



Baromètre interne AP-HP

Levier N°16 - « 30 leviers pour agir ensemble »

CME – Mardi 17 octobre 2023

Département Santé, qualité de vie et conditions de travail (DRH/DAM AP-HP)

OCTOBRE 2023



Tour de table, présentation du prestataire

2



BVA People Consulting en charge du baromètre social

Une équipe projet structurée autour de personnes spécialisées dans la mise en place et la conduite de baromètres d'écoute collaborateurs, familières du secteur de la santé publique, de son organisation et de ses enjeux.

Une équipe reconnue dans la gestion et l'organisation de dispositifs d'envergure : cartographie des organisations / questionnaire engagement et climat interne / conduite du changement.



Steve FLANET

Directeur général de BVA People Consulting
Réfèrent du marché



Amélie BECK

Directrice
Cheffe de projet du BSI



Nicolas Le GALL

Manager



Alicia MASSON

Consultante

BVA People Consulting

NOS EXPERTISES

#1 Attractivité, marque employeur

#2 Engagement des collaborateurs

#3 Qualité de vie au travail

#4 Diversité, inclusion

#5 Cartographie et prospective Emploi-métiers-compétences

#6 Formation, alternance et parcours professionnels



»» 2

Contexte et objectifs

4



Contexte et objectifs

- ✓ Le plan d'action de la direction générale intitulé « *30 leviers pour agir ensemble* » prévoit la mise en œuvre d'un baromètre social interne à l'AP-HP (levier n° 16).
- ✓ Le déploiement de ce baromètre vise à doter l'institution d'un outil pertinent pour sonder la perception des professionnels concernant leur qualité de vie et leurs conditions de travail et d'évaluer leur niveau de satisfaction et d'engagement.
- ✓ Il doit permettre d'identifier des périmètres prioritaires et des leviers d'action en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.
- ✓ Ce baromètre social interne doit permettre d'avoir une vision d'ensemble de la QVCT des professionnels de l'AP-HP tant à l'échelle de l'institution, qu'au niveau des GHU, des DMU, des services et des filières métiers.

Baromètre social
Levier n° 16



»» 3

Point d'avancement

6

Rappel des étapes



Communication

- Lancement campagne de communication

Finalisation préparation technique

- Validation procédure RGPD/RSSI
- Validation modalité de diffusion
- Extraction SI-RH

Finalisation questionnaire

- Pilote : 1^{ère} semaine d'octobre
- Validation du questionnaire suite retours Pilote et instances : COPIL 3 du 24/10
- Validation DG

Le détail du dispositif

Présentations aux instances

- COMEX
- Codir DRH et DAM
- CSEC
- Directoire
- CVHA
- CMEC

Lancement 7

- Réunion BVA/DSQVCT
- COPIL de lancement

Août

Septembre

Construction du questionnaire

- Validation des thématiques
- RDV technique OS (5/10)

Plan de communication

- Construction du plan de communication (en cours)

Suivi et arbitrage

COPIL 2 le 22/09 : Validation du questionnaire V1

Analyses

- Traitement et analyses des résultats
- Premières restitutions lors du COPIL 4 mi-décembre

Décembre

Janvier

Partage des résultats

- Restitution des résultats
Communication large

Campagne de passation

Du 7 au 27 novembre



Prochaines étapes et intervenants

-  **Validation des thématiques du questionnaire**
-  **Conception du questionnaire**
-  **Validation des modalités techniques & RGPD de diffusion du questionnaire**
-  **Conception du plan de communication**
-  **Pilote du questionnaire**
-  **Diffusion du questionnaire**
-  **Analyse et diffusion large des résultats**

En synthèse

8

ASSISTANCE PUBLIQUE  HÔPITAUX DE PARIS

bva
People Consulting

ASSISTANCE PUBLIQUE  HÔPITAUX DE PARIS

bva
People Consulting

ASSISTANCE PUBLIQUE  HÔPITAUX DE PARIS

bva
People Consulting

ASSISTANCE PUBLIQUE  HÔPITAUX DE PARIS

bva
People Consulting

bva
People Consulting

bva
People Consulting

ASSISTANCE PUBLIQUE  HÔPITAUX DE PARIS



Pilote en cours

PREMIÈRE SEMAINE D'OCTOBRE :

- i** **Test du contenu du questionnaire**, via l'envoi du lien vers le questionnaire (sur la base de la version de questionnaire validée par le COPIL) à un panel diversifié de professionnels.

