

Analyse Evaluation RPS

Sommaire

| | |
|---|----------|
| Introduction – Méthodologie de l'étude | Page 2 |
| Unité de travail : Conseillères – Accompagnement individuel | Page 3 |
| Unité de travail : Conseillères & animation collective | Page 47 |
| Unité de travail : Chargée de projet | Page 66 |
| Unité de travail : Conseillers CLEFS 71 | Page 94 |
| Unité de travail : Psychologue | Page 112 |
| Unité de travail : Accueil/Administration | Page 133 |
| Unité de travail : Direction | Page 157 |
| Synthèse des solutions / Conclusions | Page 182 |

Introduction – Méthodologie de l'étude

La Mission Locale de la Bresse Louhannaise a organisé une évaluation des Risques Psycho-Sociaux au sein de l'association entre le 2 mai et mai et le 22 août 2024. Cette démarche s'est effectuée dans la lignée des différentes démarches accomplies par le Président de l'association et les instances de pilotage pour mener un plan d'action sur le thème de la prévention des RPS à la MILOBL.

L'implication de toute l'association mérite d'être remerciée (Salariés, Bureau, CA). De la même façon, l'appui des partenaires extérieurs comme la Médecine du Travail, et BGE contribuent très activement à la cohérence de cette démarche.

Cette étude a été mise en place avec l'appui de la Médecine du Travail. Gisèle PERCHE, Psychologue du travail a formé au cours de 2 demies-journées les évaluateurs à l'exercice pour assurer une approche pertinente et bénéfique. Une sensibilisation aux risques psychosociaux a ainsi été effectuée dans ce cadre. Ont participé à cette formation : Justine ROUX, Déléguée du Personnel titulaire, Isabelle HOCQUETTE, Déléguée du Personnel Suppléante, Patricia BAUDIN, Vice-Présidente de la Mission Locale de la Bresse Louhannaise, et Richard VALENTE, Directeur.

Pour permettre une approche fine de l'exercice, le groupe mobilisé sur cette évaluation a constitué 7 unités de travail : Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel, Unité de travail Conseillères & animation collective, Unité de travail Chargée de projet, Unité de travail Conseillers CLEFS 71, Unité de travail Psychologue, Unité de travail Accueil/Administration, Unité de travail Direction.

Pour libérer le plus possible la parole, les évaluateurs désignés ont été différents suivant les unités de travail concernées. La direction n'a pas participé en tant qu'évaluateur.

La plupart des unités de travail a été consultée par deux évaluateurs.

Les différentes questions permettaient à chaque fois aux unités de travail d'être force de proposition pour la mise en place de solutions. (cf. Rubriques QVCT)

La direction a procédé à une analyse complète des 7 x 64 questions + 10 questions complémentaires en apportant les précisions utiles permettant d'objectiver ou préciser un certain nombre d'éléments apportés.

Le CSE a été consulté également le 1^{er} août 2024 afin d'avoir un retour global sur les éléments pouvant constituer des pistes complémentaires d'analyse.

Pour chaque item considéré comme non satisfaisant ou moyennement satisfaisant une réponse en terme de solution est proposée. (Colonne « Plan d'action & solutions retenues »)

Les solutions proposées tiennent compte des diverses consultations établies à tous les niveaux de l'association dans une approche intégrant l'ensemble des enjeux liés au contexte local.




Nom unité de travail : Conseillères – Accompagnement individuel

Composition du groupe /ancienneté : Marion (20 ans) Maryvonne (23 ans) Fanny (2 ans) Justine (5 ans)

Date : 24/06/24 évaluation terminé le 25/06/2024

Evaluatrices : Patricia Baudin (jusqu'à la question 25) – Isabelle Hocquette




Description sommaire du travail : Conseillère Mission locale. Accompagnement des jeunes dans leurs projets emploi, formation, vie quotidienne.

