

Diagnostic du contrat social

Définir le périmètre avant de formuler des engagements.

Entreprise / unité / projet

Responsable du diagnostic / date

1. Populations et transformations à examiner

- | | | |
|--|--|---------------------------------------|
| ☐ Salariés permanents | ☐ Intérimaires | ☐ Prestataires |
| ☐ Indépendants | ☐ Outils et agents IA | |

Activités et compétences critiques concernées

Risques constatés : transitions, pertes de savoir, couverture, inéquités

Décision à préparer pour le comité de direction

Engagements à rendre vérifiables

Transformer les promesses générales en preuves et responsabilités.

2. Matrice des engagements à discuter

Dimension	Engagement à expliciter	Preuve attendue
Emploi	Transitions annoncées	Calendrier / suivi
Compétences	Accès et transférabilité	Parcours / bilan
Reconnaissance	Contribution évaluée	Critères publiés
Protection	Régime et prévention	Vérifications
Management	Décisions et recours	Responsables connus

Quels engagements sont aujourd'hui ambigus ou non tenus ?

Qui valide la liste finale des engagements ?

Comment les engagements seront-ils expliqués selon les statuts ?

Compétences, IA et partage de valeur

Mesurer les changements sans confondre temps gagné et économies.

3. Impact des transformations

Processus / activité automatisée ou externalisée

Compétences à préserver en interne

Formation, reconversion et transmission à prévoir

4. Discussion sur les gains réels

Gain vérifié et méthode de mesure (qualité / délai / coût)

Contributions humaines et externes à reconnaître

Gouvernance et continuité des droits

Clarifier ce qui relève de chaque employeur, du client et des partenaires.

5. Responsabilités et contrôles

Contrôle	Responsable nommé	Échéance
Statuts et contrats	À désigner	À compléter
Sécurité / coactivité	À désigner	À compléter
Droits sociaux	À désigner	À compléter
Données / outils IA	À désigner	À compléter
Alerte et recours	À désigner	À compléter

Circuit d'alerte : contact, confidentialité et traitement

Conditions de sortie : préavis, passation, accès et documentation

Vérification juridique ou sociale restant à réaliser

Plan de décision et suivi à 90 jours

Des engagements mesurables, suivis par la direction et les fonctions concernées.

6. Priorités de mise en œuvre

Priorité	Responsable	Livrable / échéance
01. Première action	À compléter	À compléter
02. Deuxième action	À compléter	À compléter
03. Troisième action	À compléter	À compléter

Indicateurs de suivi : formation, transitions, incidents, paiements

Points à arbitrer en CODIR

Date de revue à 90 jours / responsable

Décision finale / réserves