



# Kit managers

Prisme, le baromètre social VYV<sup>3</sup>



Direction des Ressources Humaines – VYV3 Pays de la Loire

Janvier 2024



VYV 3, union soumise aux dispositions du livre III du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 442 467 940, numéro LEI 969500WDSWV0ZAFSY003. Siège social : 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris.





# Sommaire

<b>Tout savoir sur Prisme, le baromètre social VYV<sup>3</sup> .....</b>	<b>3</b>
Prisme, qu'est-ce que c'est ? .....	3
Pourquoi cette enquête ? .....	3
Quand et comment se déroulera l'enquête ? .....	3
<b>Votre rôle en tant que manager .....</b>	<b>4</b>
<b>Les bonnes pratiques.....</b>	<b>4</b>
Avant (à partir de début avril 2024) : .....	4
Pendant (du 13 mai au 3 juin) : .....	4
Après l'enquête (planning propre à fonction de l'union) : .....	4
<b>Ressources complémentaires.....</b>	<b>5</b>
Liste d'arguments pour inciter votre équipe à participer .....	5
Webinaires.....	5
Contact .....	5
<b>Annexes.....</b>	<b>6</b>
Annexe1 : présentation de Prisme .....	6
Annexe 2 – Rôle de l'ambassadeur .....	10
Annexe 3 – Tutoriel pour créer un raccourci sur un bureau d'ordinateur ou tablette .....	11



## Tout savoir sur Prisme, le baromètre social VYV<sup>3</sup>

### Prisme, qu'est-ce que c'est ?

Prisme est l'enquête annuelle commune à toutes les maisons du Groupe VYV, déclinée par entité VYV<sup>3</sup> pour mesurer la satisfaction des collaborateurs et mettre en place des plans d'actions adaptés.

40 questions sont adressées à l'ensemble des collaborateurs sur les dimensions : engagement, efficacité organisationnelle, développement personnel, management, reconnaissance, raison d'être/ sens, environnement de travail et santé au travail. Les questions sont présentées en **annexe 1**. Les 1ères questions présentées sont communes à toutes les maisons du Groupe VYV, les suivantes sont propres à la maison VYV3 et communes à toutes les entités VYV3.

Cette enquête est complètement anonyme, il n'est pas possible d'en identifier le répondant.

### Pourquoi cette enquête ?

Il s'agit, au travers de ce baromètre, de :

- comprendre la manière dont les salariés vivent et perçoivent la situation actuelle
- identifier des opportunités d'amélioration au plus proche du terrain
- in fine, prendre soin des collaborateurs (en lien avec notre raison d'être), favoriser leur engagement (conformément à l'ambition « Être reconnu comme un employeur de référence » du projet stratégique VYV>2025) et les fidéliser

#### Notre raison d'être

Se mobiliser chaque jour, au cœur des territoires, pour prendre soin de chacun

### Quand et comment se déroulera l'enquête ?

L'enquête se déroulera sur trois semaines : **du 13 mai au 3 juin 2024**.

Elle sera accessible via un lien reçu par mail ou via un QR Code disponible sur des affiches, des flyers qui vous parviendront quelques jours avant l'ouverture de l'enquête. Il sera aussi possible de mettre le lien vers l'enquête sur un bureau d'ordinateur ou une tablette pour les membres de votre équipe.



## Votre rôle en tant que manager

Pour que les résultats soient exploitables, fiables et qu'une analyse fine soit possible, **il est nécessaire d'atteindre un minimum de 50% de répondants.**

**Votre rôle est donc essentiel pour informer et diffuser le questionnaire auprès de vos équipes.**

### Les bonnes pratiques

#### Avant (à partir de début avril 2024) :

- Échanger avec vos équipes pour donner du sens au questionnaire (en **annexe 1** vous avez des slides pour soutenir votre communication ainsi que la liste des questions qui seront posées)
- Partager les questions en amont pour que vos collaborateurs comprennent l'intérêt de répondre et pour vous assurer de leur compréhension
- Rassurer sur la confidentialité des réponses
- **Identifier un ambassadeur** dans votre équipe qui sera à vos côtés pendant la durée de l'enquête pour relayer, relancer auprès de l'équipe, répondre à leurs questions et favoriser l'accès au questionnaire. Le rôle de l'ambassadeur est décrit en **annexe 2**.

