Table des matières

1 Origine **2**
1.1 Augmentation des responsabilités 2
1.2 Boulversement du schéma de la rentabilité sociale 3

2 Les enjeux **4**
2.1 L'information 4
2.2 Système de gestion 4

3 Bilan social **4**

Gestion sociale

GF - C18

1 Origine

Datant des années 1980, la gestion sociale s'est fortement développée ces 5 dernières années car les entreprises ont réalisé qu'elles avaient de grosses responsabilités au niveau social.

Exemple : Lors des dernières inondations dans le Sud-Ouest de la France, une entreprise de services automobiles ayant échappé à la catastrophe a aidé deux de ses concurrents ayant subis un important préjudice matériel en fournissant des moyens matériels et humains.

La motivation de cette entreprise est d'éviter de mettre des salariés de la région au chômage, ce qui nuirait à l'économie locale.

Un tel comportement aurait paru anachronique il y a 30 ans. Il suppose une vision plus globalisante que la seule entreprise elle-même.

1.1 Augmentation des responsabilités

Responsabilités internes :

- paiement des salaires
- sécurité du travail
- conditions de travail
- prestations sociales
  - crèche
  - salle de sport
- politique de formation

Ces responsabilités ne sont plus focalisées sur le travail en lui-même.

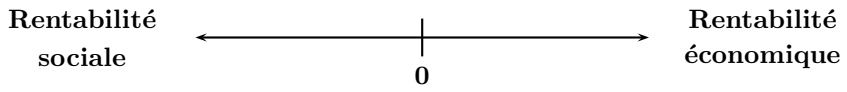
Responsabilités externes :

- respect de l'environnement
- clientèle (sécurité du client, etc)
- fournisseurs
- collectivités locales
  - respect de la loi
  - respect des engagements
- grand public (morale)

Ces responsabilités sont plus récentes et concernent tous les secteurs de la vie économique.

1.2 Boulversement du schéma de la rentabilité sociale

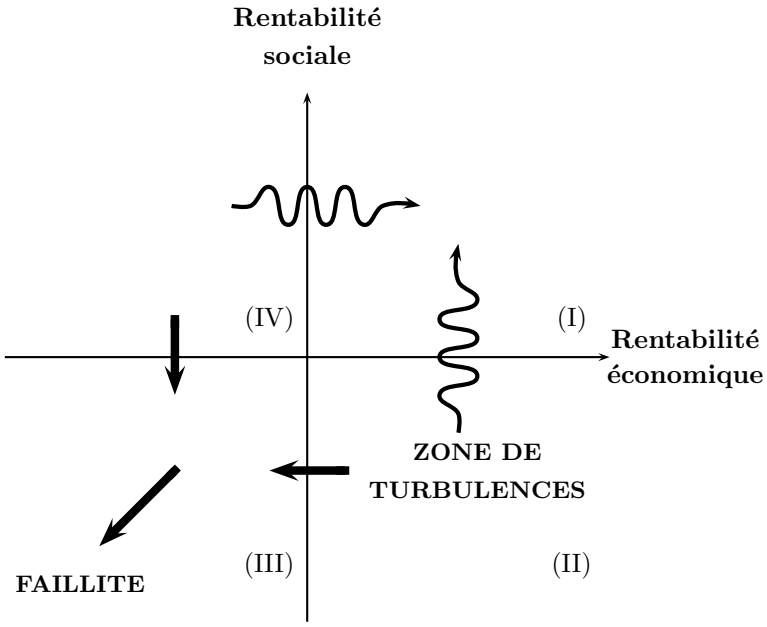
Pendant longtemps, l'entreprise considérait que la rentabilité sociale et l'efficacité économique étaient deux performances antagonistes.



Dans cette optique, les objectifs économiques sont prépondérants sur la rentabilité sociale de l'entreprise.

La représentation moderne de ces critères de performance est plus évoluée et le but de chaque entreprise est de se placer dans cette représentation dans le domaine :

$$\mathcal{D} = \big\{(x,y) \mid x \geqslant 0,\, y \geqslant 0\big\}$$



Un chef d'entreprise se trouvant dans la zone (IV) n'a pas forcément intérêt à diminuer les avantages sociaux de ses employés pour augmenter les performances économiques de son entreprise car si à court terme il repassera en zone (I), il glissera dans la zone (II) qui est dangereuse et peut nuire fortement à l'entreprise.

2 Les enjeux

2.1 L'information

Pour que la gestion sociale puisse fonctionner, il faut que les informations à caractère social diffusent au sein et à l'extérieur de l'entreprise. On peut en obtenir quelques-unes sur le compte de résultat comme les **frais de personnel** ou les **frais de procédure judiciaire**. Cependant, si ces informations sont quantifiées, elles sont trop souvent globalisantes et difficiles à interpréter correctement.

2.2 Système de gestion

Non content d'améliorer l'information à caractère social de l'entreprise, on a voulu pouvoir tirer des ratios de gestion sociale, comme on le fait en comptabilité.

Evolution du système de gestion sociale :

1975	Rapport Sudreau
1980	Bilan social : obligatoire pour les entreprises de plus de 700 salariés
1984	Bilan social : obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés

TAB. 1 – *Evolution du système de gestion sociale*

3 Bilan social

Ce bilan contient diverses catégories :

REMUNERATIONS
- niveau des salaires
- moyenne des 10 plus gros salaires
- moyennes des 5% des plus gros salaires
- moyennes des 5% des plus petits salaires
- écart entre ces deux derniers indicateurs
- rémunération moyenne des stagiaires

EMPLOI
- infromations sur les licenciments et leur ventilation
- etc.

CONDITIONS D'HYGIENE & DE SECURITE les pires secteurs :
- le BTP
- le transport
- le secteur chimique

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

– durée du temps de travail
– heures supplémentaires
– ventilation selon la catégorie des travailleurs
– niveau de dB
– chaleur

FORMATION

RELATIONS PROFESSIONNELLES

AUTRES CONDITIONS DE VIE DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise a longtemps considéré le bilan social commeun outil de communication alors qu'il s'agit dd'un outil permettant d'étudier la gestion sociale de l'entreprise. Il ne doit pas être rempli uniquement par la direction mais aussi par les représentants du personnel et les syndicats.