

METTRE EN PLACE UN BAROMETRE SOCIAL AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Intérêt d'un baromètre social

Absentéisme, accidents du travail, risques de conflits sociaux, refus du changement, sont autant de symptômes dont les conséquences peuvent être graves. Evaluer le climat social s'avère être un bon moyen d'identifier ou de prévenir un éventuel dysfonctionnement dans l'entreprise.

Les salariés sont-ils satisfaits de leurs managers directs ? Plus globalement, quelle est l'ambiance au sein de l'entreprise ?

Le baromètre social permet d'obtenir une perception réaliste du climat social qui règne au sein de l'entreprise. Il permet de réaliser, simplement et très efficacement, un audit précis sur les principaux sujets et enjeux liés aux ressources humaines et au fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble. Il peut porter, soit sur un thème précis que l'on cherche à analyser et mesurer, soit sur un ensemble plus large de thématiques. Dans ce cas on parle de mesure du climat social.

Mise en place

Définir ses objectifs

Conduire une enquête sur le climat social ne s'improvise pas. Il faut choisir le bon moment pour la lancer, afin d'éviter des interprétations erronées.

Les entreprises demandent des enquêtes dans deux cas de figure : «pour prévenir ou pour guérir» : dans le 1er cas, il s'agit de détecter d'éventuels signaux alarmants, dans l'autre, l'entreprise a pris connaissance de certains problèmes grâce à des capteurs (remontée de problèmes en interne par exemple) et décide d'en analyser les causes pour éviter tout conflit social.

Pour mettre en place son baromètre, l'entreprise peut faire appel à un prestataire extérieur. Le choix se fera sur ses critères de mise en œuvre: échantillonnage, outil de sondage (téléphone, internet ou papier), durée de l'enquête...

Communiquer en interne

Pour éviter la méfiance/la réticence de la part des salariés, l'entreprise doit communiquer de façon transparente, en amont, sur les modalités de mise en œuvre du baromètre social, son objectif mais aussi sur ses résultats et sur le plan d'actions qui va en découler.

Il est en effet indispensable que les résultats soient restitués à l'ensemble des collaborateurs, dans des délais raisonnables, par le biais d'une communication de la Direction sur les enseignements-clés, les pistes d'amélioration identifiées et un engagement en termes de suivi de la démarche et d'action.

Classiquement, ce type de restitution peut faire l'objet d'un support écrit, mais de plus en plus d'entreprises utilisent pour cela des outils plus dynamiques et interactifs: vidéos, interviews, réunions plénières avec l'ensemble du personnel...

Plusieurs remontées peuvent d'ailleurs être réalisées : aux managers, aux partenaires sociaux, aux équipes...

Mettre en place un plan d'actions

Une fois les actions d'amélioration mises en évidence, un plan d'actions doit être établi. C'est en effet la condition sine qua none pour que l'enquête soit utile.