#### Pendant (du 13 mai au 3 juin) :

- Dégager 5-10 min pour l'ensemble de l'équipe pour répondre à l'enquête, ça peut être pendant une réunion d'équipe par exemple
- Donner accès à un ordinateur ou une tablette avec le lien visible (un tutoriel est disponible **en annexe 3**).
- Diffuser les flyers
- Afficher les affiches dans des lieux de passage de l'équipe

**Vous aurez un lexique qui permettra une équivalence entre les métiers mentionnés dans le questionnaire et les dénominations de votre union. Ce lexique sera à mettre en visibilité de vos équipes.**

**Vous aurez des chiffres réguliers sur le taux de participation à l'enquête de votre établissement ou groupe d'établissements, partagez ces chiffres avec votre ambassadeur pour relais auprès de l'équipe.**

#### Après l'enquête (planning propre à fonction de l'union) :

- Mettre en visibilité les résultats auprès de votre équipe
- Discuter des résultats avec votre équipe pour identifier des pistes d'action



## Ressources complémentaires

### Liste d'arguments pour inciter votre équipe à participer

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail, c'est avant tout pouvoir s'exprimer pour agir sur son travail. Cette enquête offre à chacun-e l'opportunité de s'exprimer et ainsi permettre la mise en place de plans d'action concrets et au plus près du terrain. Ils ont pour objectifs de permettre aux collaborateurs de mieux faire et mieux vivre leur travail.

Pour agir au plus proche des préoccupations de la majorité des collaborateurs, il est nécessaire d'avoir un taux de réponses significatif, c'est-à-dire supérieur à 50%.

Pour visualiser les réponses, il faut à minima 10 répondants par donnée démographique. Ceci garanti l'anonymat des réponses mais nécessite un nombre suffisant de répondants pour être en mesure d'exploiter les résultats qui peuvent être propres à une filière métier, un métier ou un établissement.

Pour les unions ayant participé au baromètre Qualité de Vie au Travail de Chorum, les réponses ont permis de dégager des premières pistes de travail qui seront complétées par les résultats issus de Prisme.

### Webinaires

Un webinaire de 30 min vous sera proposé ainsi qu'à votre ambassadeur pour vous présenter le baromètre et vous permettre de poser vos questions. Trois dates sont fixées pour que vous puissiez choisir celle qui vous conviendrait le mieux :

- le jeudi 11 avril 2024 de 14h à 14h30
- le mardi 16 avril 2024 de 14h à 14h30
- ou le jeudi 25 avril 2024 de 14h à 14h30

Ces webinaires seront enregistrés pour ceux qui ne pourraient pas participer.

Les invitations à ces webinaires vous parviendront via votre équipe RH, il sera nécessaire de vous inscrire même pour les visionner en replay.

### Contact

Pour toute question, vous pouvez contacter : vos référents RH, Gwenaëlle GUEGAN pour les activités Services et Biens Médicaux, Marc SALIN pour les activités Personnes Agées et Delphine CAVELLEC pour les activités Accompagnement et Soins







## Annexes


### Annexe1 : présentation de Prisme



### Pourquoi cette démarche ?

-  Fidéliser les collaborateurs et attirer de nouvelles compétences dans un contexte de marché de l'emploi très concurrentiel
-  Favoriser la satisfaction de nos patients / résidents / clients grâce à des collaborateurs motivés et impliqués
-  Créer des conditions de travail qui favorisent le bien-être de nos salariés
-  Renforcer la performance des maisons et du groupe

Notre Ambition RH :  
Devenir des employeurs  
de référence

 Démarche commune à l'ensemble du groupe, **déclinée par maison / entité, pour mesurer la satisfaction au travail** des collaborateurs et suivre son évolution dans le temps  
→ S'inscrire dans une **démarche de progrès**

