

Piloter et améliorer le climat social en entreprise

Date et durée
Code formation : MGMT34FR Durée : 2,5 jours Nombre d'heures : 14 heures
Description
Le climat social agit comme un baromètre invisible, mais puissant : il reflète la qualité des relations humaines et conditionne directement la performance économique. Une ambiance dégradée peut rapidement entraîner désengagement, absentéisme et baisse de productivité, rendant indispensable une gestion proactive des interactions au travail. Cette formation action de 2,5 jours vous donne les clés pour passer du ressenti à l'analyse objective. Vous apprendrez à détecter les signaux faibles, à utiliser des indicateurs fiables et à instaurer un dialogue constructif avec les parties prenantes. L'approche pédagogique privilégie les cas pratiques pour vous permettre d'agir concrètement sur les leviers de motivation et de confiance. À l'issue de ce parcours, vous disposerez d'une feuille de route opérationnelle pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) et instaurer une culture de la coopération. Vous serez capable de transformer les tensions latentes en opportunités de dialogue, favorisant ainsi un environnement de travail serein et durablement performant.
Objectifs
À l'issue de cette formation en management d'entreprise, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : • analyser les composantes du climat social et leurs impacts sur l'organisation ; • identifier les indicateurs clés et détecter les signaux faibles de détérioration ; • prévenir les tensions et les risques psychosociaux en traitant leurs causes profondes ; • animer un management participatif basé sur l'équité, la reconnaissance et la confiance ; • collaborer efficacement avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ; • construire et piloter une démarche globale de prévention et d'amélioration continue.
Points forts
• Diagnostic opérationnel : vous repartirez avec votre propre grille d'analyse du climat social prête à l'emploi. • Approche systémique : la formation intègre à la fois la dimension managériale, RH et le dialogue avec les IRP. • Pédagogie active : des ateliers collaboratifs et des mises en situation basés sur vos réalités terrain faciliteront votre apprentissage. • Feuille de route : vous construirez votre plan d'action personnalisé pour une mise en œuvre immédiate.
Modalités d'évaluation

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : une expérience préalable en gestion d'équipe, en ressources humaines ou en relations sociales est recommandée. Elle permet de mieux appréhender les dynamiques relationnelles complexes abordées durant les cours.
- **Connaissances de base** : une sensibilisation aux enjeux de la Qualité de Vie au Travail (QVCT) est un plus.

Public

Cette formation s'adresse aux acteurs clés de la vie sociale de l'entreprise. Le public inclut notamment :

- les **responsables RH et gestionnaires** qui pilotent la stratégie sociale pour garantir un environnement de travail sain et attractif ;
- les **managers et chefs de service** qui animent les équipes au quotidien afin de maintenir la motivation et la cohésion ;
- les **membres des IRP (CSE, délégués)** qui participent au dialogue social pour représenter les salariés et prévenir les risques ;
- les **référents QVCT** qui déploient les actions de bien-être pour améliorer durablement les conditions de travail.

Programme

Module 1 : analyser le climat social et ses enjeux

- La définition du climat social : perception collective, engagement et communication interne.
- L'impact de l'ambiance de travail sur la santé mentale et la performance globale.
- L'identification des éléments constitutifs et des facteurs de fragilité.

Étude de cas pratique

- Réaliser un diagnostic à partir d'une situation d'entreprise réelle.

Module 2 : mesurer et suivre les indicateurs de performance sociale

- La définition des indicateurs pertinents (turnover, absentéisme et qualité du dialogue).
- L'utilisation des outils de mesure : enquêtes, baromètres sociaux et entretiens.
- La mise en place de tableaux de bord pour un suivi longitudinal.

Travaux pratiques

- Construire une grille d'observation adaptée à son propre contexte.

Module 3 : activer les leviers de prévention et de régulation

- La gestion des tensions et la résolution des conflits latents avant l'escalade.
- La prévention des risques psychosociaux (RPS) et la promotion du bien-être.
- Le rôle pivot des RH et des managers dans la restauration de la confiance.

Mise en situation

- Simulations de gestion de crise adaptées aux participants.

Module 4 : structurer le dialogue social et l'inclusion

- L'animation du dialogue avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP).
- L'utilisation des outils de négociation et de régulation collectives.
- Le développement des dynamiques collaboratives pour renforcer l'inclusion.

Module 5 : élaborer le plan d'action préventif

- La méthodologie de construction d'un plan d'action climat social.
- La définition des étapes, des responsabilités et des indicateurs de réussite.
- Application intégrative : formalisation de la feuille de route préventive.