



Dépêche n°156147  
Paris, mercredi 5 octobre 2011, 20:10:06

## **Lancement d'un label social européen fondé sur des audits de climat social auprès des salariés**

Reconnaître les pratiques sociales d'une entreprise, au travers d'un audit du climat social mené auprès de ses salariés : tel est l'objet du « European Social Label » lancé jeudi 6 octobre 2011 par l'association European Social Label Institute. Cette structure réunit à la fois des entrepreneurs, comme Emmanuel Mignot, fondateur du groupe de centres d'appel externalisés Teletech, Didier Livio, président fondateur du groupe Synergie, ancien président du CJD (centre des jeunes dirigeants), et des spécialistes du droit social, comme Hubert Landier et Bernard Merck. L'évaluation du climat social est réalisée à l'aide d'un questionnaire adressé directement à l'entreprise candidate. Le formulaire en ligne, hébergé et opéré par un prestataire indépendant, comporte une vingtaine de questions organisées en sept thématiques.

Les questions ont été élaborées sur la base de travaux menés par Hubert Landier (Groupe Synergie), expert du dialogue social. Les réponses se font sous la forme d'un vote électronique « sur un système similaire à celui utilisé par certaines entreprises pour leurs élections professionnelles » précise Emmanuel Mignot, l'un des cofondateurs de l'association.

Pour la conception du système de vote, l'European Social Label Institute fait appel aux solutions développées par le prestataire Election Europe. « Nous livrerons les résultats bruts, sans aucune correction » précise Emmanuel Mignot. Pour être labellisée, une entreprise doit atteindre 50 % de votants et obtenir la note minimale de 12 sur 20. « Actuellement, les quelques labels mis en place dans certains secteurs reposent sur des règles d'attribution obscures, voire opaques, et sur une évaluation fondée d'abord sur les déclarations des dirigeants » regrette Emmanuel Mignot. « Le label de l'ALRS, dans le métier des centres d'appel que je connais bien, repose sur une évaluation coûteuse, hors de portée des petites entreprises et sur une base déclarative ».

### **TOUTES TAILLES D'ENTREPRISES**

Les créateurs du label souhaitent en effet rendre celui-ci « accessible » à la PME de dix salariés. « Le recours à une évaluation en ligne sécurisée, sans intervention de consultants extérieurs, permet de limiter les coûts, avec un prix de base de 980 euros hors taxes pour une entreprise de dix salariés. » « Le label est attribué pour une durée de deux ans. À l'issue de cette période, l'entreprise doit reprendre le processus d'évaluation. L'entreprise labellisée dispose d'un kit de communication pour faire connaître la démarche, « en interne comme en externe ». Lorsqu'elle échoue, l'entreprise candidate « reçoit une information sur les axes de progression à travailler avant de pouvoir déposer une autre candidature ».

Outre son bureau, l'association a créé un « comité scientifique et déontologique » chargé d'améliorer la méthodologie de labellisation, d'actualiser le questionnaire, de fixer les critères d'attribution et de garantir « les règles déontologiques appliquées ». Un conseil d'orientation est également constitué pour « orienter la mission de l'association » et promouvoir le label. Christian Larose, ancien vice-président CGT du CESE, François Silva, professeur à l'Escom, école supérieure de commerce de Tours-Poitiers, Francis Da Costa, président de la commission formation du Medef, Jean Kaspar, ancien secrétaire national de la CFDT ou encore Bernard Chambon, président de Rhodia Chimie, figurent parmi les membres de ces deux instances.

Pour le lancement du label, l'association privilégie la France, avant d'étendre l'activité aux pays francophones, au cours de la deuxième année, puis d'étendre le label au reste de l'Europe. « Nous n'avons pas d'objectif chiffré précis », indique Emmanuel Mignot : « Si nous comptons une cinquantaine d'entreprises labellisées, nous serons toujours très au-dessus des 24 entreprises labellisées par l'ALRS en sept ans ». « Si nous dépassons les 500 entreprises, nous aurons franchi un pas supplémentaire. »

### **CAPITAL HUMAIN SOUS-ÉVALUÉ**

« Le capital humain n'est pas suffisamment évalué dans les entreprises », regrette Emmanuel Mignot. « L'humain n'est appréhendé qu'au travers d'une charge en comptabilité. » Pour le promoteur du label, l'illustration la plus

violente de cette situation s'exprime au travers de décisions comme les licenciements : « Lorsque vous licenciez, vous réduisez une charge, donc vous améliorez votre résultat économique, et si vous êtes une entreprise cotée vous améliorez ainsi le cours de votre titre sans mesurer à aucun moment l'appauvrissement en capital humain constitué par ces départs. [...] Je milite pour une réforme de la comptabilité générale sur ce point précis. Une meilleure valorisation de ce capital pourrait être un frein aux licenciements massifs. »