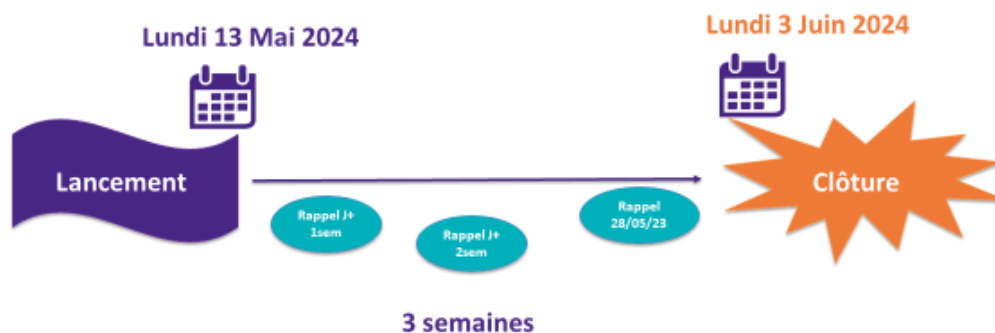




## Les grands principes de la démarche



## Planning

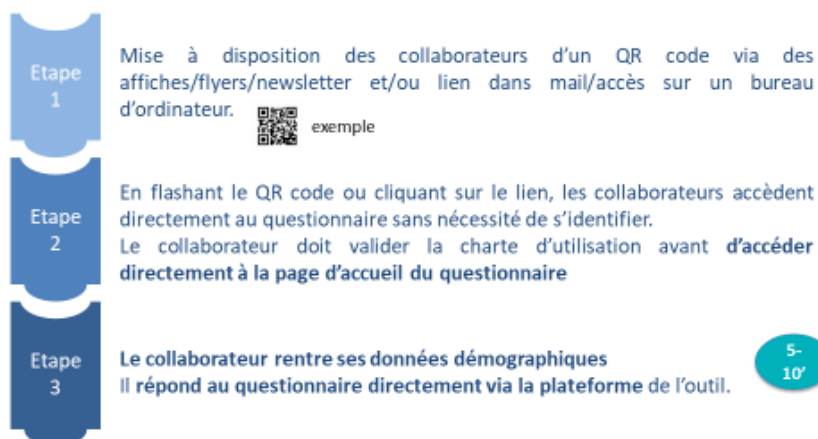


**Garanties d'anonymat et de conformité :** toutes les données sont hébergées par le prestataire et les résultats ne sont visibles que lorsque le seuil de 10 répondants est atteint.





## Modalités d'accès au questionnaire



GRUPE  
vyv



Questions socles VYV	
Mon travail m'apporte un sentiment d'accomplissement	Engagement intrinsèque
Mes perspectives de carrière au sein de mon entité/structure répondent à mes attentes	Engagement intrinsèque
J'ai le sentiment que mon travail est utile	Engagement intrinsèque
Je suis optimiste quant au développement futur de mon entité/structure	Engagement intrinsèque
Je me vois rester dans mon entité/structure les 3-5 prochaines années	Engagement intrinsèque
Je suis fier-ère de travailler pour mon entité/structure	Engagement intrinsèque
Je recommanderais mon entité/structure à un proche pour venir y travailler	Engagement intrinsèque
Mon environnement de travail (équipements, aménagements, locaux, etc.) est approprié	Environnement de travail
J'apprécie la qualité des relations au sein de mon entité/structure (collaboration, esprit d'équipe, entre-aide, etc.)	Environnement de travail
J'ai un bon équilibre vie professionnelle - vie privée	Environnement de travail
L'information circule bien entre les différents services et équipes	Efficacité organisationnelle
L'organisation de mon entité/structure permet de travailler de manière simple et efficace	Efficacité organisationnelle
Je suis suffisamment autonome et responsabilisé-e dans mes activités pour pouvoir prendre des initiatives	Développement professionnel
J'ai des opportunités d'apprendre et de développer mes compétences	Développement professionnel
Le management/l'encadrement me donne les moyens pour accomplir mes missions	Management
Mon manager / encadrant m'accompagne dans le cadre de mon développement professionnel	Management
Je me sens suffisamment reconnu-e pour mon travail et mes compétences	Reconnaissance
Mon entité/structure est inclusive : elle accepte tous les collaborateurs, dans leur singularité (âge, identité de genre, handicap, LGBT+, etc.)	Reconnaissance





