



Dynamique RH

Baromètre Social RSE

Satisfaction Collaborateurs

Sens  idées



POURQUOI
UN NOUVEAU
BAROMÈTRE

Sens  idées



Accompagner l'entreprise sur ses nouveaux enjeux :

Le "mal être au travail" devient le mal de notre temps.

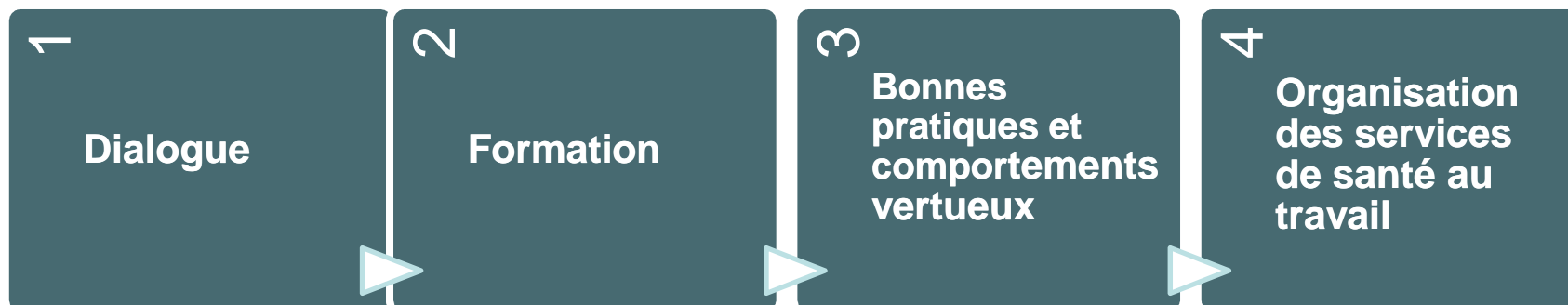
En cause :

- 1. les nouvelles organisations** du travail entraînent pertes de repères, individualisation et intensification du travail,
- 2. les nouvelles technologies** estompent les frontières entre vie privée et vie professionnelle,
- 3. un management souvent** inadapté, pris entre deux feux et démuni.

« *On quitte souvent une entreprise à cause de son manager et de l'absence de réponse au malaise* ». Or le seuil d'acceptabilité baisse sans cesse.



Le mal être au travail appelle 4 priorités





Accompagner l'entreprise sur ses nouveaux enjeux :

