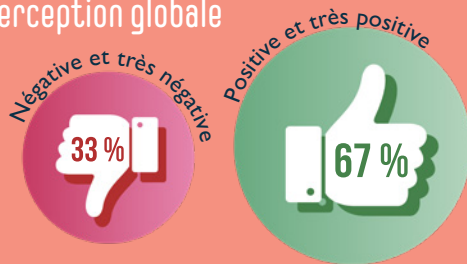


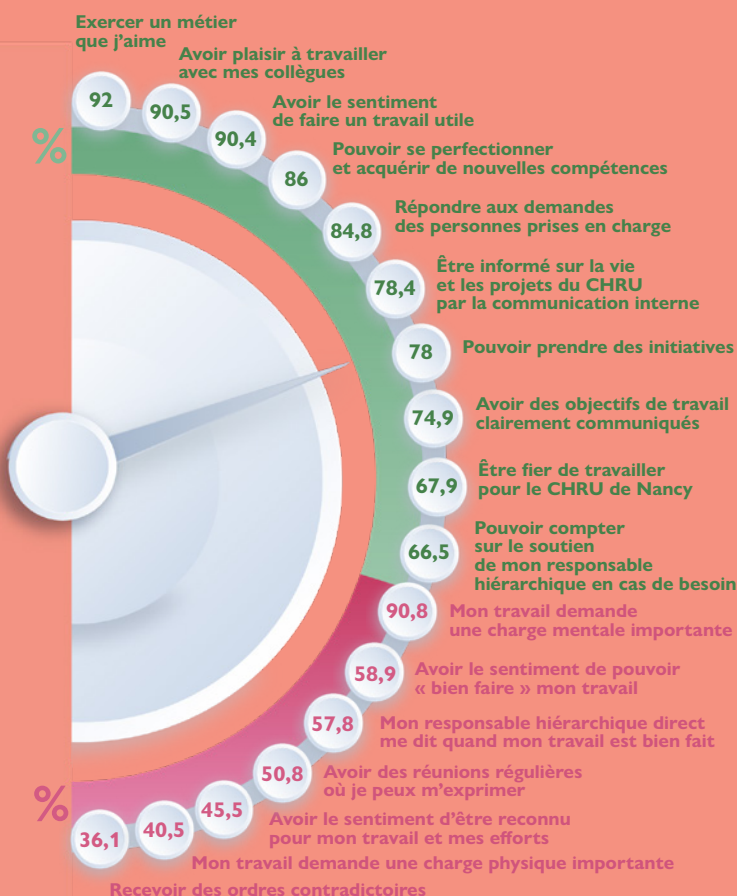
Mesurer le climat social pour l'améliorer

Il y a un an, tous les professionnels du CHRU de Nancy étaient invités à s'exprimer sur la façon dont ils percevaient leur qualité de vie et des conditions de travail. Synthèse du baromètre social 2023 avec Steve JAMIS, psychologue du travail - ergonome et Chloé LEBRET, psychologue du travail qui portent la démarche pour le département territorial ressources humaines et affaires sociales.

Perception globale



Focus sur une sélection de perceptions



Qui a répondu au baromètre ?

- Femmes 79 %
- Hommes 21 %
- Encadrement d'équipe non 83 % - oui 17 %
- Personnel Médical, soignant, de rééducation, médicotechnique, éducatif & social : 64 %
- Logistique & technique : 21 %
- Administratif : 15 %

Une photographie à un instant T

Grâce à une importante participation - plus de 2 600 réponses reçues - et des profils représentatifs de la communauté hospitalière, cet état des lieux du climat interne du CHRU apporte une dimension supplémentaire au projet social de notre établissement.

Construit par l'ANFH pour ses adhérents, le baromètre social explore la perception qu'ont les agents de leur travail et de leur environnement quotidien au cours des derniers mois. Pour ce type de questions, la teneur des réponses individuelles est toujours colorée par le contexte du moment : comment s'est passée sa journée ? Sa semaine ? Il s'agit donc bien d'une photographie à un instant T.

Entre charge mentale et amour du métier

Les résultats présentés à toutes les instances de l'établissement entre octobre 2023 et avril 2024, rejoignent les tendances observées dans les autres CHU ayant adopté l'outil. Les thèmes les mieux classés (perception positive et très positive) sont : les relations avec les personnes prises en charge par l'établissement, l'exercice de mon métier et le fonctionnement et l'animation au sein de mon équipe.

En tête des perceptions négatives : la charge mentale. Ses facteurs sont divers et vécus différemment selon les personnes, les postes et environnements de travail : hypersollicitation, interruption de tâches, ambiance bruyante, délais incompressibles, outils de travail défaillants, changements de planning, surcharge informationnelle, difficultés à trouver l'information souhaitée, ordres contradictoires, etc.

Des leviers d'amélioration

Toutes les perceptions négatives révélées dans le baromètre social ont été reliées aux axes du projet social 2024-2028 du CHRU de Nancy. Concernant la charge mentale, les leviers d'amélioration suivants ont été identifiés pour nourrir les réflexions et élaborer des actions adaptées :

- ✓ Accompagner les agents exposés aux risques d'usure professionnelle
- ✓ Prévenir les troubles musculo-squelettiques
- ✓ Mettre en place une démarche de prévention des risques psycho-sociaux
- ✓ Évaluer la charge en soin pour le juste calibrage des effectifs
- ✓ Réfléchir à l'évolution des organisations de travail
- ✓ Dégager du temps aux cadres pour se recentrer sur leurs missions prioritaires d'encadrement
- ✓ Mettre en place le droit à la déconnexion

La prochaine édition du baromètre social aura lieu en 2026. Cette période de trois ans permet de laisser le temps nécessaire à la construction des plans d'actions, à leur mise en œuvre et à leur évaluation. Un suivi annuel est assuré pour toutes les actions du projet social.