc. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management & Economics, 3(4), pp.433-452
 - (8). Sutter, P.E. (2013). La performance sociale des entreprises. Psychologues et psychologies. Edition syndicat national des psychologues, p.16
 - (9). Wild M.G, Rebecca A.C et Bachorowski J.A.(2023). Quantifying social performance : a review with implications for futher work. Journal frontiers in psychology