CABINET FLEURY
Audits et Conseils

LE BLASON DES PATRONS
LABEL PRIVÉ DE CONFIANCE EMPLOYEUR

RÉFÉRENTIEL PUBLIC

Principes, domaines d'évaluation et règles générales

Éditeur	Cabinet Fleury - Audits et Conseils
Version	Version publique 1.1 - Octobre 2026
Statut	Document public d'information - Le référentiel technique complet demeure confidentiel

« La confiance employeur ne se promet pas. Elle se démontre. »

Label privé délivré par le Cabinet Fleury

Cabinet FLEURY
7 Rue Victor Hugo – 56300 PONTIVY
Siret 988 450 821 00018 – APE 6312Z – N°INTRACOM FR07988450821
Tél : 02 97 07 68 32 | Mail : contact@cabinetfleury.fr

1. Label privé de confiance employeur

La Blason des Patrons est un audit généraliste des pratiques employeur conçu et proposé par le Cabinet Fleury.

Ce document présente les domaines évalués, les principes de l'audit et les règles générales d'attribution. Il s'adresse aux entreprises, à leurs salariés, aux candidats ainsi qu'aux clients et partenaires qui souhaitent comprendre la portée du Blason.

2. Un diagnostic utile à l'entreprise

L'audit donne à l'entreprise une vision globale de ses pratiques employeur à partir de documents, d'échanges, d'observation et d'une consultation confidentielle des salariés. Il met en évidence les points solides, les écarts et les priorités d'amélioration.

L'entreprise reçoit un rapport de diagnostic, des recommandations hiérarchisées et une restitution, quelle que soit la décision. Le label peut être attribué lorsque les exigences du référentiel sont satisfaites et qu'aucune condition critique ne s'y oppose.

3. Des repères pour les parties prenantes

Employeurs	Identifier les priorités, mieux comprendre le fonctionnement de l'organisation et mettre en avant et rendre visibles les pratiques reconnues dans le périmètre évalué.
Salariés	Faire entendre leur expérience dans un cadre confidentiel et éclairer les conditions de travail et les possibilités de progression.
Candidats	Disposer d'un repère complémentaire, daté et vérifiable sur les pratiques employeur, sans garantie individuelle, sur un futur emploi.
Clients et partenaires	Mieux comprendre les engagements et pratiques employeur d'une entreprise, sans assimiler le label à une garantie financière ou contractuelle.

4. Architecture de l'évaluation

L'évaluation est organisée autour de trois axes complémentaires.

4.1. Solidité, gouvernance et protection.

Cet axe examine les conditions qui permettent aux salariés de se projeter : régularité des engagements, anticipation des risques, clarté des décisions et protection de la santé et de la sécurité. En mettant l'accent sur la robustesse économique et la continuité d'activité, la gouvernance éthique et la clarté stratégique, la santé, la sécurité et la prévention, cet axe permet à l'entreprise d'identifier ses engagements essentiels, de suivre les risques susceptibles de les affecter et apporter des réponses proportionnées. Une difficulté économique ou un incident ne conduit pas automatiquement à un refus : les faits, leur actualité et les mesures prises sont examinées.

Cabinet FLEURY
7 Rue Victor Hugo – 56300 PONTIVY
Siret 988 450 821 00018 – APE 6312Z – N°INTRACOM FR07988450821
Tél : 02 97 07 68 32 | Mail : contact@cabinetfleury.fr

L'évaluation porte sur la régularité sociale, fiscale et salariale, les informations économiques disponibles, les dépendants importantes et les mesures prises pour préserver la continuité de l'activité. Elle examine aussi la manière de préparer et de traiter les incidents significatifs.

La lecture économique reste descriptive et limitée aux informations transmises. Le Cabinet Fleury ne révise ni ne certifie les comptes et ne garantit pas la solvabilité, la rentabilité ou le maintien futur des emplois.

L'audit examine aussi la répartition des responsabilités, la compréhension des décisions et des priorités, la prévention des conflits d'intérêts et les possibilités de signaler une difficulté sans représailles. Les moyens attendus sont adaptés à la taille de l'entreprise et aux obligations qui lui sont applicables.

La coopération loyale avec l'audit, la sincérité des informations et le respect de la consultation salariée constituent des conditions indispensables au processus.

L'évaluation s'intéresse également à la connaissance des risques, à leur évaluation, aux actions de prévention, aux équipements, aux compétences de sécurité et à l'organisation du suivi en santé au travail. Elle examine les suites données aux accidents, aux incidents et aux alertes.

