**Section 3 le contrôle de gestion sociale**

1. **Un autre procesus de contrôle: Le contrôle de gestion**

 Le contrôle de gestion est un processus par lequel les gestionnaires s’assurent que les ressources sont obtenues et utilisées avec efficacité et efficience, dans le sens de la stratégie voulue. Par ce processus les gestionnaires influencent d’autres membres de l’organisation pour mettre en œuvre les stratégies de l’organisation

 Le contrôle, au sens de maîtrise, est l’ensemble des dispositifs, des méthodes et des outils qui **orientent** les activités avant leur réalisation, les **ajustent** pendant leur réalisation et les **évaluent** leur performance pour en tirer les leçons utiles.

1. Le contrôle de gestion est défini comme **le pilotage de la performance** de l’entreprise. Il vise à atteindre les objectifs que l’entreprise s’est fixé, tout en recherchant à optimiser les moyens mis en œuvre. Une analyse régulière des écarts entre les réalisations et les prévisions permet de prendre des **mesures correctives**, de s’adapter aux évolutions imprévues.
2. Le contrôle de gestion constitue une aide à la prise de décision.

 A partir de ces trois définitions, on peut déduire :

 **1.** Le contrôle et **les gestionnaires** : le contrôle de gestion est un processus  qui informe les gestionnaires

sur la disponibilité et l’usage qui a été fait des ressources de l’entreprise.

 Ces informations permettent aux gestionnaires de modifier les comportements des individus.

 **2.** Le contrôle de gestion et **les activités** **dans l’entreprise** : Les activités dans l’entreprise est un ensemble de taches, d’opérations qui ont besoins d’être orienté, mesuré et mesuré et d’être ajusté.

 **3.** Le contrôle de gestion et **la performance**: La performance de l’entreprise pourrait être vue comme un processus qui repose sur trois étapes fondamentales : objectifs - allocations des ressources(les moyens) – récupération des ressources (résultats). La performance désigne aussi bien le résultat que les actions qui ont permis de l’atteindre (fixation des objectifs et allocation des ressources). Comme le montre le schéma suivant, le contrôle de gestion serait alors un moyen pour mesurer ......la rationalisation des ressources .................. donc à piloter la performance

 **Objectifs**

 Pertinence

Efficacité

 **Moyens** **résultats**

 .

 Efficience

 Il est possible de considérer le champ d’intervention du contrôle de gestion selon le processus suivant :

**2. Le processus de contrôle de gestion**

 **Planification** (prévision)

 Objectifs par fonction moyens

 Production, achat MP, marketing Ressources matérielles (investissement) .financières..... Ressources humaines

 **Budget**

 Exprimer ces ressources en valeurs monétaires : les dépenses (des achats, livraison, consommable pour les bureaux et les dépenses en matière de gestion des ressources humaines)

 **Réalisation**

Mesure des réalisations des activités selon des critères prédéfinis (couts réels de production, productivité du travail

 **Analyse des écarts et interprétation** pour ......................

Maintenant si dans le schéma suivant on ne retient que la variable ressources humaines dans les différentes étapes

**Section 4 le contrôle de gestion sociale**

**3. Le processus de contrôle de gestion sociale**

Le schéma suivant montre que le processus de contrôle de gestion sociale est semblable à celui du contrôle de gestion sauf que la ressource principale qui fit l’objet de panification et de contrôle est la ressource humaine

 **Planification** (prévision)

 **Objectifs** par fonction **Moyens** : **ressources humaines RH** (besoins d’effectif, de

Production, achat MP, marketing qualification, de compétences , de salaires de dépenses sociales )

 **Budget Ressource humaine RH**

 Exprimer ces ressources en valeurs monétaires (dépenses **ressources humaines formation recrutement,**

 **activités sociales** )

 **Réalisation**

Mesure des réalisations des activités selon des critères prédéfinis (productivité du travail, dépenses réelles en matière de frais de personnel, de formation )

 **Analyse des écarts et interprétation**

 Pour mesurer la performance des ressources humaines et prendre de nouvelles décisions

**4. Définition et rôle du contrôle de gestion sociale**

 Le contrôle de gestion social est une des composantes et une des extensions du contrôle de gestion. C’est un système d’aide au pilotage social de l’organisation ayant pour objectif de contribuer à la gestion des ressources humaines dans leurs performances et leurs coûts ». Ce contrôle porte sur l'ensemble des données et activités sociales de l'entreprise comme le recrutement, la rémunération, la formation, ….

 Le contrôle de gestion sociale se présente donc comme un processus permanent organisé, qui repose sur l'accompagnement actif de la DRH à l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixée dans le cadre de la stratégie de développement de l'entreprise. A ce titre, il doit permettre l'identification des facteurs clés de succès du potentiel humain de l'entreprise.

Dans la pratique le contrôle de gestion sociale consiste à :

**1.** Concevoir et animer un système d’information

**2.** Conduire les analyses économiques et socio économiques qu'impose un pilotage rationnel

**3.** A traduire en objectifs, en prévisions, en décisions les propositions issues des analyses sociales ou socio-économiques.

Au final le contrôle de gestion sociale doit permettre de présenter des informations quantitatives détaillées et pertinentes au regard de la stratégie de l'entreprise sur les éléments dont la mobilisation est source de sa réussite : ses ressources humaines ».

Au final, la contribution du contrôle de gestion se situe dans La production d’informations sur la situation économiques, et socio économiques des ressources humaines par rapport aux objectifs de l’entreprise.