



# Atelier RH – Utilisation du Baromètre social dans les SPSTI

Visio 10h00

8 septembre 2022

# Déroulement de l'atelier

---

1. A quoi sert le baromètre social ? Pour répondre à quels enjeux?
2. Les points de vigilance
3. Présentation de deux expériences de SPSTI
4. Echanges

# Les outils de mesure du climat social à la disposition des Ressources Humaines ?

---

- **l'entretien annuel d'évaluation (et l'entretien professionnel)**
- **les indicateurs sociaux** dont la rémunération, les effectifs (le taux d'absentéisme, le nombre moyen de jours travaillés, ...) la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les accidents du travail (taux de fréquence et de gravité), le taux de participation à la formation professionnelle...
- **Le Baromètre social** : questionnaire anonyme et confidentiel pour évaluer et comprendre la perception des collaborateurs sur des thématiques variées comme la qualité du management, la politique de rémunération, l'ambiance de travail...

# 1. C'est quoi un baromètre social?

---

Un baromètre social est **un questionnaire** remis de manière anonyme et confidentielle à l'ensemble (ou partie) des collaborateurs d'une entreprise afin de **mesurer leur perception** sur tel ou tel aspect de la vie professionnelle ou de la politique RH de la structure.

Un baromètre social porte, **soit sur un thème précis** que l'on cherche à analyser et mesurer, **soit sur un ensemble plus large de thématiques**.

- **Exemples** : satisfaction sur le poste de travail ; le degré de bien-être au travail ; la confiance et l'entente avec les supérieurs ; la présence ou non de stress au travail ; les politiques de formation, de rémunérations, l'ambiance de travail, les horaires de travail, la qualité du matériel et des outils, la propension à recommander l'entreprise autour de soi

# 1. A quoi sert le baromètre social?

---

- Les baromètres sociaux servent à « **prendre le pouls** » d'une organisation afin d'établir un bilan, un diagnostic précis d'éventuels problèmes sociaux et managériaux existants ou à venir. Les baromètres sociaux sont donc des outils de gestion qui permettent d'identifier **les zones de risques** et les **axes de progression** d'une organisation et de prévenir et corriger tout dysfonctionnement qui pourrait freiner la bonne marche de celle-ci.
- Les baromètres sociaux peuvent également permettre **de détecter et appréhender d'éventuels risques sociaux** au sein d'une organisation (risques de conflits sociaux et risques dits « psychosociaux »).
- Le baromètre social n'est pas « obligatoire » juridiquement

# 1. A quoi sert le baromètre social?

---

Le baromètre social peut permettre :

- D'identifier les actions permettant de **lever les résistances au changement**.
- de **lutter contre l'absentéisme**, le turnover et identifier les moyens de **prévention des risques psycho-sociaux**.
- **d'identifier les impacts de l'entreprise sur la vie des collaborateurs et l'influence sur leur « performance ».**

# 1. Pour répondre à quels enjeux dans les SPSTI ?

---

- Garder les compétences-clés = adapter la politique RH, tenir compte des satisfactions et des insatisfactions
- Développer la « marque employeur » (valeurs qui permettent de valoriser l'image du Service auprès de futurs collaborateurs) et la motivation : être écouté pour se sentir plus engagé dans le travail et renforcer le sentiment d'appartenance à l'organisation.
- S'intégrer à une démarche QVT
- Mieux accompagner les changements
- Exigence à venir de la certification des SPSTI ?

## 2. Les points de vigilance

---

- Définir le périmètre de la démarche de manière précise
- Avec qui mettre en place le baromètre social (IRP, expert ?) ? A quelle fréquence ?
- Veiller au respect de certaines règles : confidentialité, nombre de questions posées, proposer des questions ouvertes/fermées/choix multiples
- Quelle communication au sein du Service ? Analyse et diffusion des résultats?

### 3. Présentation de deux expériences de SPSTI

---

- **Efficienne Santé Travail accompagné par Harris Interactive**
- **AISMT 13: difficultés de ressources médicales sur certains centres**