L'existence d'un document ne suffit pas : les moyens et les actions doivent correspondre aux situations réelles de travail. Aucun dossier médical ni diagnostic individuel n'est demandé.

4.2. Organisation du travail, management et QVCT

Cet axe examine la possibilité de réaliser un travail de qualité avec une charge soutenable, des moyens adaptés, des relations respectueuses et des espaces de dialogue utiles. QVCT signifie qualité de vie et des conditions de travail.

L'audit examine la clarté des missions et des priorités, l'adéquation de la charge aux ressources, les marges de manœuvre et les outils nécessaires au travail. Il prend en compte les usages numériques, les dispositifs de contrôle et l'intelligence artificielle lorsqu'ils influencent les conditions de travail.

Les changements importants sont examinés sous l'angle de leurs effets sur le travail, des moyens prévus et de l'accompagnement des personnes concernées.

L'évaluation porte sur les comportements quotidiens, le soutiens aux managers et aux équipes, la prévention des violences, du harcèlement et des discriminations, ainsi que le traitement des conflits et des difficultés.

La sécurité psychologique désigne ici la possibilité de parler d'une erreur, d'une difficulté ou d'un risque sans crainte de représailles. Elle ne constitue pas un diagnostic de santé mentale.

L'audit examine également la représentation du personnel selon les obligations applicables, les échanges sur le travail, les moyens d'expression et les réponses apportées aux remontées. Il vérifie également la qualité de l'information et de la consultation lors des changements qui concernent les équipes.

4.3. Parcours, équité et partage de la valeur

Cet axe examine la loyauté de la relation d'emploi, les possibilités d'apprentissage et de progression, l'équité des décisions et la fiabilité de la rémunération. Il ne suppose pas que chacun doive rester toute sa carrière dans la même entreprise.

Cabinet FLEURY
7 Rue Victor Hugo – 56300 PONTIVY
Siret 988 450 821 00018 – APE 6312Z – N°INTRACOM FR07988450821
Tél : 02 97 07 68 32 | Mail : contact@cabinetfleury.fr

L'évaluation de cet axe confronte la promesse de recrutement au poste réellement occupé. Elle examine l'accueil, le suivi de l'intégration, l'adaptation au poste, l'accès à la formation et les entretiens de parcours professionnel selon les règles applicables.

Elle prend également en compte les possibilités de mobilité ou de progression, la transmission des compétences et la préparation des départs. Les moyens attendus sont proportionnés aux possibilités de l'organisation.

L'audit examine l'égalité d'accès aux opportunités, la cohérence des décisions de rémunération, de promotion ou de sanction, ainsi que la prise en compte des besoins d'aménagement. Il recherche des critères explicables et des pratiques non discriminatoires.

La reconnaissance du travail, les écarts entre populations et les possibilités de faire examiner une décision sont étudiés sans attribuer de comportements uniformes à une génération ou à une catégorie de personnes.

L'évaluation examine le respect des minima applicables, les classifications, la fiabilité des éléments de rémunération et la régularisation des erreurs identifiées. La régularité des dates de versement est examinée dans le premier axe, afin d'éviter une double notation du même manquement.

Elle porte aussi sur la compréhension de la politique salariale, les protections et avantages applicables, ainsi que les dispositifs de partage de la valeur. Les obligations sont distinguées des choix facultatifs, le montant distribué ne suffit pas à démontrer une pratique équitable.

Le turnover, les absences et les départs précoces orientent les investigations et la comparaison dans le temps. Ils ne constituent jamais, à eux seuls, une preuve de faute, un bonus ou un motif de refus.

5. Comment le label est attribué

5.1. Un périmètre défini avant l'audit

L'étude de recevabilité précise l'entité, les établissements, les activités, l'effectif et les éventuelles exclusions. Toute entreprise privée employeuse peut demander cette étude. L'ouverture des demandes ne signifie pas que tous les périmètres sont immédiatement évaluables.

Le protocole est adapté à la taille, à l'ancienneté, au secteur et aux sites. Un protocole spécifique ou une démarche préparatoire peut être nécessaire lorsque le périmètre ou l'historique ne permet pas une évaluation standard.

5.2. Des preuves croisées et une appréciation humaine

L'évaluation rapproche les déclarations, les pièces disponibles, les indicateurs, les entretiens, les observations et l'expérience exprimée par les salariés. Aucun label n'est accordé sur la seule déclaration du dirigeant ou sur le seul questionnaire.