Protection de
l'environnement

Energie, ressources
et climat

Santé publique

Equité économique

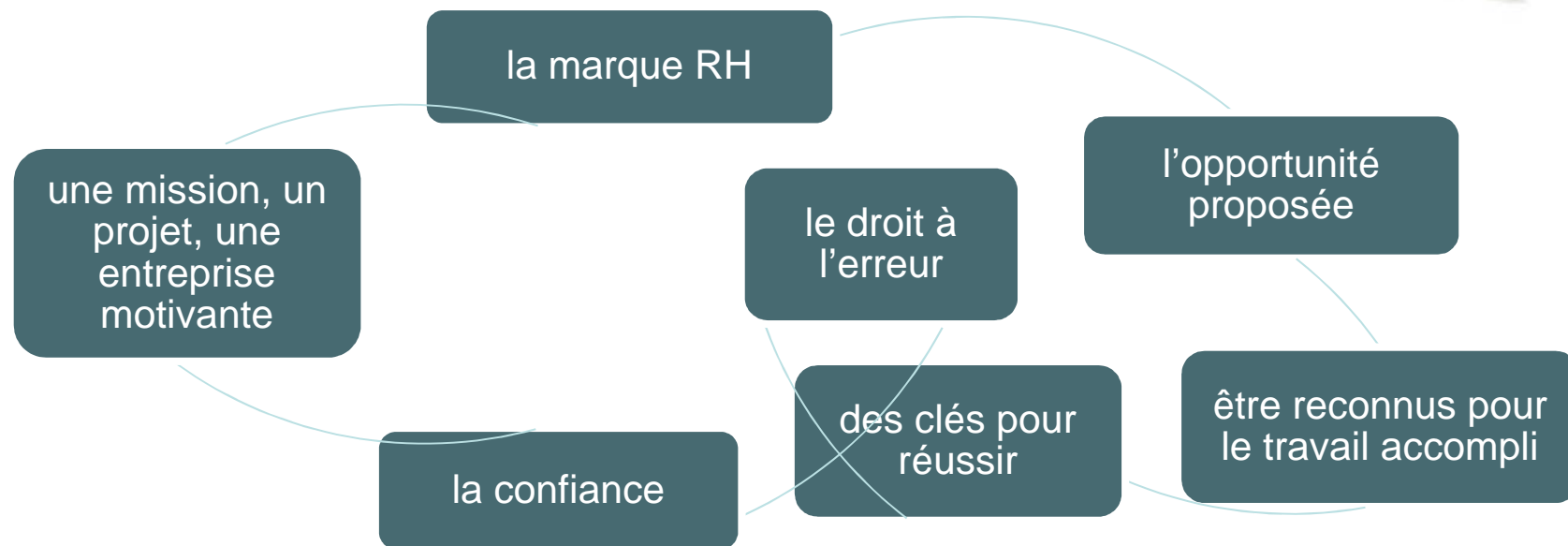
Progrès social

Gouvernance et
management
collaboratif

Ces grand enjeux sont des facteurs de motivation en tant que défis à relever (projet d'entreprise) et entreprise à vivre.

Sens  idées

Accompagner l'entreprise sur ses nouveaux enjeux :



De nouvelles générations qui changent la donne : qui croient moins au discours qu'aux actes, qui ont envi de travailler et de s'investir... mais pas à n'importe quel prix...



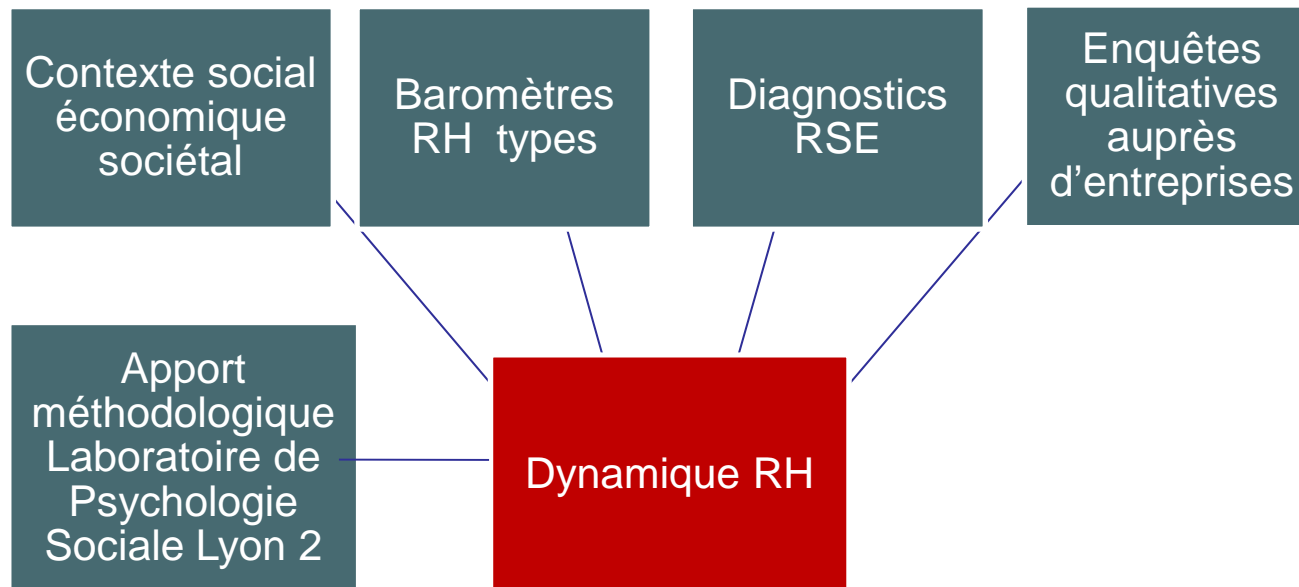
DYNAMIQUE RH,
UNE NOUVELLE
GENERATION DE
BAROMETRE

Sens  idées

Origines

« Dynamique RH » fait le lien de manière opérationnelle entre les RH, les collaborateurs, l'entreprise, son projet (responsable) et son contexte.

