
Fiche informative : bilan social

Le bilan social : quoi et pourquoi

Le bilan social reflète *la vision globale de la santé sociale de l'organisme*. Il s'agit d'un *outil de gestion, d'aide à la décision et un indicateur nécessaire pour mesurer l'impact des pratiques sociales*, sur l'organisation du travail et la motivation des employés, sur la gouvernance et l'ancrage dans le milieu. Il est donc important de dresser un bilan annuel des différentes actions menées dans le cadre social afin de pouvoir apporter les corrections et adaptations nécessaires à la réalisation de la mission par l'intermédiaire des employés. *Le bilan social se doit d'être neutre et doit éviter toute sorte de commentaires*. Le bilan social représente la mémoire de l'organisme. Il pourrait servir à relater les différents faits sociaux qui se seraient produits au cours des dernières années.

Grâce au bilan social, vous pourrez disposer d'une vue d'ensemble de la situation sociale de vos salariés : repérez les problèmes et les difficultés internes à votre société, définissez et mettez en place les solutions adéquates à l'avance afin d'éviter les situations difficiles. Cet outil vous permettra également de retranscrire l'historique de la vie de votre organisation. Ce document vous aidera à établir et à encourager le dialogue social au sein de votre société : les représentants du personnel disposeront ainsi de toutes données nécessaires à la communication interne.

Le bilan social contient :

FINALITÉ SOCIALE ET ANCRAGE DANS SON MILIEU

- Des données sur l'ancrage dans son milieu : nombre de bénévoles, heures de travail que représentent l'apport des bénévoles; échanges d'expertises, contrats de services avec d'autres organismes
- Rayonnement : rôles assumés sur des Tables de concertation ou comités de travail externes au niveau local, régional, provincial

INVESTISSEMENT SOCIAL :

- Contribution des employés à développer Intra-entrepreneuriat de l'organisme
- Contribution des employés et bénévoles dans la communauté
- Contribution à la communauté par le biais de partages de ressources matérielles

GOVERNANCE DÉMOCRATIQUE :

- L'implication des membres
- Le nombre de personnes présentes aux assemblées
- Le nombre de rencontres et heures de travail des membres du conseil d'administration

CAPITAL HUMAIN

- Les employés et les emplois : nombre de travailleurs, langues parlées, caractéristiques de l'équipe; nombre d'heures travaillées et données sur le taux d'absentéisme; stagiaires, stages de travail
- La rémunération : politique salariale en place, assurance collective, fonds de pensions, avantages sociaux
- Les conditions d'hygiène et de sécurité
- Les conditions de travail : horaire, heures, cadeaux donnés ou journées plaisirs
- La formation
- Les relations professionnelles
- Les diverses négociations qui auraient pu marquer le développement de l'entreprise.