

UN BAROMÈTRE SOCIAL, POUR QUOI FAIRE?

C'est un outil de mesure de l'ambiance et des conditions de travail (le climat social).

On parle aussi d'enquête ou d'écoute interne, de baromètre de la qualité de vie au travail ...

Qu'est-ce qu'un baromètre social?

Il s'adresse à tous les agents de la structure concernée (ou service) et cherche à mesurer leur satisfaction ou leur perception sur un ou des aspects de la vie au travail.

Dans la forme, il donne lieu à une enquête (quantitative et/ou qualitative) par questionnaire anonyme.

Sa mise en place participe de la stratégie du service, dans des cadres variés comme la prévention des RPS, l'amélioration de la qualité de vie au travail, un nouveau projet de service ou des démarches de type système de management de la qualité .

Pour quoi le mettre en place?

L'instauration d'un baromètre social a pour vocation l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions. L'enquête marque le début d'un processus d'amélioration continue :

- à l'instant T elle permet de dresser un diagnostic à partir des réponses des agents; des actions peuvent être définies.
- répétée dans le temps, l'enquête permet de mesurer des évolutions , leur intensité et la réaction aux actions mises en place (à conforter ou modifier).

Cet outil intéresse l'ensemble des agents et constitue un levier d'action pour les managers.

L'intérêt pour les agents, pour les cadres de proximité

- Pour l'ensemble des agents, c'est un moment privilégié d'expression des ressentis sur tel ou tel type de situation de travail (conditions de travail, nature et contenu du travail, relations au travail, accompagnement RH au quotidien, soutien dans les situations difficiles, communication, sentiment d'appartenance institutionnelle, compétences, parcours professionnels, égalité professionnelle, management, santé au travail etc)
- Les baromètres sociaux, en explorant les différents champs du management, peuvent inviter les cadres à questionner leurs pratiques (disponibilité pour les agents, signes de reconnaissance, appui dans l'évolution des compétences et des parcours professionnels etc).

Réussir l'instauration d'un baromètre social

Cela passe par :

- la concertation, la communication avant, pendant et après l'enquête , pour que les agents se sentent concernés , en voient l'intérêt, qu'ils se mobilisent pour y répondre et pour partager la mise en œuvre des actions.
- L'apport de suites concrètes, de préférence coconstruites avec l'ensemble du collectif (dirigeants, agents et représentants du personnel, médecine de prévention, service social etc)
- La réalisation des enquêtes à intervalles réguliers (l'utilisation d'indicateurs identiques entre deux éditions facilite les comparaisons et l'analyse).

Deux modèles de questionnaires reconnus

Les questionnaires de Karasek et de Siegrist sont reconnus institutionnellement et par la communauté scientifique pour les enquêtes RPS.

Cliquez [ici](#) pour les découvrir et [ici](#) pour approfondir.