

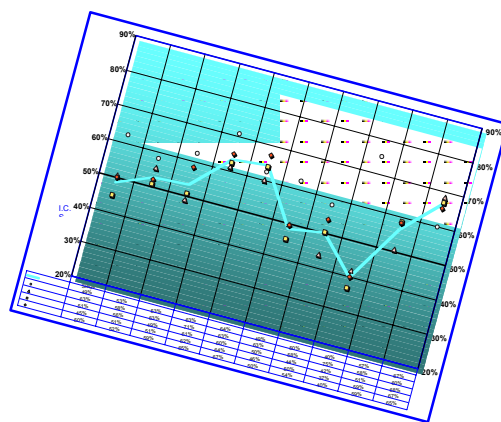
# LE BAROMETRE INTERNE



## LES ENJEUX D'UN BAROMETRE

### Mesurer l'opinion du personnel afin :

- d'obtenir des indicateurs de son implication
- de prévenir les difficultés de gestion des ressources humaines
- d'orienter la communication interne.



## DANS QUEL CONTEXTE MENER UNE ETUDE D'OPINION ?

- ↳ Un **changement** (fusion, réorganisation ...)
- ↳ Une **démarche spécifique** : ARTT, qualité, innovation
- ↳ Une **dynamisation** du dialogue interne.



## LES OBJECTIFS DU BAROMETRE

- Mesurer l'opinion interne des salariés (écoute - satisfaction)
- Établir un état des lieux (diagnostic - évaluation)
- Orienter les actions de l'entreprise (aide à la décision - élaboration d'un plan d'actions).



## LES CONDITIONS DE REUSSITE DU BAROMETRE

- Implication de la direction
- Sensibilisation du personnel
- Qualité du questionnaire
- Garantie de l'anonymat
- Élaboration d'un plan d'actions à l'issue des résultats.



## LA CONCEPTION DU QUESTIONNAIRE

### Quatre thèmes possibles

#### 1. L'image interne

*ce que les salariés pensent de l'entreprise en général*

#### 2. La satisfaction individuelle

*comment ils se sentent personnellement gratifiés, matériellement et intellectuellement*

#### 3. La hiérarchie

*comment ils se sentent dirigés et épaulés*

#### 4. La communication interne

*comment le système d'information répond à leurs besoins*

### Unique ! Le code couleur

Le questionnaire est **adapté** pour tenir compte des spécificités de l'entreprise.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Avis partagé	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Ne sait pas / ne peut répondre
Je sais où trouver les informations lorsque j'en ai besoin.						
Je sais à qui donner une information pour la faire remonter.						
L'information provenant de la hiérarchie est très complète.						
La Direction sait bien ce que l'on fait et pense.						
L'information me parvient à temps.						

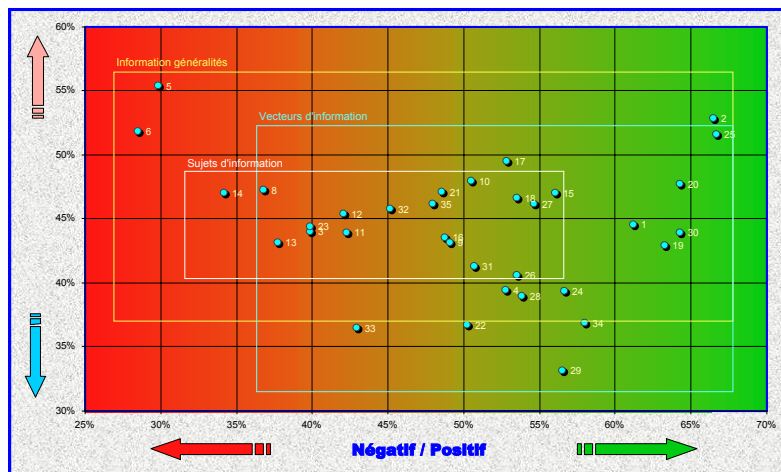
#### Ses points forts :

Une forme d'interrogation et un code couleur appelant la **spontanéité** et l'**authenticité des réponses**.



## Un outil d'aide à la décision performant

Les résultats obtenus vont permettre de définir les **axes de développement** et les **priorités à engager**.



Nous vous faisons part de nos **préconisations**.

Un **plan d'actions** est ensuite élaboré ainsi que des modalités de suivi.

Renouveler l'opération tous les ans est intéressant afin de suivre l'évolution de l'opinion des salariés et des actions envisagées.



## LA COMMUNICATION DES RESULTATS

Les résultats sont **communiqués et adaptés aux différents publics** (direction, salariés).

Le mode de restitution tient compte de la culture de votre entreprise (réunions ad hoc, journal interne, tiré à part, Intranet ...).

### La qualité de l'information



Les salariés des services supports sont **satisfaits** de la **qualité** de l'information reçue par :

- les notes de service (64 %)
- le journal interne (58 %).



Une insatisfaction et **une attente d'amélioration de la qualité** sur les vecteurs d'informations suivants :

- l'information provenant du siège
- l'Intranet.



## VOTRE CONTACT

### Christian THIEBAUT

Technopôle de Brabois - 15 rue du Bois de la Champelle  
54500 VANDOEUVRE

Tél : 03.83.44.63.63 - Fax : 03.83.44.63.67 - e-mail : [axence@wanadoo.fr](mailto:axence@wanadoo.fr)

Une prestation réalisée en partenariat exclusif avec le cabinet  
**ICS Interconsultants PARIS**