SANTÉ  
AU TRAVAIL

AIMT 13

prévenir  
les risques  
professionnels



## Démarche d'amélioration des conditions de travail

---

Atelier RH – Septembre 2022

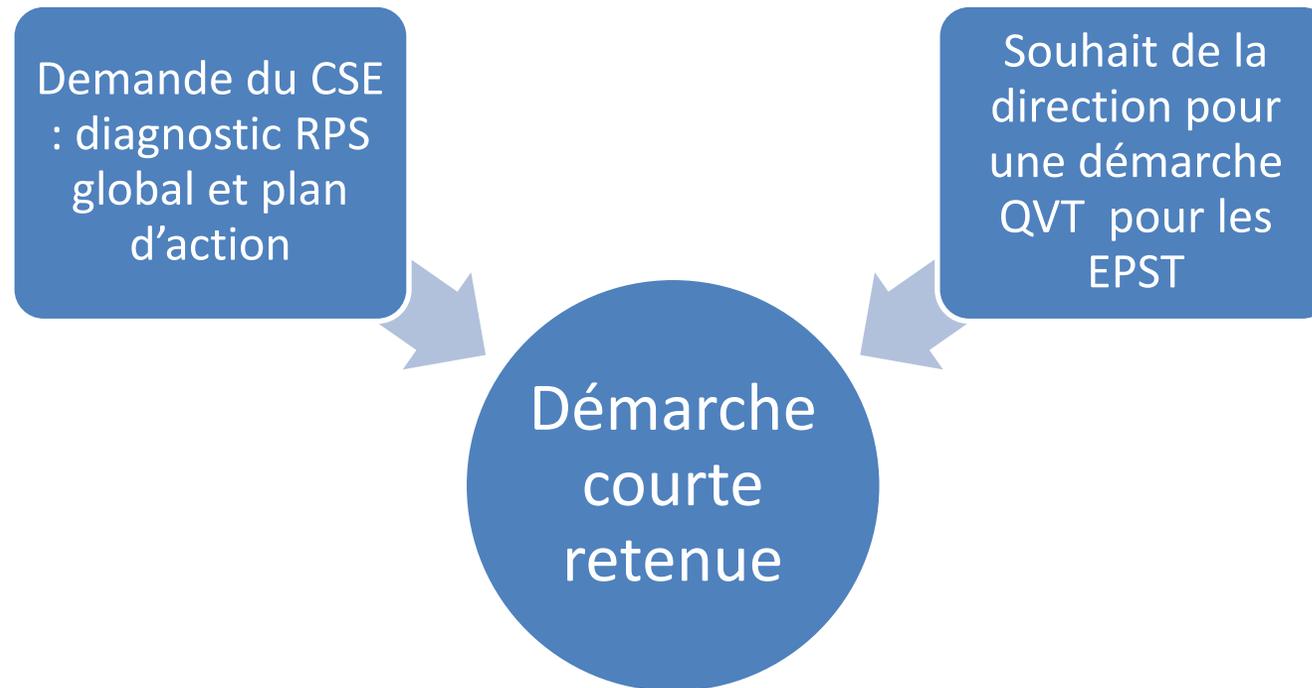
# SOMMAIRE

1. La démarche retenue
2. La méthode
  - Temps 1 : Analyses dans les secteurs
  - Temps 2 : Restitutions
3. Le plan d'actions

01

LA DEMARCHE  
RETENUE

## Une démarche courte et ciblée sur 3 secteurs



02

LA METHODE

## Accompagnement par un consultant extérieur (8,5 jours)

Prestations	vol h/jr
Présentation au CSE	0,5
Séance de travail (Direction)	0,5
Animation des séances dans 3 secteurs (2 séances x 3 x 0,5 jr)	3
Mise à jour des écrits	0,5
Restitution au Copil restreint	0,5
Restitution au CSE	0,5
Restitution dans les secteurs 1, 2, 5, 6, 9, 10 (6 x 0,5 jr)	3
TOTAL	8,5

# Temps 1 : Analyse dans 3 les secteurs

=> De janvier à mars 2022

Dresser le bilan des aspects positifs et négatifs (retentissement sur soi et les collègues, sur sa santé) de 4 dimensions du travail :

- ❑ Charge de travail/temps de travail,
- ❑ Moyens matériels,
- ❑ Relations de travail,
- ❑ Sens du travail.

**Méthode participative avec les membres des EPST (MT/ IDEST/ ATST/ Ass Médicales) et la Responsable de secteur via un entretien avec le personnel du secteur et le consultant.**

**Durée entre 2 et 3 heures.**

## Temps 2 : Restitution aux 3 secteurs et aux 6 autres secteurs

**=> D'avril à juin 2022**

- ▶ Restitution des résultats dans les secteurs via une réunion :
  - ❑ d'exposé de la synthèse des diagnostics
  - ❑ d'expression sur la situation du secteur
  - ❑ et de propositions éventuelles d'amélioration,

**Méthode participative avec les membres des EPST (MT/ IDEST/ ATST/ Ass Médicales) et la Responsable de secteur avec le consultant, la direction (directrice et RRH).**

**Durée environ 2 heures.**

03

LE PLAN D' ACTIONS

# PLANS D'ACTION

PAR SECTEUR : exemple sur 1 secteur

- ▶ Temps médical et infirmier OK
- ▶ 1) Charge
  - ▶ L'intégration des nouveaux n'est pas vécue négativement,
  - ▶ Temps de travail (1 vend/2, CP) : certains veulent en rediscuter,
  - ▶ SM, IDEST, ATST en appui aux autres centres : les différences de méthode sont facteur de charge
  - ▶ Piste d'action : Examiner les écarts intra-secteur, avec l'appui des Référentes.
- ▶ 2) Moyens
  - ▶ Accès, 5 sonneries pour portail : interruptions dans le travail
  - ▶ Pistes d'action : Mettre le plan sur les convocations,
  - ▶ Relance le propriétaire pour pb des sonneries,
  - ▶ Demander l'ouverture des portails pendant la journée.
- ▶ 3) Relations : OK
- ▶ 4) Sens : OK

SANTÉ  
AU TRAVAIL

AI

Merci pour votre  
attention !

SANTÉ  
AU TRAVAIL

AI SMT 13

prévenir  
les risques  
professionnels