Je suis fier-ère des offres de soin et d'accompagnement, des produits et services que nous fournissons à nos patients, résidents, clients	Raison d'être / Sens
Je trouve que mon entité/structure intègre suffisamment les enjeux sociétaux actuels (enjeux environnementaux, sociaux, etc.)	Raison d'être / Sens
Autres commentaires sur la perception que j'ai de mon travail et de mon entité/structure :	Champ libre pour les commentaires ouverts
<b>Questions complémentaires VYV3</b>	
Je sais ce que l'on attend de moi au travail	Management
Ma charge de travail est adaptée à mon temps de travail	Management
Je reçois une écoute, du respect et un soutien satisfaisant de la part de mon manager ou de mon encadrant de proximité, notamment dans les situations difficiles	Management
Je sais précisément sur quoi mon travail est évalué par mon encadrement	Management
J'ai la possibilité de me concentrer sur une tâche sans être interrompu par une autre activité.	Efficacité organisationnelle
Je reçois des demandes cohérentes de la part des personnes avec qui je suis amené à travailler.	Efficacité organisationnelle
J'ai la possibilité de m'exprimer pour agir sur mon travail	Efficacité organisationnelle
J'ai des temps d'échange et de concertation suffisants au sein de mon équipe pour un travail de qualité	Efficacité organisationnelle
Je me sens respecté(e) par les bénéficiaires, les clients, ou patients	Environnement de travail
Il y a un respect mutuel entre manager et collaborateurs au sein de mon équipe	Environnement de travail
Je suis clairement et suffisamment informé des évolutions/changements survenus au sein de mon entité/structure	Raison d'être/sens
Je connais le projet, les orientations stratégiques de mon entité/structure	Raison d'être/sens
Je m'identifie et j'adhère aux valeurs de mon entité/structure	Raison d'être/sens
Je fais le lien entre mon travail et les orientations stratégique de mon entité/structure	Raison d'être/sens
Dans mon travail, mes tâches/activités sont variées	Développement professionnel
Je participe à l'élaboration des projets de service	Reconnaissance
Mon entité/structure met en place les actions nécessaires pour réduire les risques professionnels liés à l'effort physique	Santé au travail
Mon entité/structure met en place les actions nécessaires pour réduire les risques professionnels liés au stress	Santé au travail
Si vous aviez une proposition d'amélioration à formuler, ce serait... ?	Champ libre pour les commentaires ouverts



## Annexe 2 – Rôle de l'ambassadeur

L'ambassadeur que vous aurez identifié aura pour rôle de :

- Renforcer la mise en visibilité du questionnaire auprès de ses collègues pour favoriser leur participation : s'assurer que les collègues ont accès soit au flyer, soit à l'affiche pour répondre via smartphone soit favoriser l'accès à un ordinateur ou une tablette
- Rappeler aux collègues l'intérêt de répondre pour obtenir des données fiables et ainsi agir au plus près du terrain
- Répondre aux questions des collègues
- Rassurer sur le temps à passer pour répondre
- Rassurer sur l'anonymat des réponses
- Aider à la compréhension des questions si nécessaire
- Mettre en visibilité le lexique sur les filières métier et métiers propre à l'entité si nécessaire

L'ambassadeur n'est pas seul, il peut s'adresser à son manager ou à son référent RH s'il a besoin pour répondre aux questions des collègues.

