

L'audit social constitue un outil stratégique visant à évaluer et améliorer les pratiques sociales et managériales d'une entreprise. Il permet d'identifier les écarts entre les obligations légales, les politiques internes et les pratiques réelles observées, d'améliorer le climat social ambiant, fluidifier les interactions, apaiser les conflits et préserver le bien-être de l'ensemble des collaborateurs.

En tant que consultante externe mandatée pour réaliser ces audits, cette charte vise à formaliser les principes éthiques et professionnels qui guideront mon intervention, tout en garantissant la transparence et l'intégrité du processus.

1. Objectifs de l'audit social

L'audit social poursuit les objectifs suivants :

- **Évaluer la conformité légale** : Vérifier que l'entreprise respecte les réglementations sociales, du droit du travail et des conventions collectives en vigueur.
- **Analyser les pratiques sociales** : Examiner les pratiques en matière de gestion des ressources humaines, d'égalité des chances, de bien-être au travail et de dialogue social, faire le point sur les interactions et la qualité et fluidité des relations.
- **Proposer des recommandations** visant à améliorer la performance sociale, l'organisation, les interactions et le climat social au sein de l'entreprise.
- **Suivre les plans d'action** : Assurer un suivi des recommandations et évaluer la mise en œuvre des actions correctrices.

2. Indépendance et objectivité

En tant que consultante externe, je m'engage à conduire l'audit avec une impartialité absolue. Je n'ai aucun lien financier, personnel ou professionnel avec l'entreprise auditée qui pourrait influencer mon jugement. Toutes les conclusions et recommandations sont basées sur des faits objectifs, des données vérifiables et une analyse impartiale des informations recueillies.

3. Confidentialité et protection des données

Je m'engage à respecter la confidentialité des informations recueillies au cours de l'audit. Toutes les données personnelles et professionnelles obtenues seront traitées conformément à la législation en vigueur (notamment le RGPD). Les résultats de l'audit seront communiqués uniquement aux personnes autorisées par l'entreprise.

4. Transparence du processus

L'ensemble des étapes de l'audit sera mené de manière transparente. À ce titre :

- **Communication préalable** : Les objectifs, la méthodologie, et les outils utilisés lors de l'audit seront communiqués en amont à la direction et, si nécessaire, aux représentants des salariés ou directement à l'équipe.
- **Participation des parties prenantes** : Les collaborateurs, managers, représentants du personnel et le cas échéant membres de l'équipe seront informés et sollicités dans le respect des pratiques de concertation, pour garantir une collecte de données riche et représentative.
- **Rapport détaillé** : À l'issue de l'audit, un rapport écrit détaillant les constats, les écarts observés, et les recommandations sera remis à l'entreprise et présenté en atelier collectif.

5. Éthique et respect des droits humains

L'audit social s'inscrit dans une démarche de promotion des droits humains, de respect des normes internationales du travail (OIT), et de lutte contre toutes formes de discriminations. Je m'engage à :

- Promouvoir l'égalité entre les sexes, la diversité et l'inclusion dans les pratiques managériales.
- Garantir l'évaluation des conditions de travail, notamment en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés.
- M'assurer que l'audit ne contribue en aucun cas à la violation des droits des employés.

6. Méthodologie de l'audit

L'audit sera mené à travers les étapes suivantes :

1. **Planification** : Définition des objectifs spécifiques de l'audit en collaboration avec la direction et élaboration d'un calendrier d'intervention.
2. **Collecte de données** : Analyse des documents internes (contrats, politiques RH, rapports annuels), questionnaire d'évaluation des risques psycho-sociaux en interne, entretiens individuels avec les collaborateurs et observations sur le terrain.
3. **Évaluation** : Comparaison des pratiques observées avec les référentiels légaux, normatifs et internes de l'entreprise, analyse des données collectées pour optimiser le fonctionnement, fluidifier les processus et interactions et préserver ou apaiser le niveau de tension possible (santé mentale).
4. **Restitution** : Présentation orale et écrite des résultats de l'audit, avec un plan d'action recommandé.

7. Engagement d'amélioration continue

Mon approche de l'audit social repose sur une démarche d'amélioration continue. Ainsi :

- Les recommandations ne se limitent pas à des constats d'écart, mais proposent des pistes concrètes d'amélioration à court, moyen et long terme.
- L'entreprise est encouragée à mettre en place des mécanismes d'évaluation continue de ses pratiques sociales, afin de garantir leur adaptation dans un environnement en perpétuelle évolution.

8. Respect de la culture d'entreprise

Je m'engage à respecter la culture, les valeurs et le contexte spécifique de l'entreprise. L'audit sera conduit avec une grande sensibilité aux enjeux propres à l'organisation, sans jugement de valeur, tout en s'assurant que les standards sociaux et légaux sont respectés.

9. Suivi post-audit

À la suite de l'audit, un suivi régulier peut être assuré afin de vérifier l'avancée des actions correctrices et d'évaluer leur efficacité. Mon rôle ne se limite pas à la réalisation de l'audit mais peut s'étendre dans la durée à un accompagnement dans l'amélioration des pratiques sociales.

Cette charte incarne les valeurs et engagements qui guideront la réalisation de mon audit social au sein de votre entreprise. Elle garantit une approche rigoureuse, éthique et transparente dans l'évaluation des pratiques sociales et managériales, afin de contribuer au développement durable de votre organisation et au bien-être de vos collaborateurs.

Amélie Féraud
Solya conseil