Il puise son origine dans l'analyse de





Objectifs du Baromètre

- **Mesure** de la **satisfaction** des collaborateurs
- **Évaluation** de la **maturité** et l'état de vos **pratiques RH**
- **Identification** de la **perception de l'entreprise** et de sa **dimension développement durable**
- **Aide à la prise de conscience** des collaborateurs et managers **dans une dynamique de changement**
- **Aide à la décision** : identifie forces et faiblesses pour définir et mettre en œuvre des solutions adaptées
- Permet de **donner du sens**, de la transparence et des preuves **pour valoriser son action et mobiliser** ses publics



Un outil opérationnel pour

Répondre

aux facteurs de satisfaction et
d'insatisfaction
aux attentes des collaborateurs

Améliorer

la relation à l'entreprise
le climat social

Lutter

contre le turn-over,
l'absentéisme

Réaliser

une politique sociale et sociétale qui
répond aux préoccupations des
collaborateurs et les mobilise

Développer

l'attractivité de l'entreprise
l'image employeur
productivité et performance

Le baromètre - 13 domaines explorés





Un baromètre sur mesure

Composé d'une base de 126 questions, il est **personnalisé selon la situation de l'entreprise**.

Des questions ouvertes et fermées.

Administré à tous les collaborateurs ou à un échantillon représentatif selon la méthode des quotas.

Administration personnalisée, en ligne, sur site, ...

Le management	
85. Le management est: <input type="radio"/> 1. Tout à fait autoritaire <input type="radio"/> 2. Autoritaire <input type="radio"/> 3. Assez autoritaire <input type="radio"/> 4. Assez ouvert <input type="radio"/> 5. Ouvert <input type="radio"/> 6. Tout à fait ouvert	90. Il m'arrive de recevoir des ordres contradictoires. <input type="radio"/> 1. Jamais <input type="radio"/> 2. Occasionnellement <input type="radio"/> 3. Assez souvent <input type="radio"/> 4. Très souvent
86. Mon manager me fournit les informations dont j'ai besoin pour effectuer mon travail efficacement <input type="radio"/> 1. Pas du tout d'accord <input type="radio"/> 2. Plutôt pas d'accord <input type="radio"/> 3. Plutôt d'accord <input type="radio"/> 4. Tout à fait d'accord	91. Selon moi, un manager doit (plusieurs réponses possibles) <input type="checkbox"/> 1. Être compétent professionnellement <input type="checkbox"/> 2. Faire progresser son équipe <input type="checkbox"/> 3. Être à l'écoute <input type="checkbox"/> 4. Être une personne de confiance <input type="checkbox"/> 5. Savoir motiver ses collaborateurs <i>Vous pouvez cocher plusieurs cases</i>
87. J'estime mon autonomie dans le travail: <input type="radio"/> 1. Pas du tout satisfaisante <input type="radio"/> 2. Plutôt pas satisfaisante <input type="radio"/> 3. Plutôt satisfaisante <input type="radio"/> 4. Tout à fait satisfaisante	
88. Je me sens soutenu par mon manager <input type="radio"/> 1. Pas du tout d'accord <input type="radio"/> 2. Plutôt pas d'accord <input type="radio"/> 3. Plutôt d'accord <input type="radio"/> 4. Tout à fait d'accord	
89. Mon manager considère mon bien-être comme un élément important <input type="radio"/> 1. Pas du tout d'accord <input type="radio"/> 2. Plutôt pas d'accord <input type="radio"/> 3. Plutôt d'accord <input type="radio"/> 4. Tout à fait d'accord	
Mon entreprise	
92. Je recommanderai mon entreprise à d'autres personnes pour y travailler <input type="radio"/> 1. Pas d'accord du tout <input type="radio"/> 2. Plutôt pas d'accord <input type="radio"/> 3. Plutôt d'accord <input type="radio"/> 4. Tout à fait d'accord	95. D'une manière générale, je suis fier(e) de mon entreprise <input type="radio"/> 1. Pas fier <input type="radio"/> 2. Peu fier <input type="radio"/> 3. Plutôt fier <input type="radio"/> 4. Très fier
93. Pour moi, les principes éthiques de l'entreprise sont clairs <input type="radio"/> 1. Pas du tout d'accord <input type="radio"/> 2. Plutôt pas d'accord <input type="radio"/> 3. Plutôt d'accord <input type="radio"/> 4. Tout à fait d'accord	96. J'ai le sentiment que le respect prime dans les relations au sein de l'entreprise <input type="radio"/> 1. Pas du tout d'accord <input type="radio"/> 2. Plutôt pas d'accord <input type="radio"/> 3. Plutôt d'accord <input type="radio"/> 4. Tout à fait d'accord
94. Certaines décisions de l'entreprise vont à l'encontre de mes valeurs personnelles <input type="radio"/> 1. Pas du tout d'accord <input type="radio"/> 2. Plutôt pas d'accord <input type="radio"/> 3. Plutôt d'accord <input type="radio"/> 4. Tout à fait d'accord	97. Je considère le niveau de rémunération de l'entreprise <input type="radio"/> 1. Très insatisfaisant <input type="radio"/> 2. Plutôt insatisfaisant <input type="radio"/> 3. Plutôt satisfaisant <input type="radio"/> 4. Très satisfaisant

