|  |
| --- |
| **Réflexion 4 – Améliorer le 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. Comment la communication peut améliorer le climat social ?
2. Comment le management peut contribuer à améliorer le climat social ?
3. Quels éléments des conditions de travail peuvent contribuer à une amélioration du climat social ?
4. Quels peuvent être les apports d'une charte éthique ou d'une politique de gestion du stress  ?

**Doc.  Les solutions pour améliorer le climat social**

Le préalable à toute mesure d’amélioration consiste à collecter et centraliser les données quantitatives (absentéisme, turnover, retard…) et qualitatives (informations subjectives liées au ressenti du personnel) de la GRH dans un tableau de bord destiné à établir un état des lieux qui aidera à prendre des décisions adaptées.

1. **La communication : interne et externe**

Une fois l’audit terminé, il faut prendre les mesures nécessaires face aux sources du mauvais climat social. Cela commence par réinstaurer un système de communication efficace.

En interne, il faut favoriser l’écoute et le dialogue au sein et entre les équipes. Cela permet à chacun d’avoir une perception du travail de ses collègues en étant tenu informé au jour le jour. Ainsi, il sera plus simple de s’adapter aux potentiels changements en plus de renforcer la cohésion entre les collaborateurs. Essayez de favoriser le travail d’équipe et l’entraide voire le mentoring.

En termes de communication externe, partager les informations sur le marché et sur ses évolutions permettra d’encourager l’implication de chacun. Ceci va renforcer le sentiment d’appartenance auprès des employés et va solidifier la cohésion des équipes.

1. **Le management de l’entreprise**

Pour améliorer le management du travail, il faut favoriser l’épanouissement des salariés au travers d’un environnement sain et d’une charge de travail acceptable.

Les risques d’épuisement sont des enjeux majeurs lorsqu’il s’agit de répartir la charge de travail. Il faut donc savoir concilier l’intensité de l’activité de l’entreprise et celle à l’échelle des collaborateurs. C’est le rôle des managers autant que de la fonction RH de maintenir la santé au travail dans cette tâche.

1. **Les conditions de travail**

Proposer des conditions et avantages attrayants joue un rôle clé pour éviter un taux de turnover élevé. Il existe plusieurs axes sur lesquels la DRH peut travailler pour alimenter la réflexion sur l’amélioration du climat social.

**Les conditions matérielles de travail :**

Espaces de travail et de repos : le bruit, la luminosité, l’ergonomie, les aménagements, etc.

Matériels, meubles, équipements et outils : l’état fonctionnel, l’accessibilité, la maintenance, etc.

**Les avantages supplémentaires :**

* Restauration
* Conciergeries
* Titres restaurant
* Chèques vacances
* Avantages divers
1. **Les autres pistes**

Il peut être intéressant d’instaurer une charte éthique accompagnée d’une traque des comportements interdits. Ceci permettra de lutter plus concrètement, entre autres, contre les discriminations comme le sexisme, le racisme ou l’homophobie.

Il est important également d’accompagner les salariés dans l’amélioration de leur gestion du stress. Cela peut se mettre en place notamment en permettant de mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée.

Pour installer un bon climat social au sein d’une organisation, il est essentiel d’établir des processus visant à :

* Être accessible et à l’écoute des collaborateurs
* Trouver des solutions à leurs problématiques
* Rechercher continuellement à améliorer l’organisation du travail

**Réponses**

1. **Comment la communication peut améliorer le climat social ?**
2. **Comment le management peut contribuer à améliorer le climat social ?**
3. **Quels éléments des conditions de travail peuvent contribuer à une amélioration du climat social ?**
4. **Quels peuvent être les apports d'une charte éthique ou d'une politique de gestion du stress ?**