

# Les 3 types d'audit RH

Conformité · Efficacité · Stratégique, choisir le bon niveau d'analyse



## CONFORMITÉ

Vérifier le cadre légal

### OBJECTIF

S'assurer que l'entreprise respecte toutes ses obligations légales et réglementaires.

### CE QU'ON VÉRIFIE

- Droit du travail
- Conventions collectives
- Contrats de travail
- Affichages obligatoires
- Déclarations sociales
- Règlement intérieur

### EXEMPLE CONCRET

Vérification des mentions obligatoires sur les fiches de paie avant un contrôle URSSAF.

**Niveau fondamental · Risque juridique**



## EFFICACITÉ

Mesurer la performance RH

### OBJECTIF

Évaluer si les politiques et processus RH atteignent leurs objectifs au meilleur coût.

### CE QU'ON VÉRIFIE

- Processus de recrutement
- Onboarding et intégration
- ROI des actions de formation
- Politique de rémunération
- Évaluation des collaborateurs
- Efficience des processus paie

### EXEMPLE CONCRET

Analyse du délai et du coût moyen par recrutement pour identifier les goulots d'étranglement.

**Niveau intermédiaire · Performance opérationnelle**



## STRATÉGIQUE

Aligner les RH sur le business

### OBJECTIF

Évaluer dans quelle mesure la politique RH contribue aux orientations stratégiques.

### CE QU'ON VÉRIFIE

- Gestion prévisionnelle (GEPP)
- Marque employeur
- Culture d'entreprise
- Engagement collaborateur
- Cohérence RH / objectifs CEO
- Attractivité des talents

### EXEMPLE CONCRET

Évaluer si la culture d'entreprise est un levier ou un frein dans un contexte de transformation.

**Niveau avancé · Impact business**