Un baromètre sur mesure (exemples de questions)

55. Mon entreprise mène des actions de sensibilisation au développement durable auprès des collaborateurs de façon:

1. Pas du tout suffisante 2. pas suffisante
 3. suffisante 4. tout à fait suffisante

56. Je suis impliqué(e) dans des projets de solidarités que soutient mon entreprise.

1. Oui 2. Non

57. Le souhaiteriez-vous ?

1. Oui 2. Non

La question n'est pertinente que si solid-proj-entr = "Non"

58. Je suis impliqué(e) à titre privé dans des projets de solidarité.

1. Oui 2. Non

Respect de l'environnement

59. Selon moi, les priorités environnementales de l'entreprise portent sur: (plusieurs choix possibles)

1. La réduction des déchets produits
 2. La réduction des nuisances pour les riverains (sonores, olfactives...)
 3. La diminution de consommation type eau, fournitures...
 4. La protection de l'environnement
 5. les achats
 6. les déplacements
 7. Les économies d'énergies
 8. Autres priorités environnementales (précisez)
 9. Je ne suis pas informé(e) des priorités environnementales de mon entreprise
 10. Il n'y a pas de priorité environnementale

Vous pouvez cocher plusieurs cases (7 au maximum).

60. Si 'Autres priorités environnementales', précisez :

61. Pour vous, quels devraient être ces priorités ?

62. Les conditions dans les quels je travaille sont adéquates avec le respect de l'environnement de façon:

1. Pas du tout satisfaisante 2. Plutôt pas satisfaisante
 3. Plutôt satisfaisante 4. Tout à fait satisfaisante

La réponse est obligatoire.

63. Pourquoi ?

64. Des moyens matériels suffisants sont à ma disposition pour travailler en respectant l'environnement

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord
 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

65. Lesquels par exemple ?

Un baromètre sur mesure (exemples de questions)

Les conditions de travail

66. J'ai le sentiment d'effectuer une quantité de travail (0=trop importante - 5=pas assez de travail)

- 1.. 2.. 3.. 4.. 5..

67. j'ai des difficultés à remplir les objectifs qu'on me demande

1. Jamais 2. Rarement
 3. Occasionnellement 4. Assez souvent
 5. Très souvent

68. Mon travail me demande une intense concentration

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord
 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

69. L'environnement de travail est : (0=pas stressant ; 7=très stressant)

- 1.. 2.. 3.. 4.. 5..

70. Mon niveau de motivation actuel est: (0=démotivé totalement ; 7 fortement motivé)

- 1.. 2.. 3.. 4.. 5..

71. Mon travail est:

1. peu intéressant 2. assez intéressant
 3. intéressant 4. très intéressant

72. Mon activité professionnelle correspond à mes attentes

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord
 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

73. J'ai le sentiment d'effectuer des tâches répétitives.

1. Pas d'accord du tout 2. Plutôt pas d'accord
 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

74. cela vous gêne-t-il?

1. Oui 2. Non

La question n'est pertinente que si répét_tache = "Plutôt d'accord" ou répét_tache = "Tout à fait d'accord"

