



ATELIER RH DE SEPTEMBRE

Baromètre social

Après le télétravail et les conditions d'accès à la qualification en médecine du travail, les professionnels RH ont pu échanger, avec l'appui des membres de la Commission RH, sur leurs pratiques autour de l'utilisation du Baromètre Social.

Si les Services ont déjà de multiples outils d'analyse du climat social (entretien professionnels, indicateurs d'absentéisme, taux de participation à la formation professionnelle, ...) le Baromètre social peut être un outil pertinent pour accompagner les changements et s'assurer de l'implication des collaborateurs aux objectifs du Service. Cet outil, idéalement intégré à une démarche QVCT plus globale, vise à améliorer de manière continue les conditions de travail des collaborateurs et à adapter la politique RH du Service au regard des attentes des collaborateurs. Si toutes ne peuvent généralement pas être

satisfaites, des priorités d'action peuvent néanmoins être mises en place pour améliorer par exemple le travail en équipe, répondre aux besoins de recrutement et d'organisation.

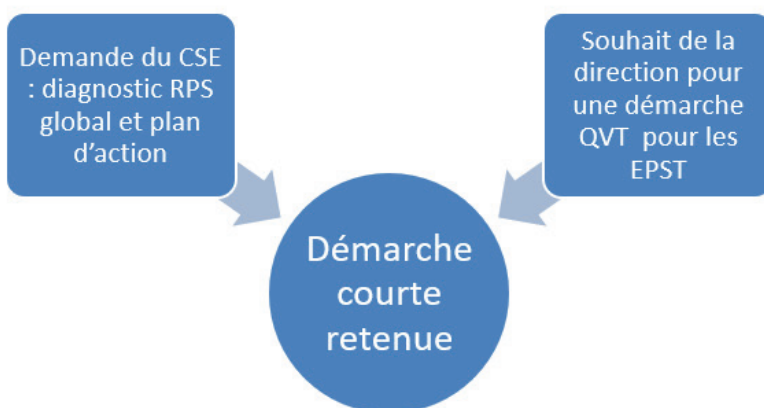
Le baromètre social peut aussi permettre d'identifier les actions à mener pour lever les résistances au changement mais aussi pour lutter contre l'absentéisme, et identifier les moyens de prévention des risques psycho-sociaux.

Des points de vigilance ont par ailleurs été pointés : bien définir le périmètre du questionnaire pour qu'il puisse être rempli assez rapidement par les collaborateurs, anticiper les moyens nécessaires à l'analyse et à la communication des résultats, associer les représentants du personnel...

Plusieurs expériences de Services ont pu être partagées lors de cet atelier de 2h30. ■

AISMT13

Une démarche courte et ciblée sur 3 secteurs



Extrait du diaporama de l'AISMT 13 sur la Démarche d'amélioration des conditions de travail.

Qu'est-ce qu'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 :

- ▶ La 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.

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 ?



Le catalogue 2023 est paru !



Il reprend la même structure en 3 parties que l'an passé : le cœur de métier, les missions d'expertises et les cycles (métiers et thématiques). Ceci afin de vous aider à rapprocher plan de développement des compétences et objectifs de votre Service.

Vous y trouverez notamment :

- ▶ **21 nouvelles formations** dont « Les outils de prévention de santé publique en santé au travail », « Le suivi de la santé par l'IST - Visite de pré reprise, visite de reprise, visite de mi-carrière » et « Passer de la fiche d'entreprise au DUERP ».
- ▶ **Plusieurs formations 100% e-learning**, programmées chaque mois, comme « Connaissance de l'entreprise », « Notions de droit social » ou encore « Fonctionnement et gouvernance des SPSTI ».
- ▶ **36 refontes** de formations existantes.
- ▶ **De nouvelles formations proposées à distance.**
- ▶ **Des cycles métiers en apprentissage mixte** (alternance de modules présentiels et e-learning).

Toutes ces formations seront ouvertes à l'inscription sur le site de l'Afometra dès la mi-octobre.

Et comme toujours, si vous avez des questions, appelez votre interlocutrice dédiée au 01 53 95 38 63.

