

08/04/11



Sommaire à la Une

Pas d'huissier avec l'employeur lors de l'entretien préalable

Open to job mesure le climat social des entreprises

Accord pénibilité chez Sanofi

Télétravail : les bonnes pratiques

lu, vu, entendu

L'intéressement peut-il être réservé à certains salariés ?

vos chroniques

Charges sociales

Réforme de la tarification des AT-MP : précisions utiles de l'assurance maladie

Par OLIVIER GARAND

Obligation de reclassement dans le groupe : attention aux modalités !

Par Christine Hillig Poudevigne

Contrat de travail Pour licencier, les SAS sont des sociétés comme les autres

Par Emmanuel Noiroit

Toutes les chroniques

Rédiger ma chronique

Les avantages !

Comment rédiger ?

CHIFFRES UTILES

à la Une

08/04/2011 - Management

Open to job mesure le climat social des entreprises

Cette jeune PME propose aux entreprises de mesurer en temps réel l'état de leur climat social : elles disposent ainsi d'un baromètre social permanent accessible via Internet. Explication de son dirigeant, Thomas Gadenne.



Thomas Gadenne, fondateur d'Open to job



Cette jeune entreprise existe depuis trois ans. "Pendant deux ans, nous avons développé l'outil. Nous ne démarchons les entreprises que depuis 6 mois environ", explique le fondateur d'Open to job, Thomas Gadenne (37 ans). Une trentaine d'entreprises employant environ 2 000 salariés ont déjà eu recours à Open to Job.

Un questionnaire de 70 questions

Concrètement, la PME offre aux DRH un service en ligne. L'entreprise a bâti un questionnaire de 70 questions réparties sur 10 items (intégration, ambiance, formation, management, motivation, rémunération, équilibre vie privée/vie professionnelle, conditions de travail, rapports humains, citoyenneté).

Elle se charge d'interroger les salariés de l'entreprise (au mieux une fois par mois) et de remonter sur le site les témoignages des salariés. "Tout le back-office du site est géré par nous", précise Thomas Gadenne.

Un système caché ou ouvert

Lorsque l'entreprise reçoit les résultats, elle peut décider de les rendre publics (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise) ou de ne pas les diffuser. "Nous incitons les dirigeants à rendre publics les résultats du baromètre. Une entreprise sur deux décide au départ de ne diffuser les résultats du baromètre qu'aux seuls salariés de l'entreprise. Mais rapidement, les entreprises passent en accès public. Les DRH doivent être conscients que leurs salariés sont le meilleur vecteur de communication de l'entreprise", estime-t-il.

Accès direction et accès salariés

Concrètement, l'entreprise souscrit un abonnement. Son montant est proportionnel au nombre de salariés. Chaque salarié dispose d'un accès sécurisé à son espace dans lequel figurent les résultats de sa propre évaluation, divers indicateurs sur l'entreprise, les témoignages des salariés.

Le management de l'entreprise dispose d'un autre mode d'accès. "En temps réel, il peut prendre le pouls de l'entreprise (un graphique mesure l'humeur de l'entreprise), ressentir le climat en temps réel", souligne Thomas Gadenne. L'entreprise peut y intégrer ses offres d'emploi. Elle peut aussi lancer des mini sondages sur tel ou tel thème. "Notre outil permet de rendre visible le ressenti des salariés et d'essayer de le canaliser. Les entreprises ne peuvent plus gérer leur communication comme avant", est-il persuadé.

Par Dominique Le roux

A lire également

L'utilisation des réseaux sociaux par les DRH reste émergente
lu, vu, entendu

Des cadres méfiants à l'égard des médias sociaux
lu, vu, entendu

Le bilan social individuel pour communiquer sur toute la rémunération
lu, vu, entendu

Facebook est le site le plus consulté en entreprise
lu, vu, entendu

Le salarié qui relate des faits de harcèlement est-il protégé ?
lu, vu, entendu

Noter cet article



actuEL-RH.fr®
Rejoignez la communauté ! OFFRE SPECIALE

NOS SERVICES +

- Agenda
- Chiffres utiles
- Site Mobile
- Vos chroniques

Publicité

TESTS DE RECRUTEMENT EN LIGNE

15 JOURS D'ESSAI GRATUIT

WWW.CENTRALTEST.FR

+ 18 TESTS RH 3 500 CLIENTS

Articles les + lus

Comment gérer le dimanche 1er mai ?

Pénibilité : le contenu de votre accord ou plan d'action

Les conditions du départ à 60 ans pour pénibilité sont fixées

Dernières réactions

« Nous mettons en place une démarche de prévention du stress et des (...) » par Mme PERRIER le 08/04/2011 à 08h50 dans Open to job mesure le climat social des entreprises

« Les entreprises se retrouvent face à une question inextricable : - (...) » par MAEM le 07/04/2011 à 12h57 dans Entretien annuel : le mandat ne doit pas être évoqué

« Sur quels fondements légaux veut-on obliger une entreprise à avoir (...) » par Claire le 07/04/2011 à 10h39 dans L'UMP veut former les DRH à la laïcité

Formation

Gestion des Ressources Humaines