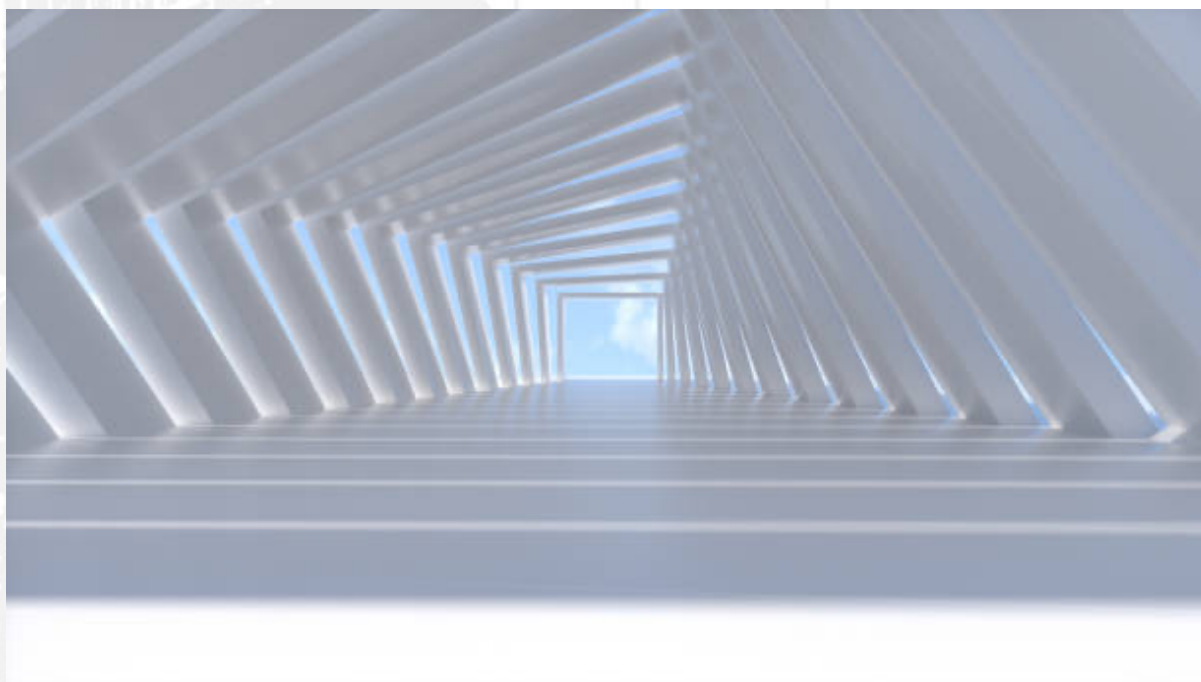


LES ENQUÊTES DE PERSPECTIVES SOCIALES



Gestion des Perspectives Sociales

Une enquête pour évaluer la satisfaction au travail des salariés/agents.

GPS est une démarche participative qui implique tous les acteurs de l'entreprise au sein d'un Copil.

Plus précisément, il s'agit :

- D'une démarche participative, pour faire le point et trouver des pistes d'amélioration de la qualité de vie au travail et du climat social. En impliquant les différents acteurs de la structure, direction, encadrement, salariés, instances représentatives du personnel, la démarche permet de fixer des objectifs opérationnels pour améliorer la performance de l'organisation et la qualité de vie au travail.
- D'un dispositif d'enquête par questionnaire, qui permet d'identifier les thèmes prioritaires sur lesquels l'action doit porter. En identifiant et hiérarchisant les attentes des salariés, la démarche permet ainsi d'éclairer la prise de décisions.

Deux éléments essentiels structurent la démarche :

- Le comité de pilotage qui assure différents rôles : informer et communiquer sur la démarche auprès de l'ensemble des collaborateurs, prioriser les pistes d'action retenues à l'issue de la lecture des résultats, et organiser avec la direction la restitution finale aux salariés de la structure.
- Le questionnaire : il est constitué de 33 questions fermées, d'une question ouverte, de quelques questions de signalétique. Simple dans sa mise en œuvre, il balaye les différents champs liés à la qualité de vie au travail dans une structure.

Une enquête par questionnaire

En identifiant et hiérarchisant les attentes des salariés, la démarche s'appuie sur une enquête par questionnaire qui permet de prioriser les actions d'amélioration sur les thèmes QVT suivant : le management, la communication et les relations sociales, les risques présents dans le travail, les conditions et l'organisation du travail, et l'avenir.

Poser un diagnostic

La démarche GPS répond à deux usages : « Soit, l'entreprise souhaite un état des lieux car elle a identifié un problème (climat social détérioré, tension sociale, revendications salariales...), soit, elle veut s'engager dans un projet d'envergure (démarche globale d'amélioration de la QVT, mise en œuvre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, élaboration d'un nouveau projet d'entreprise, etc.). ».

La majorité des GPS déployées le sont dans le cadre du pilotage de projets. « Il s'agit alors d'aider la structure à poser un diagnostic dans une situation qui justifie la mise en place d'un projet structurant ».

GPS s'adapte aussi bien au milieu de l'entreprise, quelle que soit sa taille, qu'aux collectivités territoriales ou établissements publics. « C'est un excellent outil pour des entités multi sites et pluri-métiers ».