

17 octobre 2011

Un label pour mesurer le climat social de l'entreprise

La semaine dernière a été lancé un nouveau label social européen visant à mesurer le climat social des entreprises. Explication avec Emmanuel Mignot qui en est à l'origine.

Lorsqu'il s'agit de labelliser une entreprise, l'avis des salariés est central, assure Emmanuel Mignot, président-directeur-général de Teletech International et créateur de ce nouveau label social. C'est là la spécificité de ce nouveau label dont l'objectif est d'évaluer le climat social de l'entreprise. **Un site internet dédié** "L'entreprise qui souhaite s'engager dans cette démarche **s'inscrit directement sur le site** dédié. Elle peut alors réaliser une simulation pour avoir un devis. Une fois la décision prise, l'entreprise doit signer une charte, remplir un bon de commande et envoyer la liste des salariés afin que nous puissions leur adresser leurs codes pour voter. Nous fournissons à l'entreprise un kit de communication et un argumentaire afin qu'elle explique à ses salariés pourquoi elle s'engage dans cette démarche", détaille Emmanuel Mignot. Il est en effet essentiel que les salariés la comprennent car il faut qu'il y ait plus de 50% de votants. 17 octobre 2011

Les salariés notent leur entreprise

Une fois l'enquête commencée, les salariés sont appelés à répondre à une vingtaine de questions sur 7 thématiques liées à la politique sociale de l'entreprise par un vote électronique sécurisé et anonyme sur une période de 15 jours. Les 7 thématiques abordées :

- Degré de cohésion du corps social ;
- Relations de travail avec l'encadrement de proximité ;
- Perception des méthodes de management ;
- Perception du comportement de la direction ;
- Perception des relations collectives de travail ;
- Perception de l'avenir et de l'environnement de l'entreprise ;

- Conditions de travail.

Lorsque le scrutin est clos, les résultats sont donnés directement sortis des urnes. L'entreprise obtient une note moyenne grâce aux évaluations réalisées sur les 20 questions. Dès lors que l'entreprise obtient la moyenne, elle est labellisée pour une période de deux ans. "Mais attention, il y a des notes éliminatoires, notamment si l'entreprise recueille un 2/20 sur une thématique importante", souligne Emmanuel Mignot. Et si l'entreprise obtient tout juste la moyenne ? "Elle saura qu'il faut qu'elle travaille sur les points à améliorer", fait remarquer Emmanuel Mignot.

Une base pour des discussions en toute transparence

Parce que, in fine, le but de ce label, est d'ouvrir les discussions. "L'entreprise s'engage en effet, une fois les résultats obtenus, à communiquer les résultats aux partenaires sociaux et à ouvrir le débat sur des données transparentes", insiste Emmanuel Mignot. C'est le sens de la charte qu'elle signe lors de son inscription sur le site. L'Institut laisse les entreprises seules maîtres de cette information : "Nous ne communiquerons pas le nom des entreprises qui n'obtiendront pas la labellisation", assure Emmanuel Mignot. Car le label a été conçu comme "un socle sain pour le dialogue social", insiste-t-il, "mais il n'a pas vocation à le remplacer". C'est bien pour cela, selon lui, que des personnalités du monde du dialogue social ont accepté d'intégrer le comité d'orientation de l'European Social Institute qui s'est aussi entouré d'un comité scientifique composé d'experts.

Comparer des ressentis

Pour Emmanuel Mignot, la plus-value de son label repose sur cette participation directe des salariés. "Les autres labels se contentent d'opérer des contrôles de conformité par rapport à la réglementation.

Or, il faut impliquer les salariés car eux seuls sont à mêmes d'émettre un avis sur l'entreprise", estime-t-il. Par ailleurs, "le fait d'évaluer des choses qui sont de l'ordre du ressenti permettent des comparaisons transversales d'un secteur à l'autre, d'un métier à un autre car ce sont des perceptions humaines qui sont comparées". Mais les entreprises vont-elles prendre ce risque d'une évaluation faite directement par les salariés ? "Il n'y a aucun danger pour les entreprises. Le seul danger c'est de ne pas savoir que ça va mal. Et lorsque ça va mal les salariés sont les premiers à le savoir."

Un label de performance économique aussi

Quant aux entreprises qui se portent bien, le label est un atout, estime Emmanuel Mignot. "Il permet d'attirer les candidats car un bon climat social est important et il rassure les clients : il y aura moins de grèves, les salariés seront plus réactifs,... Autant de critères qui vont devenir discriminants pour certains marchés".

Inciter les PME à se faire labelliser

Emmanuel Mignot souhaite labelliser 70 entreprises d'ici un an. Il espère surtout que les PME s'engageront dans une telle démarche souvent trop coûteuse pour elles. "Une petite entreprise peut obtenir ce label pour un coût d'environ 980 € pour une labellisation de deux ans".

Par Florence Mehrez