



Objectifs

Le diagnostic social en entreprise représente une occasion pour faire le point sur la gestion des ressources humaines. Il s'agit d'un bilan qui permet de mesurer plusieurs indicateurs importants, tels que:

- ✓ Le climat social de l'entreprise,
- ✓ La transparence dans l'attribution des avantages,
- ✓ La conformité aux réglementations du travail,
- ✓ La représentativité du personnel,
- ✓ Le taux d'absentéisme,
- ✓ Le turn-over...

Le diagnostic social est un ensemble de techniques qui permettent de contrôler et d'analyser les méthodes de travail de l'entreprise, en matière de relations sociales.



Qu'est-ce qu'un diagnostic social ?

Le diagnostic social, ou audit social, est une évaluation des pratiques sociales de l'entreprise.

ISCIPA en charge du diagnostic est en mesure de contribuer à la création d'une valeur ajoutée au sein de l'entreprise, au moyen d'une évaluation des processus de management existants, en matière de risques et de gouvernance. Cette évaluation est effectuée selon une méthodologie systémique, et des pistes d'amélioration peuvent alors être proposées.

L'assistance sociale en entreprise est une des missions de l'Association ISCIPA. L'expert social évalue les conditions sociales et propose des améliorations.

Le bilan social est un outil contributif puissant, qui dresse un état des lieux de la situation actuelle des employés, et aide à instaurer un dialogue social interne. Il donne une vue d'ensemble sur les conditions de travail des salariés et les caractéristiques de l'ensemble du personnel, afin de repérer les éventuels dysfonctionnements et y remédier.

À l'issue du diagnostic social, un document unique est établi, comprenant des données chiffrées, pour donner une image précise sur la situation sociale. Ce bilan facilite la concertation entre les différents partenaires sur les objectifs de la politique sociale à mettre en œuvre, après avoir décelé ses points faibles.

L'élaboration d'un tel document est une occasion pour entreprendre une innovation sociale, et améliorer les relations entre les membres du personnel, tout en s'adaptant aux réalités de chaque entreprise et aux aspirations de ses salariés.



Quels sont les objectifs du diagnostic social ?

La gestion RH représente l'un des enjeux majeurs dans l'amélioration de la productivité et la compétitivité des entreprises. L'élaboration d'un bilan social permet de pallier les insuffisances des déclarations annuelles classiques, et de recenser les données chiffrées relatives au domaine social.

Cet outil fournit des informations exhaustives sur la situation sociale, de manière à favoriser le dialogue et la négociation collective. Ce bilan évalue et planifie la gestion sociale, il constitue une aide à la décision pour l'entreprise, le personnel et les pouvoirs publics, afin de faciliter la prévention et la gestion des problèmes sociaux.

Le diagnostic social est donc à la fois un outil de management du personnel, de planification des stratégies, d'information sur les caractéristiques RH et de concertation entre les différents acteurs. La mesure du climat social en entreprise permet d'analyser, mesurer et auditer les conditions sociales, en évaluant la perception qu'ont les salariés des différents aspects du travail.

La mesure du climat social peut aider à détecter d'éventuels risques, et le diagnostic a pour objectif d'aider les managers et les directeurs RH à améliorer leur gouvernance.

Le climat social peut être évalué en réalisant un questionnaire anonyme, ou des entretiens individuels du personnel. Ce type d'audit concerne les processus de recrutement, la formation, la communication et les grilles de rémunération.



Quand procéder à un diagnostic social ?

Le diagnostic social peut être effectué, à la demande du chef d'entreprise, soit à titre préventif, soit à titre curatif.

Dans un contexte préventif, l'audit permet d'évaluer la situation sociale à un moment donné, afin de pouvoir anticiper les dysfonctionnements. En revanche, quand le diagnostic social est effectué à titre curatif, il a pour objectif de remédier à une situation détériorée ou problématique.

Il est également fréquent de faire appel à ISCIPA dans le cadre d'une vente d'entreprise, de cession, ou de transformation de fonds, afin d'avoir une vision globale en matière de climat social.



Quels avantages du diagnostic social pour les entreprises ?

Le diagnostic social présente de nombreux avantages relatifs à la sécurité, à la qualité de l'information, à l'efficacité, à la maîtrise des coûts, aux choix stratégiques et à l'image de l'entreprise.

L'évaluation des conditions dans le cadre d'un audit social, permet d'identifier et de réduire les risques liés au non-respect des réglementations de sécurité. Le diagnostic social garantit également que toutes les décisions soient prises sur la base d'une information de qualité, contenue dans le document de référence.

D'un autre côté, l'audit établit une politique sociale, préconise des actions correctives qui remédient aux anomalies constatées, et identifie les risques de non-réalisation des objectifs. Il permet également de maîtriser les coûts de gaspillage des ressources, et de contrecarrer les coûts cachés, afin de créer une réelle valeur ajoutée.

Par ailleurs, une telle démarche est une opportunité pour améliorer les choix stratégiques de l'entreprise. Le diagnostic social permet en effet de prendre en charge le suivi des mesures correctives, et d'instaurer une veille sociale qui améliore les pratiques de l'entreprise.

Enfin, un audit efficace peut conforter l'image de marque de l'entreprise sur sa gestion sociale auprès des clients et représentants du personnel.



Quelle est l'importance du climat social en entreprise ?

Le climat social de l'entreprise concerne les conditions sociales au sens large, à savoir les éléments qui influencent le comportement des salariés. Ce concept implique les conditions de travail, la rémunération, le management, les perspectives de développement, les projets stratégiques, la situation financière de l'entreprise, ainsi que les conditions juridiques et l'état de la concurrence.

Les conditions de travail incluent les agencements des bureaux, la luminosité, les couleurs, les bruits... Le fait d'étudier et d'analyser ces tendances est à même de donner une idée précise sur le climat social qui règne au sein de l'entreprise.

Il n'y a pas de secret, la société est d'autant plus efficiente et productive que le climat social est bon.



Méthodes de travail

Réception de votre cahier des charges.

Envoi du programme avec les objectifs visés et les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre. Réalisation d'un diagnostic selon une méthodologie systémique.



Consultant

L'auditeur est titulaire du **diplôme d'État d'Ingénierie Sociale (DEIS) Ingénieure sociale et du Master 2 « management des organisations » de l'Institut d'Études Politiques de Bordeaux**



Conditions générales de vente

Communiquées avec la convention.



Tarifs, lieu, durée, dates

- > Lieu : en intra (vos locaux) et au siège ISCIPA
- > Effectif : 10 personnes maximum
- > Durée / Séances : à définir conjointement en fonction de votre cahier des charges.
- > Tarifs : définit en fonction du cahier des charges transmis. Nous consulter.
- > Informations (planning : dates et horaires) : à définir conjointement avec un planning prévisionnel



Renseignements / Inscriptions

Tel : 05 59 31 07 38 / Courriel : contact@iscipa.fr