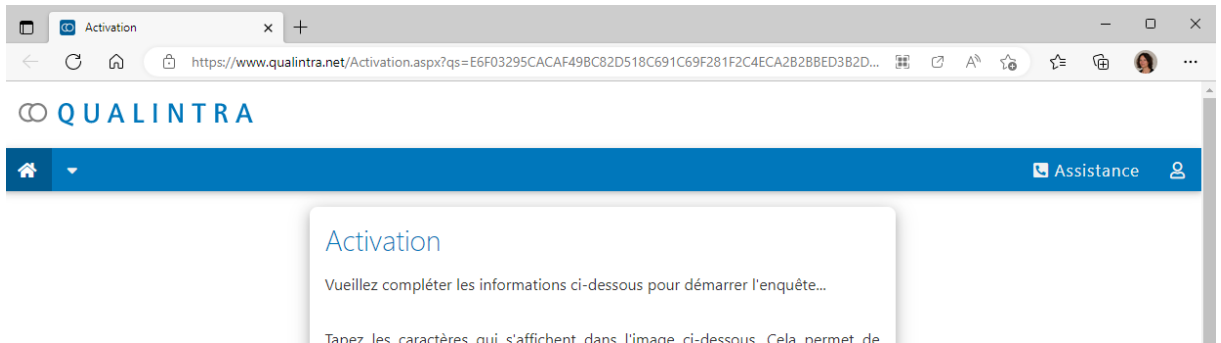
Une fiche d'aide est également disponible pour les ambassadeurs.



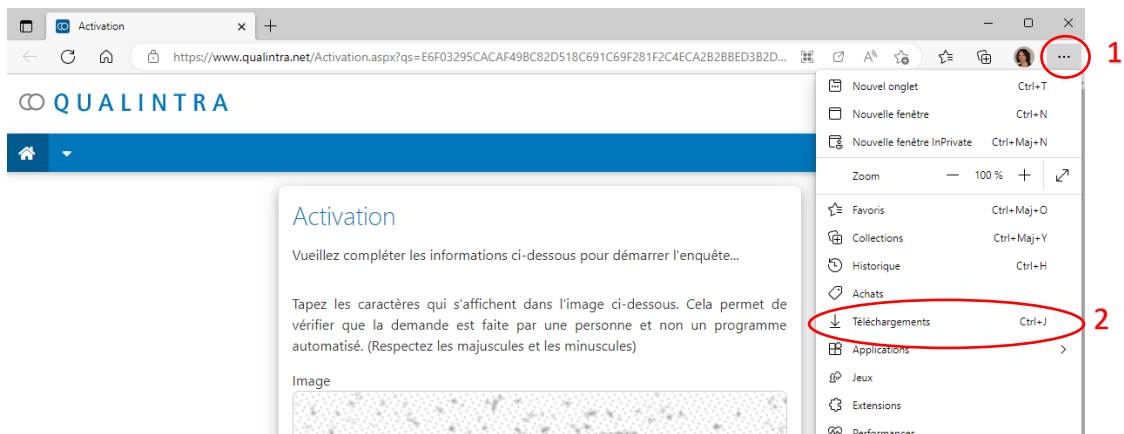
## Annexe 3 – Tutoriel pour créer un raccourci sur un bureau d'ordinateur ou tablette

### Créer un raccourci vers l'enquête Prisme – Baromètre social

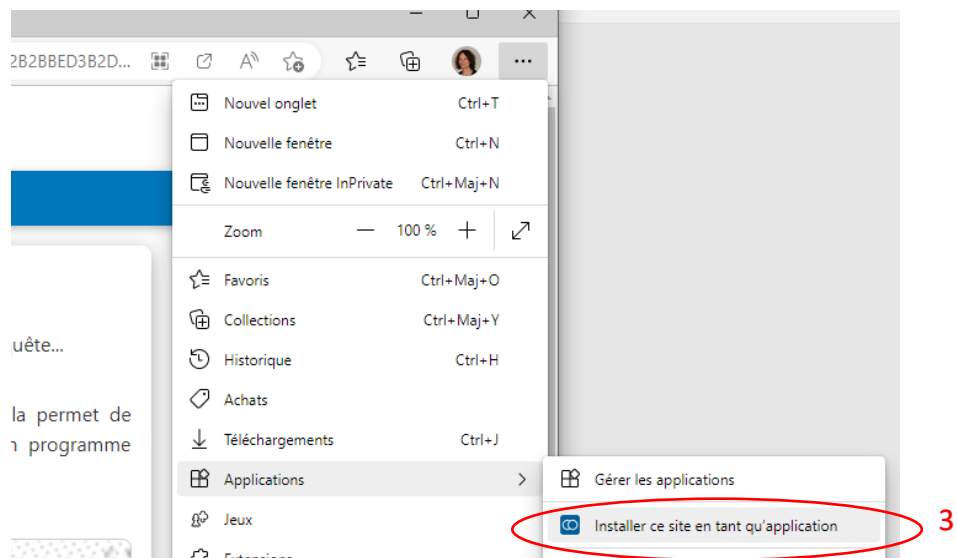
Cliquez sur le lien de l'enquête reçu par mail, la page s'ouvre sur votre navigateur :



