



METTRE EN PLACE UN BAROMETRE SOCIAL

CONSTAT :

La satisfaction des collaborateurs au travail est un des facteurs importants de performance de l'entreprise. Néanmoins, cette satisfaction n'est pas toujours facile à mesurer ou à évaluer, quantitativement et qualitativement. Les mécontentements exprimés ne traduisent pas toujours la réalité et sont souvent flous, trop généraux ou non fondés.

Savoir prendre en compte les vraies attentes des collaborateurs, quels qu'ils soient, est l'une des responsabilités majeures de la direction.

OBJECTIF :

Il convient donc de concevoir et mettre en place un baromètre social, ponctuel ou périodique, destiné à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise de façon à dégager des pistes concrètes d'amélioration de la communication, de l'organisation et du management.

POPULATION CONCERNEE :

(selon diagnostic établi avec l'entreprise)

PRINCIPAUX THEMES ETUDIES :

Elaboration du questionnaire

- Rester sélectif par rapport aux finalités choisies, ne pas chercher à y mettre tous les sujets, être raisonnable sur le volume des questions
- Tester et valider le questionnaire avec un groupe « amont » amont pour éviter les erreurs ou difficultés d'interprétation
- Varier différentes modalités de réponse (simples, combinées, préférences, etc...)

Lancement et envoi du questionnaire

- Assurer une communication efficace sur l'opération et bien rédiger la lettre
- D'accompagnement pour motiver le maximum de salariés
- Prévoir des rappels bien positionnés dans le temps pour augmenter le taux de réponse
- Aménager un retour des questionnaires préservant la plus parfaite confidentialité

Traitement des réponses et actions

- Traiter les réponses sur un logiciel dédié
- Qualifier et compléter les réponses avec un groupe « aval »
- Prévoir une restitution formalisée aux répondants et lancer des pistes d'actions en cohérence avec les résultats

METHODE PEDAGOGIQUE :

(selon diagnostic établi avec l'entreprise)

DUREE :

(selon diagnostic établi avec l'entreprise)