

# Pourquoi un diagnostic social préalable à la reprise?

Rencontre CRA CLENAM

du 31 janvier 2011

## Le contexte social au jour de la reprise

- **Vous êtes, personnellement, civilement et pénalement responsable.** exemples:
  - Sécurité (obligation de **résultat** et non de moyens) : responsabilité civile et **pénale** de l'employeur sont de plus en plus engagées (dommages et intérêts, amendes, casier judiciaire)
  - Relations sociales: risque de **délit d'entrave** (amendes, casier judiciaire)
  
- L'entreprise est tenue au respect du droit du travail: contrats, licenciements, formation, paie, durée du travail, salariés handicapés, étrangers....

Le non-respect des règles, qui peut trouver sa **source dans la gestion passée**, est sanctionné le plus souvent d'amendes

## Le contexte social au jour de la reprise

Des **risques** « **ressources humaines** » existent aussi le plus souvent.

- Des promesses individuelles d'augmentations ou promotions ont été faites: elles détruiront l'équilibre interne des rémunérations
- Un consensus existe qui cache avantages divers contre paix sociale
- Un niveau de qualification insuffisant pour soutenir votre business plan
- .....

**Licenciements, PSE, grippage social, coûts imprévus, temps passé au détriment des affaires...** peuvent alors devenir votre lot

## Les objectifs de notre audit social:

- Vous donner une **connaissance claire des risques encourus** (responsabilité civile, responsabilité pénale, coûts des remises à niveau, image à l'égard des clients, fournisseurs...)
- Vous informer de la **culture** et du **climat social** de l'entreprise
- Evaluer le potentiel des **hommes clé** sur qui vous vous appuyerez
- Vous donner les **premiers conseils** pour faire face aux risques et optimiser l'emploi des ressources humaines pour l'atteinte de vos objectifs

## Notre démarche

- **Une étude documentaire** à la manière d'un inspecteur du travail: analyse des registres, affichages obligatoires, dossiers...
- **Interviews des personnes-clé** pour répondre à une batterie de questions purement RH: climat social, équilibre interne des rémunérations....
- A partir des éléments de réponse ainsi recueillis, élaboration d'une **synthèse** de la situation sociale de l'entreprise (risques, climat, culture, hommes-clé...),
- **Restitution** commentée et échange avec vous sur cette synthèse,
- Rédaction puis délivrance de nos **premières recommandations**

# Marc de Lombarès Conseil RH

18 rue Pierre Guérin 75016 Paris

06.70.12.58.80

[contact@marcdelombares.com](mailto:contact@marcdelombares.com)

[www.marcdelombares.com](http://www.marcdelombares.com)