Les pratiques sont appréciées selon leur réalité, leur déploiement et leur amélioration. Les règles de notation distinguent les obligations applicables, les références méthodologiques et les exigences propres au Blason. Une pratique simple peut être reconnue si elle est adaptée et vérifiable.

L'entreprise peut répondre aux constats. La cotation fait l'objet d'une revue technique distincte de l'auditeur principal. Les conflits d'intérêts sont déclarés et traités.

Cabinet FLEURY
7 Rue Victor Hugo – 56300 PONTIVY
Siret 988 450 821 00018 – APE 6312Z – N°INTRACOM FR07988450821
Tél : 02 97 07 68 32 | Mail : contact@cabinetfleury.fr

5.3. Trois décisions possibles

Attribution	Les exigences de preuve, le résultat global et les minima prévus pour les axes et les critères essentiels sont satisfaits ; aucune condition bloquante ne s'y oppose.
Ajournement	Des corrections ou des éléments supplémentaires sont nécessaires avant une nouvelle décision, sans promesse d'attribution.
Refus	Les exigences ne sont pas satisfaites, une condition critique est établie ou l'insuffisance de preuves ne permet durablement pas de conclure.

5.4. Des conditions qui ne compensent pas

Une falsification ou une dissimulation intentionnelle, une manipulation de la consultation, un danger grave non protégé, des manquements essentiels actuels en matière de rémunération ou de droit social, ou des violences et discriminations graves suffisamment établies et non traitées peuvent empêcher l'attribution.

Un bon score ne compense pas une condition critique. Une non-conformité légale matérielle non régularisée peut aussi bloquer l'attribution. Un contentieux, une réponse isolée ou une allégation ne suffisent pas, seuls à établir un veto.

6. Ce que le public peut vérifier

6.1. Une décision datée et révisable

Le label est valable douze mois à compter de la décision, sur le périmètre indiqué. La fiche publique permet de vérifier l'identité de l'entreprise, les activités et les sites couverts, la version du référentiel, les dates et le statut du label.

Le renouvellement comprendre une actualisation des informations et une consultation salariée. Un événement important peut entraîner un contrôle, une suspension ou un retrait. Le paiement rémunère l'audit, jamais l'attribution.

6.2. Confidentialité et droit de réponse

La participation des salariés est volontaire et informée. L'employeur n'accès ni aux réponses individuelles, ni à la liste des répondants ou des non-répondants. Les restitutions identifiantes sont regroupées, reformulées ou écartées. Les modalités de traitement des données sont expliquées avant la collecte.

L'entreprise reçoit une décision motivée et peut présenter ses observations ou former un recours selon les modalités communiquées. Le recours est examiné par une personne n'ayant participé ni à l'instruction ni à la décision initiale.

6.3. Limites du Blason

Le Blason est un dispositif privé. Il ne constitue ni une reconnaissance de l'état, ni une certification accréditée, ni une garantie de conformité exhaustive. Il ne remplace l'inspection du travail, les représentants du personnel, les acteurs de prévention ou les professions règlementées.

Cabinet FLEURY
7 Rue Victor Hugo – 56300 PONTIVY
Siret 988 450 821 00018 – APE 6312Z – N°INTRACOM FR07988450821
Tél : 02 97 07 68 32 | Mail : contact@cabinetfleury.fr

Il ne garantit pas l'absence future de difficultés, de licenciement, de conflits, d'accidents ou de harcèlement. Il ne prononce ni diagnostic médical ni responsabilité judiciaire et ne constitue pas un label RSE généraliste.

6.4. Une information publique et une méthode interne

Les axes, critères et règles générales sont publics. Les barèmes détaillés, pondération fines, questionnaires, guides de cotation et contrôles restent internes. Les contrats et le règlement applicables précisent les engagements de la mission et les conditions d'usage du label.

CABINET FLEURY - AUDITS ET CONSEILS

Le Blason des Patrons - Label privé de confiance employeur

© Cabinet Fleury 2026. Ce document peut être partagé dans son intégralité, sans modification et avec mention de son origine. Toute adaptation ou réutilisation commerciale de son contenu nécessite une autorisation, sous réserve des exceptions prévues par la loi.

Contact et informations à jour : site du Blason des Patrons, rubrique Nous contacter.

Cabinet FLEURY
7 Rue Victor Hugo – 56300 PONTIVY
Siret 988 450 821 00018 – APE 6312Z – N°INTRACOM FR07988450821
Tél : 02 97 07 68 32 | Mail : contact@cabinetfleury.fr