

« Construire votre plan d'action sociale »

Énoncé du livre

Vous avez identifié plusieurs leviers d'action sociale : conditions de travail, égalité, santé, formation... Cet exercice vous aide à structurer une première démarche à votre échelle.

1. Identifiez vos trois priorités.

À partir de vos observations, choisissez trois enjeux sociaux majeurs pour votre structure. Cela peut concerner :

- l'écoute des salariés,*
- l'équité,*
- le climat de travail,*
- l'évolution des compétences.*

2. Définissez une mini-fiche d'action pour chacun.

Pour chaque enjeu :

- **une action courte** (sous 30 jours) ;
- **une action structurante** (sur 6 à 12 mois) ;
- **un indicateur de suivi** (perception, données sociales, retours).

3. Activez vos ressources.

Notez pour chaque action :

- **qui peut porter la démarche** ;
- **les compétences ou synergies** à mobiliser ;
- **les moyens nécessaires.**

Besoin d'idées ou d'outils ? → www.monespacerse.fr

 **Objectif** : passer d'une réflexion sociale à un plan d'action partagé et mesurable.

Pour aller plus loin

Nous vous proposons de mettre en place un atelier collectif intitulé « **Construire ensemble notre plan d'actions sociales** », pour transformer les constats en plan d'action opérationnel et partagé entre salariés, managers et direction.

Vous trouverez ci-dessous :

-  **la fiche-méthode**, détaillant le déroulé et les outils ;
-  **une fiche de synthèse préremplie**, illustrant le résultat obtenu par **Margot**, l'une des quatre protagonistes du livre « *La RSE, mais c'est très simple* ».

 **Objectif** : structurer la dimension sociale de la RSE autour de la participation, de l'équité et de la qualité du travail vécu.

L'exemple de notre personnage : Margot et la cohésion dans son agence de communication

En alternance depuis un an dans une agence dynamique, Margot perçoit une fatigue diffuse dans l'équipe : retards de projets, stress, peu de reconnaissance. Elle propose à sa responsable de réaliser un atelier collectif pour identifier les priorités sociales de l'agence.

En deux heures, les dix collaborateurs dégagent trois enjeux : équilibre de charge, reconnaissance, et développement des compétences. De ce travail naît un plan d'actions sociales concret :

- ajustement de la répartition des projets,
- rituels d'équipe mensuels de valorisation,
- formation interne sur la gestion du temps.

Six mois plus tard, le climat s'est apaisé, la productivité s'est accrue, et Margot a gagné la confiance de sa direction.

Objectif de l'exercice

Aider une équipe ou une organisation à transformer des constats sociaux dispersés en une démarche structurée et suivie d'amélioration du bien-être collectif. L'exercice vise à identifier les priorités sociales qui comptent vraiment pour la structure, à co-construire des actions réalistes à court et moyen terme, et à poser les bases d'un plan d'action simple mais engageant. Il permet également de développer la culture du dialogue, de responsabiliser chacun sur la qualité de vie au travail, et de renforcer la cohérence entre engagement social et performance durable.

Déroulé de l'atelier

1. Phase de convergence : rappel & priorisation des enjeux (30 min)

- Rappel collectif des constats existants.
- Tour de table : chacun partage un enjeu social prioritaire ou négligé.
- Vote ou regroupement par affinité : sélection de **trois enjeux majeurs**.

 *Livrable* : liste des trois enjeux retenus.

2. Phase de construction : définition d'actions (40 min)

Pour chaque enjeu, les participants, en binômes ou trinômes, précisent :

- une **action courte** (≤ 30 jours) ;
- une **action structurante** (6 – 12 mois) ;
- un **indicateur simple** (taux, perception, retours).

Ajoutez : *de qui avons-nous besoin ?* (service, partenaire, prestataire).

 *Livrable* : 3 fiches « enjeu – actions – suivi ».

3. Phase d'alignement : restitution & sélection (30 min)

- Présentation des propositions.
- Échanges sur la cohérence et la faisabilité.
- Choix des premières actions à expérimenter.
- Désignation d'un binôme de suivi.

