

ENQUÊTES SOCIALES

CLIMAT SOCIAL • RISQUES PSYCHO SOCIAUX • BAROMÈTRE SOCIAL

PROBLÉMATIQUES

Quand les relations sociales sont bonnes dans l'entreprise, on ne se posait pas nécessairement la question d'évaluer la qualité du dialogue social, de la communication en interne, de l'impact des prises de décisions, etc... Cependant, la situation peut parfois très rapidement se dégrader.

Des tensions apparaissent, la communication circule mal, les décisions sont incomprises voire des conflits émergent... Au point de rupture, le risque de conflit social peut être important. En effet, les acteurs du dialogue social (représentant le personnel) peuvent se braquer, la situation se dégrader en profondeur.

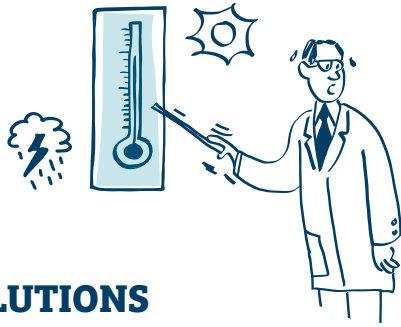
Il faut tout d'abord évaluer les circonstances qui peuvent amener à une perte de confiance, des relations de travail dégradées ou encore une défiance vis-à-vis de la vision stratégique de l'employeur et des décisions qui en découlent.

Les périodes de forte croissance, de réorganisations, de restructurations sont souvent à l'origine de cette dégradation.

Des changements de direction, de politique managériale, de process ou encore d'outils de travail sont souvent à l'origine de résistance au changement durant lesquels il est fréquent de voir se gripper les relations sociales...

L'objectif sera alors de réajuster une image de marque employeur en interne, recadrer ou optimiser une politique de ressources humaines, prévenir les risques psycho-sociaux, anticiper ou résorber un turn-over endémique, etc

Au delà du côté curatif, les enquêtes sociales deviennent un outil important dans la main des employeurs. A l'heure ou la pénurie de main d'œuvre impacte fortement vos activités, vous amenant parfois à fermer des services, il est amplement temps de reconsidérer la position du recruteur. Nous ne sommes plus des offreurs mais des demandeurs de compétences. Nos candidats ont la main et le savent. Il faut savoir les séduire et leur présenter des garanties. L'audit de climat social, le baromètre social, la volonté de combattre les risques psycho sociaux constituent autant de preuves de la volonté de bien traitance du futur employeur.



LES SOLUTIONS

Audit de climat social, audit RPS, Baromètre social, plusieurs solutions s'ouvrent à vous

La mesure du climat social

Auditer son climat social permet de mieux comprendre l'opinion interne de son entreprise. Grâce un diagnostic précis des éventuels problèmes sociaux et managériaux existants, l'employeur pourra prévenir ou corriger tout dysfonctionnement qui pourrait freiner le bon fonctionnement de sa structure. L'audit social est aussi un moyen de mettre en lumière le capital humain par une meilleure appréhension des leviers de mobilisation, d'implication et de valorisation.

3 axes peuvent être envisagés pour la mesure du climat social :

1. L'élaboration, la diffusion et le recueil de données quantitatives de mesure du climat social
2. La structuration du recueil de données qualitative de mesure du climat social,
3. Le déploiement d'un audit mixte ou il sera utile d'associer le déploiement d'une enquête quantitative à une enquête qualitative.

La prévention des risques psycho sociaux

Nos consultants vous amènent à répondre aux principales questions qui se posent en la matière :

4. A quels facteurs de risques psychosociaux vos collaborateurs sont-ils les plus sensibles ?
5. Quelle est la mesure de l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux des salariés, par service et globalement
6. Quels sont les dispositifs de prévention et de protection à mettre en oeuvre (propositions)
7. Comment planifier et organiser le déploiement de ces dispositifs

Le baromètre social

Impulser une dynamique de bien être au travail nécessite une analyse constante de l'évolution des risques. Instaurer un baromètre mensuel ou trimestriel confié à un tiers constitue une solution.

MÉTHODOLOGIE

Approche quantitative

Cette approche nécessite en premier lieu d'évaluer la population à auditer. L'élaboration d'un questionnaire adapté à la problématique ciblée est ensuite envisagée. Ce questionnaire est pré-validé par la Direction et proposé en amont au CSE ou aux instances. Le médecin du travail peut être consulté dans cette démarche. Le mode de recueil des données est établi pour envisager la production statistique et garantir l'anonymat des répondants.

Une synthèse et des préconisations sont établis et partagés lors de réunions et par la production d'un rapport d'audit incluant un outil de type baromètre social. Le plan d'action issu de l'analyse permet de conclure la démarche.

Approche qualitative

Il peut être envisager plusieurs rôles pour le consultant :

Rôle de « facilitateur »

Le consultant : il adopte systématiquement une posture neutre vis-à-vis des parties prenantes auxquelles ils accordent une égale attention.

Les acteurs de l'entreprise : les professionnels, que se soient la direction, le personnel ou ses représentants, s'engagent volontairement dans la démarche et s'entendent sur une feuille de route commune.

Plusieurs approches sont alors envisageables :

- Séminaire avec l'ensemble du groupe ou par catégorie préétablie
- Groupes de travail par catégorie d'acteurs

Chaque groupe doit établir lui-même son propre diagnostic. Selon les diagnostics ciblés, chaque groupe devra envisager un plan d'action

- Entretiens individuels en appui d'une démarche quantitative. Le consultant rencontre durant environ 1 à 2 h un échantillon représentatif des populations étudiées

LES ENQUÊTES FONT L'OBJET D'UN DEVIS INDIVIDUEL PRENANT EN COMPTE LA DIFFICULTÉ DE LA MISSION ET LA TAILLE DE LA POPULATION AUDITÉE

Exemple de mission : audit de climat social entreprise industrielle 80 salariés

- Questionnaire papier et web à l'ensemble des salariés entièrement géré par le cabinet (88% de taux de réponse)
- 20 entretiens individuels
- 1 journée de préparation avec la direction et le PSE
- 2 journées restitutions avec le DG, le CODIR, les cadres, le CSE et l'ensemble du personnel.