|  |
| --- |
| **Réflexion 3 – Identifier les indicateurs d’un mauvais climat social** |
| **Durée** : 15’ | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu le **document**, répondez aux questions suivantes :

1. Pourquoi faut-il surveiller l’absentéisme ?
2. Expliquez en quoi le Turnover est un révélateur de l’implication des salariés ?
3. Listez les indicateurs sous-estimés du climat social.

**Doc.  Les indicateurs d’un mauvais climat social dans l’entreprise**

*Source : tps://www.medaviz.com/ Ecrit par Stéphanie Hervier*

Le climat social correspond au degré de satisfaction de vos collaborateurs. Il s’agit d’un enjeux-clés : le lien n’est plus à faire entre le bonheur de vos salariés, et l’efficacité et la performance au travail. À quels signaux d’alarme devez-vous faire attention pour éviter une dégradation du climat social ?

1. **Surveillez et analysez votre absentéisme**

Il s’agit d’un des indicateurs les plus révélateurs de votre climat social : il permet de mesurer l’implication des collaborateurs et leur motivation au travail.

***Quelles sont les raisons de l’absentéisme ? :*** Deux types de facteurs expliquent les absences de vos collaborateurs :

* Des facteurs liés à l’environnement de travail : climat social, poste à risque, accidents professionnels, mauvaise ambiance qui pèse sur la santé de vos collaborateurs, etc.
* Des facteurs liés à leur vie personnelle : contraintes familiales, épidémies annuelles, etc.

***Comment mesurer l’absentéisme ? :*** Pour offrir des solutions adaptées, il est nécessaire de le mesurer. Il se calcule en divisant le nombre de jours d’absence non prévisibles (hors congés payés et événements familiaux) par le nombre de jours de présence théorique de vos collaborateurs. Si le taux est inférieur à 4 %, il est considéré comme faible. S’il dépasse les 8 %, il devient inquiétant et doit vous inciter à engager des mesures.

Cet absentéisme a un coût : selon Alma Consulting Group, il s’élèverait à 45 milliards d’€ pour les entreprises françaises chaque année, soit 5,8 % de leur masse salariale.

1. **Votre turn-over révèle l’implication (ou non) de vos collaborateurs**

Le turn-over représente le rythme de renouvellement de vos effectifs sur une période généralement annuelle. Plus il est important, plus les départs le sont ! Il va donc refléter l’ambiance au sein de votre organisation, mais aussi les coûts des départs et des arrivées de vos effectifs.

***Quand s’alarmer de son turn-over ? :*** Sachez que le turnover moyen en France est d’environ 15% par an avec des disparités selon les secteurs. Un turn-over élevé n’est cependant pas bon signe généralement, et il est nécessaire d’en analyser les causes.

***Les causes d’un turn-over élevé :*** Ce qui démotive les salariés et génère les vagues de départs sont souvent :

* les mauvaises conditions de travail, le climat social, le stress au travail….
* la gestion des ressources humaines : des blocages dans les promotions, une mauvaise gestion de carrières, un manque d’implication du management…
1. **Les autres signaux qu’on ne soupçonne pas**
* ***Le vol de matériel :*** Il arrive souvent lorsque les collaborateurs sont mécontents : c’est une façon de combler un manque ressenti sur leur lieu de travail, comme une rémunération jugée insuffisante ou une absence de reconnaissance. […] !
* ***Les incivilités :*** Les incivilités sont causées par le mauvais climat social, mais elles l’alimentent aussi. Si elles peuvent s’apparenter à un point de détail, cela peut créer des tensions au quotidien. Cela part du désordre au manque de sympathie : pas de « bonjour » entre collègues ou aux personnes extérieures.
* ***L’isolement :*** Portes fermées, écouteurs en permanence, déjeuner seul, ne participe pas aux événements conviviaux ou ne partage pas la vie de l’entreprise sur les réseaux sociaux. Tous ces signaux peuvent signifier un isolement du collaborateur lié à un malaise dans l’entreprise.
* **Une communication interne perturbée**: l’ambiance au travail devient pesante ce qui ne favorise pas la motivation à communiquer et à s’investir
* **Une baisse de la qualité de production** : défauts de production répétés, des erreurs plus fréquentes ou encore une augmentation du temps pour réaliser les tâches.
* **Une hausse du nombre de réclamations** en interne et en externe.
* **Un taux d’échecs de recrutement élevé** : de nombreux employés démissionnent durant la période d’essai ou la première année.

**Réponses**

1. **Quels sont les indicateurs d’un mauvais climat social ?**
2. **Pourquoi faut-il surveiller l’absentéisme ?**
3. **Expliquez en quoi le Turnover est un révélateur de l’implication des salariés ?**
4. **Listez les indicateurs sous-estimés du climat social.**