 *Livrable* : mini plan d'actions validé en commun.

4. Phase d'engagement : clôture & mobilisation (10 min)

- Chaque participant note un **geste personnel** à réaliser sous 15 jours.
- L'animateur formalise un **compte rendu partagé**.
- Un **point d'étape** est programmé (1 – 3 mois).

 **Durée totale indicative** : 1 h 50

Outils recommandés

-  Modèle de fiche-action sociale (enjeu / action / indicateur)
-  Grille de priorisation

-  Tableau de suivi mensuel
-

Indicateurs recommandés

- Nombre d'actions validées et lancées
 - Taux de participation à l'atelier
 - Perception du climat social à 3 mois
-

À retenir

Un plan social réussi repose sur l'écoute, la co-construction et le suivi. C'est un levier de cohésion et de performance durable.

À VOUS DE JOUER !

Exemple de fiche de synthèse « Construire son plan d'action sociale », exercice page 100

► Atelier collectif « Construire ensemble notre plan d'actions sociales » mené par Margot, alternante de l'agence de communication Com'Impact, du livre « La RSE mais c'est très simple » - Version 2025

Objectif

Structurer les actions sociales prioritaires de l'agence de communication pour renforcer la cohésion, l'équité et la prévention des risques psychosociaux.

Déroulé de la démarche

L'atelier, organisé par **Margot** avec l'appui de la responsable RH, a réuni **10 collaborateurs** issus des pôles création, commercial, digital et administratif.

Après un tour de table, trois enjeux sociaux ont émergé :

1. **Équilibre de la charge de travail,**
2. **Reconnaissance et communication interne,**
3. **Développement des compétences.**

Chaque trinôme a ensuite défini pour son enjeu :

- une **action rapide** à tester dès le mois suivant,
- une **action structurante** sur 6 mois,
- un **indicateur de perception** à suivre.

Une restitution commune a permis de valider le plan et de désigner un binôme de suivi composé de Margot et de la directrice RH.

Plan d'actions sociales

Enjeu social	Action courte (≤ 30 jours)	Action structurante (6 – 12 mois)	Indicateur de suivi
Équilibre de la charge de travail	Mettre en place un tableau partagé de répartition des projets	Réviser les procédures de planification et les seuils de charge	Nb de projets par personne / perception d'équité
Reconnaissance & communication interne	Lancer une réunion "succès du mois" valorisant les initiatives	Instaurer un programme interne de reconnaissance croisée	Taux de participation / sentiment de reconnaissance
Développement des compétences	Recenser les besoins de formation via un mini-sondage anonyme	Créer un plan de formation interne "Compétences 2025"	% de collaborateurs formés / satisfaction formation

Mobilisation et ressources

- **Ressources mobilisées** : responsable RH, chef de projet digital, alternants communication.
 - **Partenaires externes** : OPCO & plateforme monespaceRSE.fr pour la recherche de modules de formation.
 - **Outils** : Google Sheets pour le suivi collaboratif, Trello pour la planification.
-

Observations partagées

- L'atelier a permis de révéler un fort besoin d'écoute et de coordination.
 - Les solutions proposées sont nées des échanges directs entre pôles.
 - La reconnaissance mutuelle a amélioré l'ambiance générale dès le premier mois.
-

Suivi et perspectives

- **Référente** : Margot, alternante communication.
 - **Suivi** : points mensuels avec la responsable RH.
 - **Prochain jalon** : évaluation des indicateurs à 6 mois et ajustement du plan.
 - **Commentaire** : le plan social a facilité la montée en compétence de Margot et servi de modèle pour les autres agences du groupe.
-

Engagement de l'équipe

« Nous avons compris qu'écouter et reconnaître le travail de chacun n'est pas un luxe, mais une condition de performance. Cet atelier nous a permis de remettre de l'humain et de la clarté dans nos échanges. »

Liens complémentaires

- WikiRSE.org : Fiche « Hiérarchiser les enjeux »
- Fiche Bilan associée : « Identifier et prioriser vos enjeux sociaux » (page 57)