- i** **Test technique** avec chacun des sites de l'AP-HP, dont les configurations informatiques peuvent varier :
 - Envoi à **chaque DRH et DAM de site** d'un exemple de mail de sollicitation par BVA
 - Mail contenant un lien vers **un questionnaire « court »** : 2 ou 3 questions seulement
 - **Objectif** : valider la bonne réception et le bon affichage du mail, la redirection vers le questionnaire, le bon affichage du questionnaire et la navigation d'une question à l'autre.

Pilote



>> 4

Critères de participation à l'enquête

10



Critères de participation à l'enquête

Eligibilité

- **Ancienneté** : 2 mois *a minima* à l'AP-HP (présents à compter du 1^{er} septembre)
- **Tous contrats HORS** :
 1. Intérimaires et stagiaires pour le PNM
 2. Externes pour le PM

NB : les internes seront invités à répondre sur la base de leur dernier service (mai à octobre 2023)

- **Sont exclus** les professionnels absents depuis plus 3 mois au moment de l'enquête (soit depuis fin juillet)



»» 5

Thèmes et exemples de questions

12



Thèmes du questionnaire

Questionnaire

- **Profil des répondants**
- **Niveau de satisfaction globale**
- **Vie en équipe**
- **Relation avec l'encadrement / la hiérarchie directe**
- **Développement des compétences et possibilités d'évolution**
- **En tant qu'encadrant**
- **Perception de l'égalité professionnelle**
- **Circulation de l'information sur la vie de l'hôpital et de l'AP-HP**
- **Stress perçu et fatigue du fait du travail**
- **Sentiment d'appartenance et fierté de travailler pour l'AP-HP**



Exemples d'items

1/2

Questionnaire

- J'ai le sentiment de faire un travail intéressant
- J'ai le sentiment de faire un travail utile
- J'ai le sentiment de bien faire mon travail
- Je sais ce que l'on attend de moi dans mon travail
- J'ai suffisamment d'autonomie dans mon travail
- J'ai les moyens nécessaires pour bien faire mon travail
- J'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mon travail et mes efforts
- J'ai le temps nécessaire pour réaliser correctement mon travail
- J'arrive à bien concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle
- Je suis amené(e) à prendre des initiatives
- Je me sens stressé(e)
- De manière générale, je suis satisfait(e) dans mon travail



Exemples d'items

2/2

Questionnaire

- Je travaille dans un climat de confiance et de bienveillance
- En cas de difficulté, je trouve toujours de l'aide de la part de mes collègues
- Il y a une bonne cohésion entre les médecins et les paramédicaux
- Il y a une bonne cohésion entre l'équipe de jour et l'équipe de nuit
- Les nouveaux arrivants sont bien accueillis
- Je sais « qui fait quoi » dans mon équipe
- La charge de travail est équitablement répartie entre les professionnels
- Je connais mon planning suffisamment à l'avance pour pouvoir m'organiser (soignants PNM)
- J'ai la possibilité de développer mes aptitudes et compétences dans mon travail quotidien
- Dans les années à venir, je me vois rester dans le même poste
- Je suis fier(e) de travailler pour l'AP-HP :
 - Ce qui me rend fier(e) de travailler pour l'AP-HP...
 - Ce qui me rendrait fier(e) de travailler pour l'AP-HP...

15