Cliquez sur les 3 petits points puis cliquez sur « Applications »

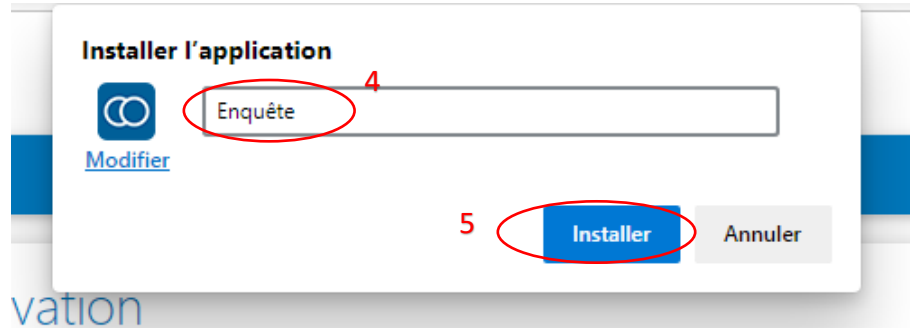


Sélectionnez « Installer ce site en tant qu'application »

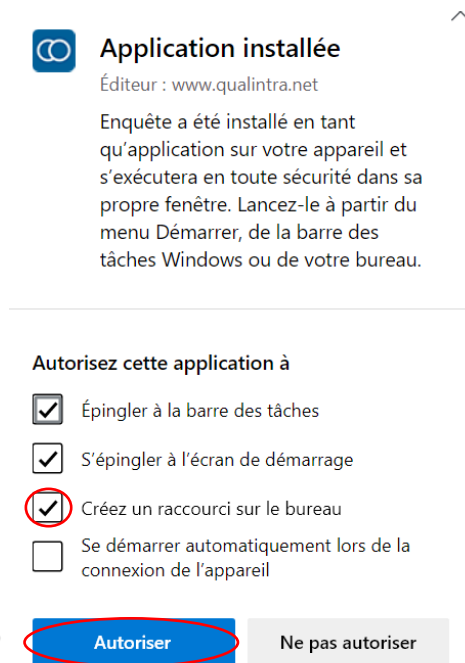




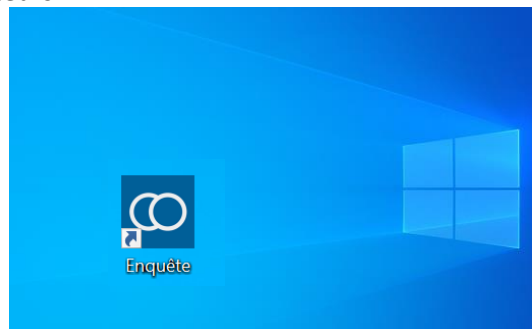
Vous arrivez sur une fenêtre, renommez l'application comme vous le souhaitez, par exemple « enquête » puis cliquez sur « installer »



Une fenêtre s'ouvre, par défaut les 2 premières cases sont cochées, cochez la 3ème case « Créez un raccourci sur le bureau » puis « Autoriser »



Vous obtenez ainsi un raccourci sur votre bureau ou sur le bureau d'un ordinateur mis à disposition de collaborateurs



**Bien donner la consigne de fermer l'onglet qui s'ouvre après chacune des connexions. Si l'onglet n'est pas fermé, l'accès au questionnaire sera bloqué pour les suivants.**