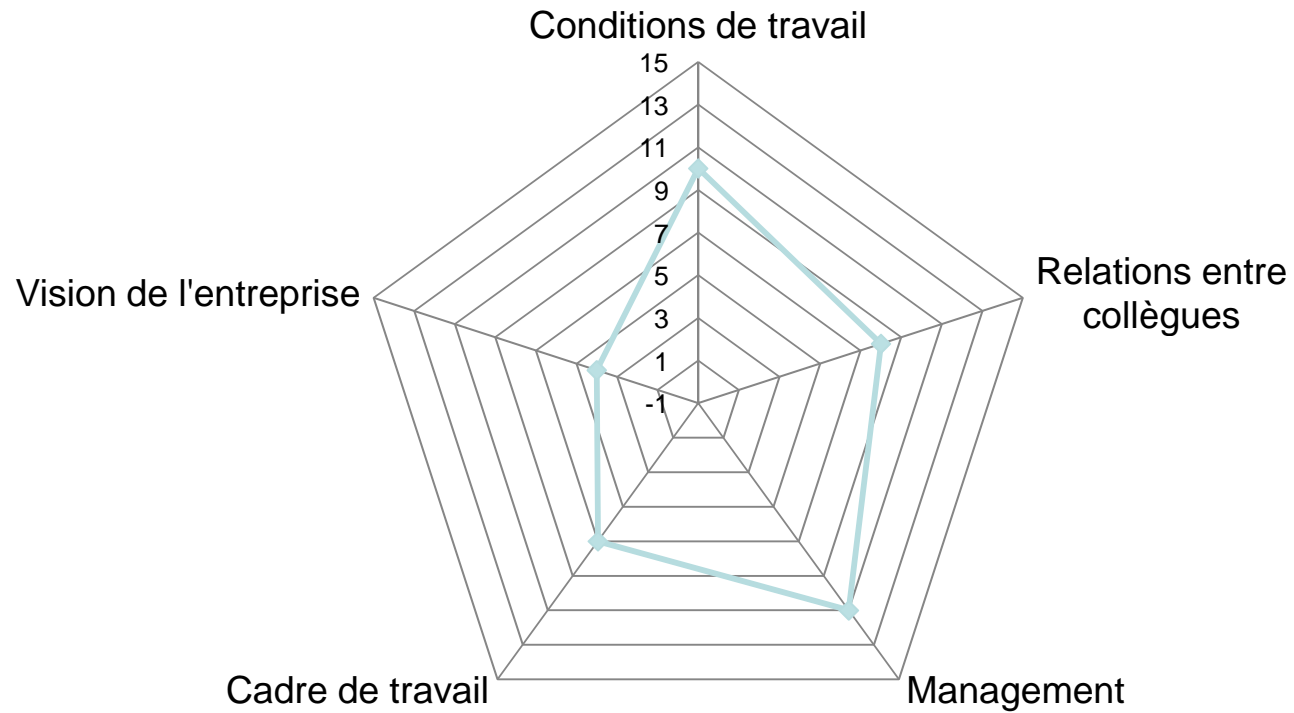
75. J'ai le pouvoir de décision dont j'ai besoin pour effectuer mon travail efficacement

1. Pas d'accord du tout 2. Plutôt pas d'accord
 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

76. A travers mon travail, je développe mes compétences professionnelles de façon:

1. Pas du tout satisfaisante 2. Plutôt pas satisfaisante
 3. Plutôt satisfaisante 4. Tout à fait satisfaisante

Une représentation synthétique et opérationnelle des résultats



Une photo de l'entreprise



Une restitution

➔ Une **présentation de l'état des lieux** :

- L'analyse **quantitative** par item et croisée
- Analyse **qualitative** des réponses aux questions ouvertes

➔ **Un rapport** pour comprendre les forces et faiblesses, visualiser les axes de progrès pertinents, préconiser la marche à suivre et définir les priorités pour un plan d'action.



Un coût responsable

- ➔ Adapté à la taille de l'entreprise. Il reste limité pour les grandes entreprises, grâce à la définition d'un échantillon représentatif selon méthode des quotas.

- ➔ Adapté à la complexité de la problématique :
 - avec ou sans entretiens qualitatifs préalables,
 - nombre de versions linguistiques,
 - mode d'administration des questionnaires,
 - ...

Budget sur devis



L'équipe Sens et Idées :

Créé en 2004 par Benjamin Gay et Guillaume Robier Sens & idées est un cabinet conseil dans la conduite du changement dans le domaine de la RSE.

- ➔ **Diagnostic et études** (études quantitatives et qualitatives)
- ➔ **Accompagnement de projets** (conseil, organisation et animation)
- ➔ **Concertation et gestion de la relation** (tables rondes, ateliers participatifs, médiation, outils collaboratifs, forums)
- ➔ **Communication**

Sens & idées est membre de la CPMN, chambre professionnelle de la médiation et du réseau d'éco entreprises APPEL.





Sens & idées
89, boulevard des Belges 69006 Lyon
tél. 04 78 24 41 12
www.sens-et-idees.com

Contact : Benjamin Gay

Sens  idées