



## Diagnostic d'évaluation de la politique sociale pour PME engagées

Entreprises \Politique développement durable \RSE  
Publié le 12-11-2013



Le réseau **Entrepreneurs** d'avenir réuni en Parlement début novembre a lancé le **Diagnostic Social d'Avenir**. Cet outil de diagnostic en ligne propose aux entreprises d'évaluer leur politique sociale. Mais la démarche est surtout conçue comme un moyen de progrès et d'incitation au partage des meilleures pratiques.

La politique sociale est-elle responsable et innovante ? C'est à cette question que propose de répondre le Diagnostic Social d'Avenir (DSA), le nouvel outil lancé par le réseau **Entrepreneur d'avenir** lors du Parlement 2013 qui s'est déroulé les 5 et 6 novembre 2013 à Paris. Disponible sur **Internet**, le DSA promet de faire le point sur la stratégie sociale en seulement 20 minutes. Pour cela, l'outil invite les dirigeants d'entreprises à répondre à une cinquantaine de questions autour de quatre thématiques : Projet et Gouvernance, Management et Sens, Développement des Ressources Humaines et Engagement sociétal. L'objectif de cet outil est d'aider l'entreprise à identifier ses principaux points forts et ceux qu'il faudrait améliorer. Construit dans une logique de partage, il encourage les dirigeants à communiquer sur leurs meilleures actions à travers des fiches pratiques.

### Consulter les humains

Avec le DSA, le réseau entrepreneur d'avenir souhaite placer l'humain au centre du modèle d'entreprise. Cela signifie les amener à prendre en compte l'individu, son développement et son bien-être dans toutes les décisions stratégiques. Lors du Parlement des entrepreneurs, de nombreuses entreprises particulièrement en avance sur ces questions sont venues témoigner, à l'instar de Delphine Dupuis, DRH de Danone produits frais. « Avant chaque changement important, nous menons une étude de faisabilité pour prendre en compte l'avis des salariés. Selon les projets, ces études durent de un à quatre mois. Les résultats sont transmis au top management, et permettent de prendre en compte le facteur humain en amont. » Lorsque Danone a changé le design de ses pots de yaourts en 2012, le groupe a dû changer les lignes de production dans ses six usines françaises. Après avoir recueilli les inquiétudes des salariés à travers des entretiens directs et avec l'aide du CHSCT, le groupe a défini un plan d'action en collaboration avec les salariés, qui ont, par exemple, participé à la définition des emplacements des machines, des procédures et des plans de formation. « Le temps passé à prendre en compte le facteur humain dans un projet est source d'efficacité économique », assure Delphine Dupuis.

### Techné, entreprise modèle

Le témoignage du dirigeant de Techné sort de l'ordinaire tant les convictions de son fondateur Georges Fontaines vont loin en matière d'innovation sociale. Dans ce groupe du Beaujolais qui fabrique des joints d'étanchéité et de robinetterie industrielle, les salariés sont choyés. « Au départ, ma volonté était de faire une entreprise pour le bonheur des hommes. J'ai organisé l'entreprise autour de trois valeurs : liberté de temps, liberté de mouvement et liberté de penser », raconte Georges Fontaines. Pas de pointeuse donc, et une totale liberté d'organisation laissée à chaque employé. Chez Techné, les bâtiments appartiennent aux salariés qui perçoivent donc un loyer pour la location de murs à l'entreprise. En plus de cela, les collaborateurs perçoivent un intéressement qu'ils peuvent, s'ils le souhaitent, réinvestir dans l'entreprise. L'échelle des salaires, quant à elle, va de 1 à 5 entre le plus bas et le plus haut salaire. Le dirigeant de Techné, qui a opté pour divers outils (ISO 9001, ISO 26000 et DSA) en est certain : « Si on ne mesure pas, on ne se donne pas la possibilité de progresser. »

Céline Oziel

© 2013 Novethic - Tous droits réservés