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| 1 Charge de travail : comment pouvez-vous la qualifier ? (constante, épisodique, saisonnière, imprévisible, aléatoire, régulière, existence de pics fréquents ou rares,...) |  Très importante (jusqu'à 150 jeunes en acco) en particulier pour le temps partiel | L'indicateur principal permettant d'évaluer la charge de travail liée à l'accompagnement est le nombre de jeunes en demande d'insertion par conseiller. (JDI) Cet indicateur est suivi de façon régulière et avec une vigilance encore plus importante depuis 2024. A ce titre une répartition est fixée tenant compte du temps de travail. Turn over faible mais impact plus important du fait de l'effectif réduit. Sur la dernière période, des mésententes entre collègues ont eu pour conséquences 2 départs. | Suivi des portefeuilles et nouvelles répartitions à effectuer mensuellement à chaque fois que les portefeuilles dépassent le seuil fixé. Les relations interpersonnelles doivent être facilitées par les dynamiques internes. A ce titre, la formation sur le thème des RPS et de la communication contribue à cette dynamique. L'accueil des nouveaux collègues peut être revisité en systématisant un entretien avec chaque collègue déjà en poste. La charge administrative peut être allégée via le nouveau soutien administratif de l'assistante de direction. La formation « gérer les priorités » du dernier trimestre 2024 à l'attention de |
| |  Saisonnière (sept à déc.) plus constante pour d'autres | | |
| |  Répartition des charges pas évidente ces dernières années en interne (turn over) Imprévisible selon situation qui sont parfois difficiles Passe d'une chose à l'autre sans cesse Charge administrative a décuplée Permanence très chargée Atelier à mettre en place (préparation, demi-journée de présence) Accompagnement CEJ prend du temps | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>Les nouveaux arrivants CISP n'ont pas eu l'accueil idéal de la part de certains de leurs collègues. Cette situation complexifie l'envie de certains collègues de poursuivre leur collaboration avec la MILOBL.</p> <p>Le soutien administratif est renforcé depuis 2024 par le biais des nouvelles fonctions d'assistance de direction.</p> | toute l'équipe permettra de contribuer à une meilleure gestion des charges de travail. |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | <p>Lisser les portefeuilles et les taches (conseillères, administratif, direction) Coordination dans l'équipe car certains accompagnements sont plus longs que d'autres Ne plus faire ateliers pour consacrer plus de temps aux accompagnements Dépolluer en éliminant les taches non essentielles (mails, réunions) optimisation possible avec de la communication dans l'équipe</p> | <p>Redéfinition des référencements. Reprécisions des attendus liés aux référencements. Suivi des thématiques de référencements par le biais d'entretiens individuels direction – référents, et présentation des actions des référents par les référents lors des réunions d'équipe. Réaffirmation de la priorité donnée à l'accompagnement. Nouveau rythme des rdvs et travail administratif = > entretiens de ¾ d'heure + 1 plage administrative d'une demie journée par semaine Allègement du rythme des réunions. (1 x par quinzaine) Charte de la déconnexion.</p> |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| 2 Nécessité de se dépêcher , êtes-vous concernés ? Pression temporelle (constante, épisodique,...) | ☺ | Oui enchainement de rendez-vous, administratif, sollicitations mail, sms... | Voir + haut : (Formation gérer les priorité, et sanctuarisation des temps administratifs) |
| | ☹ | Saisi à la semaine pour le CEJ, injonctions de délais | |
| | ☹ | Plus vrai pour mères de famille avec des obligations de récupérer les enfants Fonctionnement plus rigide qu'avant, rajoute de la pression | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT Aide administrative pour faire plus de qualitatif sur les accompagnements Répartition différente des accompagnements CEJ Système informatique plus efficient (fibre ?) Organisation et directives plus claires (3 organisations internes en 6 mois difficile de s'y retrouver), Qui fait quoi à définir | Directives fixée et détaillées y compris de manière écrite (cf. modèle organisationnel). Changements assez peu nombreux et qui ont été à chaque fois des adaptations tenant compte du confort de travail de l'équipe. | Appui administratif renforcé et régulier et formation de l'équipe à certaines missions administratives. Temps administratif dédié chaque lundi matin pour tous les conseillers pour faciliter l'entraide. Fibre. Voir + haut (Redéfinition des référencements) |
| 3 consignes et informations nécessaires pour travailler : détenez-vous assez d'informations pour bien effectuer votre travail ? (quantité, qualité, infos complexes, en langue étrangère, rares et difficiles à trouver, nécessitant une veille constante...) | ☺ | Ok sur l'accompagnement (compétences) | Le programme de formation proposé par l'ARML et l'offre interne sont conséquents. |
| | ☹ | Info par mail difficile de se les approprier, Parfois manque info appui technique et analytique | |
| | ☹ | Ou trouver quoi ? info pas facile à retrouver Manque info sur le rôle de référent (sujet jamais abordé en réunion équipe) | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues | |
| | | Difficile pour les jeunes professionnels de s'y retrouver | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Analyse de la pratique à remettre en place Tuilage pour nouveaux collègues Réunion équipe à retravailler | L'analyse de la pratique a été testé durant 3 années consécutives. La démarche a été financée à titre exceptionnelle par notre OPCO. Ce type de démarche intéressante n'est pas une démarche usuelle dans le réseau des missions locales. Cette démarche a aussi connu certaines limites lors des dernières expériences. | Voir + haut. |
| 4 Interruptions perturbantes : est-ce qu'il arrive que vous soyez obligé d'interrompre votre travail ? Rares, occasionnelles, importantes, systématiques,... provenances ? | 😊 | Pas en permanence | | De nouvelles modalités d'accueil peuvent être définies. Utilisation du répondeur s'il n'y a pas d'accueil physique. |
| | 😐 | Oui à Louhans, téléphone, accueil physique dérange fréquemment les entretiens | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Anticiper les absences à l'accueil Organiser les remplacements Mettre le répondeur ? modifier le message d'accueil | | Rappel des règles d'organisation de l'accueil. (Pour chaque CP posé, une organisation du remplacement est à prévoir par le salarié absent.) Organisation des absences de l'accueil par le secrétariat de direction lors des arrêts maladie. |
| 5 Exigences dans la réalisation du travail : y'a-t-il des exigences particulières à respecter dans votre | 😊 | Risque sur les problèmes d'allocations (rapport à l'argent) | Les objectifs de la structure sont globaux et non individuels. | Rappel des valeurs plébiscitées par la structure. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |







| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|---|---|--|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues | |
| travail ?—autre que la rigueur exigée dans tous les métiers (complexité dans l'exécution comportant risque d'erreurs, précision, qualité, vigilance...) | | Délais à respecter pour les entrées en formation, peut avoir une influence sur le parcours du jeune. Pression des objectifs Temps d'écoute nécessaire malgré tout le reste, ne pas oublier notre cœur de métier Posture professionnelle à respecter | Les réunions d'équipe sont en nombre (cf. hebdomadaires) et permette l'écoute et les échanges. La notion de posture professionnelle renvoie à des jugements portés sur des collègues. Cette approche doit être exclue pour faciliter la cohésion. | Règlement intérieur rappelant les postures professionnelles. |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous, comment faire ? | QVCT | Travail de partenariat à réorganiser : positionnement institutionnel à caler pas de charte existante sur la posture pro : à créer Analyse de la pratique à remettre en place | Chaque conseiller à travers la ou les actions dont il est référent a la possibilité d'être en contact régulier avec des partenaires. | Voir + haut (Redéfinition des référencements, règlement intérieur) Analyses des parcours pouvant être poursuivie en interne. |
| 6 Particularités quelconque propre à l'organisation du travail : êtes-vous concernés ? (monotonie, autonomie trop ou trop peu, travail répétitif, socialement dévalorisé, travailleur isolé ...) |  | Autonomie nécessaire mais doit être cadrée pour connaître limite | Indiquer une dévalorisation sur certains projets par la direction s'apparente à un procès d'intention à partir du moment où des éléments factuels ne sont pas étayés. La direction peut citer en revanche une série d'actions très concrètes qui démontrent très clairement la valorisation des salariés sur divers sujets. (Chaque salarié est référent d'une ou plusieurs actions, chaque salarié a une liberté d'action qui lui permet | |
| |  | Parfois dévalorisée sur certains projets par la direction (freinée, pas soutenue, manque implication) | | |
| |  | Sentiment d'être seule, sans analyse Pas de point avec la direction, absence d'intérêt pour nos actions, relation de confiance ? | | Voir +haut (Règlement intérieur, référencements revisités, entretiens thématiques direction – référents) |




| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|--|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>d'innover au quotidien ; Un conseiller peut animer une action ou un atelier en direction des publics en proposant un programme spécifique ; ...]</p> <p>Les réunions avec les salariés sont très importantes en nombre puisqu'elles sont hebdomadaires. Ces réunions permettent à chaque fois d'échanger sur le suivi des actions en cours.</p> <p>Les diverses analyses propres au réseau ou à la structure sont présentées à l'équipe.</p> <p>Des actions permettant de réfléchir sur le fond de certaines thématiques donnent du sens à l'activité. (cf. séminaires en interne et réunions ARML thématiques).</p> <p>La direction communique fortement en direction de l'équipe sur les actualités partenariales, et les actualités du réseau. Des notes de synthèse sont aussi transmises pour communiquer les informations clés des diverses réunions.</p> | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|---|--|---|--|---------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | La relation de confiance éventuellement insuffisante n'est pas démontrée par des faits. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Réflexion collective sur les projets, les jeunes : réunion équipe ? Implication de la direction Créer des projets | Les séminaires permettent des temps de réflexion conséquents. Les réunions ARML thématiques sont aussi des temps privilégiés. Les projets ne manquent pas. Rien n'empêche les salariés d'être force de proposition pour mener à bien des actions innovantes. Ces actions complémentaires ne peuvent pas en revanche occulter l'activité phare qui la-nôtre : l'accompagnement des publics. La direction est très impliquée pour mener à bien les actions de la MILOBL. A ce titre, il doit être souligné la complexité du fonctionnement des missions locales en ce sens où les missions locales ont de multiples conventionnements nécessitant des demandes de subvention diverses et des suivis conséquents. (Cf. Etat, Région, Département, FSE, collectivités) | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | Si la direction n'était pas impliquée, l'offre de services de la MILOBL serait-elle aussi diversifiée et complète ? La mission locale serait-elle excédentaire ? La MILOBL satisferait-elle les divers financeurs ? L'équipe disposerait-elle d'innovations aussi nombreuses (téléphonie portable, équipement informatique, séminaires, ...) | |
| 7 Moyens pour réaliser le travail matériels ou humains (en quantité, en qualité, ...) | 😊 | Carte de visite, Fibre, Pc portable, clefs Wifi à acquérir | Possibilité de moderniser le parc informatique au fil de l'eau. |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | Voir + haut (Fibre) |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT Répondre à des appels à projets pour avoir des financements Salle de collectif à améliorer (insonorisation) Tampon en permanence Véhicule de service pour transporter les jeunes | La MILOBL ne manque pas de moyens pour décliner son action et monte déjà un nombre conséquent de dossiers de demandes de subventions par an. (Etat, Région, département, FSE). Le temps consacré à l'ingénierie projet est proportionnel à la taille de la structure. Actuellement diverses actions et partenariats mériteraient d'être déclinées de façon plus importante sans forcément mobiliser une ingénierie de projet importante. (Cf. service | Etude de l'installation de panneaux d'insonorisation. Poursuite du relais des besoins en terme de déplacements en direction des divers partenaires pouvant intervenir sur le sujet. (Mission Mobilité, communautés de communes, région ...) |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|--|---|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues | |
| | | <p>civique, radio Bresse, collectivités, ...]</p> <p>L'expérience du projet « soutien aux séniors » élaboré dans le cadre du CEJ avec le soutien de la CAF démontre que des dynamiques sont possibles en s'appuyant sur les envies des jeunes.</p> <p>Les tampons sur les permanences ne sont pas souhaités.</p> <p>La MILOBL dispose actuellement de plusieurs possibilités d'utilisation de transports collectifs. (Ville de Louhans et intercommunalités) Le coût d'un véhicule de transport collectif à l'année serait supérieur à la prise en charge actuelle des frais de déplacement.</p> | | |
| <p>8 compétences en adéquation avec les exigences du poste : avez-vous toutes les compétences/formations pour assumer votre poste ? ou manques – processus prévu pour combler ? ou compétences supérieures à ce qui est nécessaire,...]</p> | <p>😊</p> <p>😐</p> <p>☹️</p> | <p>Manque compétences en animation d'ateliers et sur le CEJ (appui technique)</p> <p>OK compétence en accompagnement</p> | <p>Il n'est pas demandé aux conseillers moins à l'aise avec l'animation d'ateliers d'effectuer ce type de missions.</p> <p>Le PRF permet très largement de renforcer ses compétences sur le sujet.</p> | <p>Rappel des possibilités du PRF.</p> <p>Formation des conseillers sur les aspects techniques du CEJ par le biais du secrétariat de direction.</p> |












| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT 1 Coordinateur CEJ : écoute, polyvalent, connaît les jeunes, expérimenté, besoin d'une vision globale (harmonisation des pratiques) Organisation à améliorer car compétences en interne Formation animation | La création d'un nouveau poste n'est pas possible puisqu'elle impacterait sur le nombre de jeunes à accompagner par conseiller. L'organisation peut toujours être améliorée. Il y a actuellement à renforcer les soutiens administratifs pour faciliter le suivi du dispositif CEJ. PRF soutenant. | Amélioration de la coordination du CEJ en soutenant l'équipe de façon plus importante d'un point de vue administratif et en formant l'équipe en interne. |
| 9 obligation de faire des choses contraires à ses valeurs : vous sentez-vous heurtés dans votre conscience par des aspects du travail ou la manière de l'accomplir ? conflit de valeur = faire des choses qu'on désapprouve sur le plan éthique. |    Parfois au sein des accompagnements | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 10 Degré d'adhésion aux valeurs développées : vous sentez-vous d'accord avec les valeurs de l'entreprise ? |    Adhésion aux valeurs des missions locales Valeurs de la milobl peu portées, peu exprimées, peu représentées | Des messages conformes aux valeurs de la MILOBL ont toujours été communiqués de très diverses façons : par écrit, mais aussi auprès des divers interlocuteurs de type partenaires et financeurs. | Possibilité d'afficher dans nos locaux et sur notre site internet une charte des valeurs de la MILOBL toilettée. |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>(Exemples : AG, contacts région, communautés de communes et instances statutaires, Sous-Préfecture, département, ...)</p> <p>Les publics sont aussi sensibilisés aux valeurs de la MILOBL.</p> <p>Si certaines valeurs sont annoncées comme fondamentales par l'équipe, elles peuvent aussi parfois ne pas être mises en application lorsque l'on analyse diverses situations (Exemples : la bienveillance, la tolérance, le non-jugement ne sont pas forcément au rendez-vous lorsque certains collègues sont jugées, ou même lorsque l'on fait des « procès d'intention » à la direction sur une absence d'implication alors même que la direction ne cesse d'être dans une démarche constructive et est force de propositions.)</p> | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Actions à mettre en place pour rendre visibles nos valeurs, notre engagement | Voir + haut. |
| 11 Pénibilité du travail (physique et/ou psychologique) Capacité à exercer le métier jusqu'à l'âge de la retraite (quels éléments pèsent le plus ?) |  | Depuis changement de direction, souffrance | La nouvelle direction a toujours eu conscience de la nécessité de prendre en compte les risques |
| |  | psychologique importante (pb de sommeil, | |
| |  | traitement, arrêt de travail, psy), non | |
| | | | Renforcement de la communication en construisant de nouvelles modalités de cadres de travail. (Entretiens |


| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | <p>tenable, perte de capacité, influence la vie privée</p> <p>Climat de souffrance permanent de l'équipe difficile à vivre</p> <p>Manque pilote dans l'avion, appui</p> <p>Travail sur les valeurs non abouties, pas de changements dans l'opérationnel</p> <p>Pénibilité psychologique, peu d'échanges, peu de communication en dehors des mails</p> <p>Injustice de ne pas aller chercher les compétences dans l'équipe, colère, violence. Certains non entendus, injustice, différence de traitement, intimidation, remise en cause, pas d'écoute</p> <p>Tiraillement entre plaisir à faire ce travail et la difficulté de ne pas être comprise en interne,</p> <p>Nécessité pour certaines de quitter la mission locale du fait des RPS malgré une grande motivation pour ce métier, risque psychologique trop important,</p> <p>Appel au secours sans réponse de la direction</p> <p>Situation cristallisée aurait dû être traitée en amont</p> <p>Non communication très violente</p> | <p>psycho-sociaux dans le cadre du travail à la MILOBL.</p> <p>Les métiers du social confrontent les professionnels à la dureté d'une société de plus en plus violente, d'un public de plus en plus fragile, et de contraintes administratives plus importantes.</p> <p>Pour cette raison, le management proposé depuis près de 3 ans consiste à privilégier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le respect des fondements des missions locales et du rapport « Schwartz » de 1982. (Exemple : temps d'échanges « 40 ans des missions locales », défense de l'approche globale auprès de nos différents partenaires lors des différentes réunions) - L'instauration d'un management qui laisse la place à l'autonomie tout en fixant un cadre le plus clair possible. (Référencements avec possibilités de proposer | <p>individuels de suivi des actions thématiques direction – référent]</p> <p>Valorisation des actions des référents selon de nouvelles modalités en réunion d'équipe. (cf. temps de présentation d'actions thématiques)</p> |




| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>des actions spécifiques, organisation présentée auprès de l'équipe et supports communiqués et consultables toute l'année depuis milobl.fr)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une écoute et prise en compte de toute demande. - Une approche humaniste en cas de difficulté y compris personnelle. (cf. adaptation horaires, autorisations d'absence exceptionnelles, ...) - Une approche constructive et non anxiogène des relations de travail (non jugement, convivialité, pas de réunion dans les couloirs, relations respectueuses et cordiales, ...) <p>Une partie de l'équipe a du mal à poser des questions et solliciter la direction malgré sa disponibilité.</p> | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>A chaque fois que la direction a été sollicitée et alertée de difficultés des solutions ont été proposées pour apporter des réponses. Les exemples sont en nombre : les séminaires, les réunions de travail thématiques, l'intervention de la psychologue du travail, la formation prévention RPS, les médiations, les organisations proposées ...</p> <p>Il n'y a pas d' « absence de pilote dans l'avion » ou d' « abandon » de l'équipe et chaque semaine jusqu'à présent la direction a réuni l'équipe pour faciliter l'activité de l'association.</p> <p>Les propos consistant à évoquer « de l'injustice, des différences de traitement, de l'intimidation, des remises en cause » sont totalement erronés, et ne sont d'ailleurs pas illustrés.</p> | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Sérénité à retrouver Soutien de la direction, discours mais pas d'acte | Mise en œuvre effective du plan d'action. |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | Traiter les problèmes avant qu'ils s'intensifient | |
| 12 Impression de pouvoir faire du bon travail |  | Bon retour des jeunes, des partenaires | |
| |  | Compétences reconnues | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Amélioration du contexte | Nouvelle feuille de route et suivi DLA et évaluation RPS. |
| 13 Impression que son travail est utile |  | Oui. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Facteurs liés à l'organisation du travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 14 Clarté de la définition des missions confiées, + définition des rôles de chacun dans l'organisation et bonne articulation. Fiche de poste (imprécisions des priorités,...) |  | | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Manque fiches de poste détaillées Répartition en fonction des compétences, des particularités de chacune, référence. | En mission locale, les fiches de postes sont simplifiées. Elles indiquent clairement les compétences attendues par l'emploi-repère et intègrent les référencements dédiés. |
| | | | L'ensemble des fiches de postes seront édités et réactualisés en précisant les référencements dédiés. Les attendus liés aux référencement seront reprecisés. |
| 15 Stabilité de la mission : apporte-t-on fréquemment des changements dans |  | | Les derniers changements d'organisation ont été liés à des |
| |  | | |

Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|---|--|--|
| <p>votre poste ? (modifications fréquentes, comprises, demandées, possibilité d'évolution,...)</p> | <p> Modifications interne (organisation fluctuante) et externe (dispositif changeants) Objectifs fluctuants Départ de 2 personnes, expérimentation avec BPJEPS non renouvelée : sans analyse</p> | <p>attendus de l'équipe ou des changements d'effectifs ou positionnements de salariés.</p> <p>Les analyses liées aux départs de salariés et à l'expérimentation d'un poste d'animateur socio-culturel ont été effectuées. Le bureau et conseil d'administration ont tenu compte de ces actualités successives. Ces analyses n'ont pas été cachées.</p> <p>Malgré les tentatives de médiation, une nouvelle entente cordiale entre les 2 collègues concernées n'a pas été possible. Suite à leurs départs volontaires pour intégrer de nouvelles structures, nous avons procédé à un remplacement des deux collègues, et il est à noter que les deux nouvelles collègues ont difficilement vécu leur intégration et le contexte de la structure tout en appréciant vivement l'accueil et la collaboration de la direction. Il conviendrait donc d'avoir la vigilance d'accueillir dans de</p> | <p>Feuille de route et nouveau cadre à instaurer en stabilisant cette nouvelle dynamique. Parcours d'intégration des nouveaux arrivants.</p> |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | meilleures conditions nos futurs collègues. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Co construction pour organisation commune Compromis possible Changements à éviter lors des pics d'activité Passer du temps à travailler ensemble sur l'organisation et réajuster au cours de l'année si nécessaire | La prise en compte des avis de chacun a toujours été au rendez-vous. Nous devons reconnaître en revanche que l'équipe a souvent changer d'analyse sur plusieurs sujets (Exemple : charge de travail et des portefeuilles, coordination, ...) Le timing des derniers changements opérés même s'il peut paraître inconfortable correspondait à une nécessité d'adaptation rapide pour empêcher toute difficulté accrue. Le besoin de la structure actuel consiste plus à fixer un nouveau cap stable prenant en compte un maximum de besoins de l'équipe et de s'y tenir. | Feuille de route prenant en compte les divers besoins de l'équipe et l'association. |
| 16 Compréhension du travail et du processus global d'organisation du travail |  Cadre et missions trop flous à redéfinir  Compréhension sur nos missions avec les jeunes ok mais difficultés sur l'organisation de la structure  | Le cadre existe (Exemple modèle d'organisation, référencements). Il convient en revanche de préciser ce cadre ou ce nouveau cadre et de rappeler le mode de fonctionnement des référencements. | Rappel du cadre, du modèle d'organisation, des référencements et des missions attendues pour les référents. Règlement intérieur. |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Clarifier, co construire, nommer les problématiques | Voir + haut. |
| 17 Appréciation globale de l'organisation : est-ce que le travail est bien organisé ? (fluidité du processus de travail, problèmes d'articulation du travail avec les autres services,...) | 😊 | Cadre et missions trop flous à redéfinir | Voir + haut. |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | DLA va peut-être clarifier | |
| 18 Anticipation et planification , prévisibilité du travail : est-ce que vous pouvez prévoir votre charge de travail ? (possible, impossible, suffisante, insuffisante,...) | 😊 | Déficiente Manque d'anticipation sur l'organisation et les charges de travail | Voir + haut (règlement intérieur, missions assistante de direction intégrant la gestion des plannings d'accueil lors d'arrêts maladie) |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Retravailler la répartition de la charge de travail | Voir + haut. |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | Soulager l'administratif, appui homogénéiser | |
| 19 Marge de manœuvre : avez-vous une latitude pour organiser votre travail ? le planifier, choisir la méthode,.... | 😊 | Oui en dehors des convoc PPAE, 1 ^{er} accueil, | Une grande latitude est offerte dans l'organisation des plannings et contenus des entretiens. Possibilité d'être force de proposition et de mettre en place des actions inédites et innovantes dans la mesure des possibilités. |
| | 😐 | OF possibilité de gérer son agenda | |
| | ☹️ | Plus difficile sur les antennes (route, temps restreint, partenariats) | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Rajouter des temps de permanences, repartager les permanences Redonner de la souplesse | De nouvelles impulsions sont possibles en interchangeant certains référents de permanences. |
| 20 Degré de cohérence entre les exigences existe-t-il des contradictions entre toutes les directives ? (faire vite et bien, satisfaire le client et le respect de délais, de quotas,....) | 😊 | Quantitatif au dépend du qualitatif. | Aucune consigne n'est donnée de plus de quantitatif par rapport au qualitatif. Un juste équilibre doit être trouvé pour respecter nos engagements et conventions et apporter un service de qualité au public. La programmation des ateliers peut être effectuée sur une durée plus longue. Les contenus des ateliers varient régulièrement et s'adaptent plutôt bien aux nouvelles typologies des publics. Une vigilance réelle doit être maintenue pour équilibrer les thématiques d'ateliers et respecter |
| | 😐 | Action dans l'urgence sans anticipation | |
| | ☹️ | Incohérence entre le public CEJ et certains ateliers | |
| | | | Maintien des explications des attendus des conventions et des actions facilitant la réflexion sur les solutions qualitatives à apporter en direction des publics. (Ex. Séminaires, réunions de travail) |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | l'approche socioprofessionnelle des missions locales. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Bien connaître le territoire et le public. Co construction. | Voir + haut. |
| 21 Gestion du changement : comment les changements importants sont gérés ? nombreux, brutaux, rapides, impliquant les salariés, expliquées, mouvement perpétuel... | 😊 | Pas assez pris en compte. | La gestion du changement est amenée à être facilitée par le DLA. |
| | 😐 | Non informé. | |
| | 😞 | Manque de dialogue, de concertation. Ex CDI Maryline. | |
| | | <p>Les éléments présentés ne sont pas illustrés. Il convient d'observer que toutes les actualités de la MILOBL et du réseau sont communiquées à l'équipe en réunion d'équipe et/ou par courriel.</p> <p>Le dialogue est au rdv via les réunions d'équipe qui offre à chacune et chacun la possibilité de s'exprimer. D'autre part, les exemples sont en nombre pour illustrer la concertation, la demande d'avis. (Exemple organisation du CE) avec groupes de travail collectif, entretiens individuels, sondage pour recueillir l'avis sur certains sujets (portefeuilles, outils, ...).</p> <p>S'agissant de l'exemple cité concernant Maryline, plusieurs questions se posent : Pourquoi l'équipe n'a pas informé</p> | |




| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | préalablement des difficultés éventuelles rencontrées avec Maryline en décembre 2022 ? L'équipe est-elle dans son rôle lorsqu'elle souhaite influencer de manière très importante sur la reconduction ou non d'un CDD ? | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Dialogue, échanges avec la direction Confiance mutuelle | Voir + haut. |
| 22 Stabilité des équipes , est-ce que vous changez fréquemment de collègues ? (à cause du type de contrat de travail [intérim, CDD...], temps partiel choisi, remplacements de salariés qui partent, sous-traitance...) | 😊 | Changement fréquent dans l'équipe Départs liés à l'externe ou l'interne CDD, contrats aidés, chargé de mission logement | Les changements lorsque l'effectif est réduit ont un impact plus important. (A noter : 95 salariés depuis la création de la MILOBL en septembre 1982) Assez peu de CDD à la MILO. (Actuellement 3 + 1 contrat aidé) |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Limiter le turn over, reconnaissance, travail ensemble, accueil... | Voir + haut. |
| 23 comment ressentez-vous vos horaires de travail ? (degré de cohérence avec les rythmes biologiques, contraignants, atypiques,...) | 😊 | Corrects, individualisé Arrangements possible | |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 24 Temps de récupération physique et psychologique est-il suffisant ? toujours/parfois insuffisant,...) | 😊 | Parfois difficile si enchainements d'entretiens Du fait du contexte moins de dispo intellectuelle | Formation RPS. Etude de la faisabilité de nouveaux outils sur le thème de la prévention des RPS. |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|--|---|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | Pb du mois de mai avec ponts Temps partiel et permanence à l'extérieur vitale pour la récupération | | Impulsion de nouvelles dynamiques à travers l'organisation, les référencements, les espaces de travail. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | Cadre à mettre en place ? Combien d'entretiens par jour max ? | | | Voir + haut (Entretiens de ¾ d'heure et plage administrative d'une demie journée par semaine pour les ETP conseillers) |
| Facteurs liés aux relations interpersonnelles (sans liens hiérarchiques) dans le travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 25 Appréciation globale des relations entre collègues (satisfaisantes, dégradées, fortement dégradées, violences physiques, insultes, irrespects sexuels,...) – <i>distinguer au sein de l'équipe et au sein de l'entreprise, préciser si concernent des non salariés de l'entreprise</i> sentiment de discriminations ? | 😊 | Scission entre les 2 équipes (CEJ et autres), difficile pour Justine du fait des locaux | Il y a bien des approches différentes suivant les unités de travail. Une partie de l'équipe a très mal vécu le départ des 2 collègues en janvier 2024. Cette situation a rendu l'équipe moins à l'écoute quant à la nécessité de faire confiance à de nouvelles collègues pour qu'elle puissent s'épanouir totalement dans leurs missions. L'équipe décrite comme « historique » a souvent « jugé » le travail des nouvelles collègues en ayant des attentes fortes pour que les contenus des ateliers soient | Renforcement des actions facilitant la communication interpersonnelle et le rapport aux autres via la formation prévention RPS. |
| | 😐 | Tuilage refusé, tentative d'échanges avec équipe CEJ sans suite | | |
| | ☹️ | Travail possible avec Elise (sous influence) plus difficile avec Stéphanie (expérience du CEJ mais ailleurs) Nécessité de se contenir pour ne pas être blessante (avec équipe CEJ et hiérarchie) Cohésion et esprit d'équipe (anciennes), sentiment d'appartenance, soutien précieux Se sentir bien et intégré dans cette équipe « historique » | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>modifiés. Cette attitude a été pénalisante pour l'ambiance de travail malgré des efforts accomplis parfois de part et d'autre.</p> <p>Décrire une collègue en la décrivant « sous influence » est une façon particulière de présenter les choses.</p> <p>Il est évident que la MILOBL comporte diverses personnalités parfois fortes, et l'alchimie de groupe peut s'avérer complexe.</p> | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT ? | | |
| 26 Soutien, entraide entre collègues du service ou avec d'autres services (existant, un peu, beaucoup, inexistant,...) Equipe soudée ? degré de cohésion ? solidarité | ☺ | Ok dans cette unité de travail, soutien, apport, pas de jugement, relation de confiance. Plus difficile avec équipe CEJ | L'équipe doit améliorer sa capacité à accueillir en toute bienveillance de nouvelles recrues et doit avoir le réflexe consistant à faire confiance en son collègue en respectant ses missions, et ses référencements. La définition d'une nouvelle feuille de route intégrant un cadre sécurisant aura pour objectif cette amélioration des relations professionnelles entre chaque salarié. Etude de la possibilité d'une formation sur le sujet. (Empathie, écoute, non jugement) |
| | ☹ | | |
| | ☹ | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT ? | | |
| 27 Temps d'échanges formels (réunions) et informels entre les salariés où il est débattu du travail, de la façon de l'exécuter, des problèmes rencontrés | 😊 | Beaucoup d'informel | |
| | 😬 | Dans l'unité de travail, échanges fluides. | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Formaliser du temps de réunions de travail entre conseillères APP | Voir + haut. |
| 28 Relations nécessitées par le travail imposant de contraindre ses humeurs et ses émotions : c'est-à-dire nécessité de faire face : - à des situations d'agressivité et de violences - ou à un public en difficulté, nécessitant empathie, - ou à des situations imposant de forcer ses émotions – [ex :obligation de toujours être de bonne humeur] - | 😊 | Avec public : si posture ok moins d'impact. | |
| | 😬 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| 29 Peur au travail (à cause d'éléments internes ou externes à l'entreprise,...) | 😊 | Peur de la vision des partenaires, de la pérennité de la structure (objectifs, aspect financier). | Les objectifs de la structure, tout comme les moyens financiers sont clairement présentés à l'équipe tout comme aux partenaires. (rapports AG complet, et information des diverses actualités liées aux conventions) | Maintien d'une communication positive en direction des partenaires et des publics. Maintien des relais d'information sur les aspects financiers de l'association. Nouvelle feuille de route au cadre sécurisant. Mobilisation de l'équipe pour aborder de façon constructive l'avenir. (Exemples : nouveaux référencements) |
| | 😐 | Peur de ne pas venir travailler sereinement. | | |
| | 😞 | Peur des événements du quotidien, « qu'est ce qui va se passer encore aujourd'hui ? » | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Infos claires sur le budget Améliorer le contexte | | Voir + haut. |
| Facteurs liés au management subi | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 30 Transparence de la stratégie de l'entreprise, êtes-vous au courant des futurs projets ? compréhension des orientations de l'entreprise | 😊 | Info générales sans précision qui ne permet pas de comprendre. | Toutes les informations liées aux actualités du réseau et de la structure sont communiquées. Il appartient aux salariés ayant des difficultés de compréhension par rapport à certaines informations d'interroger la direction qui répond à chaque fois. Les projets ne manquent pas : projet logement en 2022, CEJ, forum emploi nouvelle formule, nouveaux ateliers, nouveaux partenariats, ... | DLA. Maintien de la communication concernant la stratégie associative. Un travail ultérieur spécifique sur le projet associatif pourrait conduire l'association à se projeter sur le court-moyen-long terme. |
| | 😐 | Projets ? pas de nouveauté depuis 3 ans | | |
| | 😞 | Besoin de lisibilité sur du long terme | | |







| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues | |
| | | <p>Les actualités du réseau et ses perspectives notamment avec la création du nouveau réseau pour l'emploi sont clairement communiquées à l'équipe.</p> <p>Nos séminaires permettent aussi de prendre le temps de réfléchir sur le moyen-long terme sur les nouvelles perspectives qui nous sont offertes.</p> <p>Pour rappel, chaque année le plan d'action de la mission locale est formalisé en assemblée générale.</p> <p>Le CA rencontre également l'équipe régulièrement.</p> | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | <p>Expliciter les infos</p> <p>Améliorer la lisibilité</p> | Voir + haut. | |
| 31 Appréciation globale du management (peu participatif, autoritaire, clarté de l'organisation hiérarchique, management déficient, éclaté sur plusieurs personnes de même niveau, respectueux ? ...) sentiment de discriminations ? |  | Communication sans fluidité | <p>Eléments non illustrés.</p> <p>La direction donne tout-à-fait la possibilité de dialoguer. (Porte du bureau ouverte, temps de discussion, proposition de solutions, ...)</p> <p>Quelle discrimination ? Quelle injustice ? Quelles non-réponses ? Quel autoritarisme ? Quel laxisme ?</p> | Voir + haut (Nouveau cadre établi sécurisant, règlement intérieur) |
| |  | Rigidité du manager | | |
| |  | <p>Mails sans discussion possible</p> <p>Sentiment de discrimination, injustice dans l'équipe</p> <p>Non réponse du manager aux sollicitations de l'équipe</p> <p>Excès d'autorité non approprié, et parfois laxisme : déroutant</p> | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|---|--|--|---|---------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | <p>Il y a sans doute à s'interroger sur la sévérité de ce descriptif sans exemple factuel. Quel en est l'objectif ?</p> <p>Ci-après quelques exemples démontrant assez facilement l'inverse de ce qui correspond à des accusations sans fondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous les salariés ont le droit aux mêmes avantages (dérogations d'absences, changement d'emploi du temps), et doivent obéir aux mêmes règles de travail. (notes de services) - Le management ne crée pas d'injustice en ayant une approche humaniste et respectueuse. - Le management fixe des règles tout-à-fait classiques liées aux règles du travail. | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i></p> | QVCT | <p>Cadre clair laissant de l'autonomie</p> <p>Besoin de lignes directives</p> <p>Dialogue simple</p> <p>Le manager doit s'intégrer dans l'équipe</p> | <p>La formule « Le manager doit s'intégrer dans l'équipe » est assez cocasse.</p> | <p>Voir + haut.</p> |




| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|--|---------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>Il est intéressant d'évaluer l'intégration d'un nouveau manager à l'aulne de plusieurs éléments :</p> <p>1. Ne pas critiquer son prédécesseur La direction n'a jamais critiqué la direction précédente. Ce type d'attitude n'a aucun intérêt et peut même blesser les équipes. La direction a toujours exprimé son grand respect vis-à-vis d'une direction qui a eu une très longue expérience dans le réseau, et a participé à la création d'un outil essentiel pour la jeunesse des territoires.</p> <p>2. Ne pas débarquer avec ses solutions La direction a observé avec respect les actions déjà en place et a tranquillement fait évoluer des actions en tenant compte des forces et axes de progrès possibles de l'association. (Nouveaux outils RH, mise en œuvre de nouveaux suivis de conventions, mise en place du service civique, nouveaux outils de communication, consolidation des diverses actions</p> | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|--|---------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>thématiques essentielles pour la structure et le réseau, ...]</p> <p>3. Savoir faire preuve d'empathie La direction a écouté, observé et compris l'histoire, les actions et les diverses personnalités de l'association pour mieux appréhender la MILOBL, et s'adapter aux éléments qui constituent la structure et agir dans une démarche constructive et sous le signe de la complémentarité.</p> <p>4. Donner des gages de confiance Pour donner des gages de confiance, la direction a dès son arrivée partagé sa vision, son attachement à l'approche globale, et montré sa capacité à décider en établissant le suivi des diverses conventions et des dispositifs phare de la MILO. La direction a aussi proposé des actions innovantes permettant de donner du sens à nos métiers en mettant à l'honneur la réflexion sur nos actions et métiers au cours de séminaires et temps successifs.</p> | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>La direction a aussi délégué sur différents sujets pour mieux fédérer l'équipe autour du projet associatif. (réunions partenariales)</p> <p>La direction a aussi créé des relations de proximité en sanctuarisant le « bonjour » matinal et en étant à l'écoute de toute difficulté rencontrée.</p> <p>La direction a aussi proposé des méthodes de management qui privilégient l'humilité en toute occasion. (Pas de « Moi, je » en toute occasion, mais valorisation du collectif.)</p> <p>5/ Archiver ses souvenirs La direction est forte de ses expériences réseau, mais a pris en compte de manière complète les spécificités de l'association pour la considérer comme unique et en se donnant comme cadre de référence non pas ses anciennes expériences mais la Mission Locale de la Bresse Louhannaise avec son</p> | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|---|--|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues | |
| | | <p>histoire, son équipe et son territoire.</p> <p>La direction a fait le choix de l'empathie, la transparence liées à ses expériences passées, le professionnalisme, l'humanisme, le volontarisme, et l'ambition pour inscrire l'association dans une dynamique positive.</p> | | |
| 32 Organisation matricielle : vous arrive-t-il de travailler ponctuellement, souvent, <i>pour</i> un autre manager que le vôtre ? |    | Non. | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Non concerné. | | |
| 33 Proximité du hiérarchique direct : où est-il physiquement ? sur place ? dans un autre bâtiment ? passe tous les jours ? sur un autre site ?.... |    | Physiquement présent à proximité mais peu d'échange. Pas de lisibilité du planning du manager. | Le travail de la direction est intense. Les temps d'échanges dans les couloirs peuvent être particulièrement anxiogènes et la direction préfère traiter des sujets de travail lors des réunions prévues à cet effet ou lors des réunions hebdomadaires. Le planning de la direction est consultable en toute transparence | Voir + haut (Entretiens individuels thématiques référencements direction – salariés) |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | comme pour tous les salariés sur Google agenda et Manatime. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 34 Disponibilité du hiérarchique direct : vous sentez-vous écouté par votre supérieur direct ? | 😊 | Écouté mais pas entendue. | La direction est l'écoute des analyses de chacun. Cela n'implique pas forcément un accord automatique sur ces analyses. La formule « J'entends tout » est sortie de son contexte. La direction a utilisé ces termes sur un ton humoristique en évoquant une situation de l'accueil amusante sachant que le bureau de la direction est quasiment accolé à celui de la direction. Il n'y a bien-sûr pas d'espionnage de la part de la direction. |
| | 😐 | Sentiment d'être surveillée « j'entends tout ». | |
| | 😡 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Une amélioration est-elle possible ? | |
| 35 Aides possibles, soutien (sous différentes formes,...pour un salarié en difficulté personnelle,...), votre supérieur vous apporte-t-il de l'aide concrète ? | 😊 | Pas de soutien de la direction dans notre quotidien, | Eléments non illustrés. L'équipe lorsqu'elle pose des questions a des réponses. Ces réponses peuvent éventuellement |
| | 😐 | Pas de réponse, pas d'implication | |
| | 😡 | besoin d'un tiers pour régler les conflits | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | <p>ne pas correspondre aux réponses souhaitées ou imaginées, mais des réponses ont lieu. Exemples nombreux : commande de matériel, validation de CP, réponse technique sur le suivi des conventions, validation des aides I-MILO ...</p> <p>Evoquer un manque d'implication de la part de la direction est plutôt violent et provocateur. Les aides sont multiples et très concrètes comme l'installation de stands lors des forums, la commande de matériels, le traitement rapide des notes de frais, le relais des informations utiles pour le travail ...</p> <p>Il est arrivé à plusieurs reprises d'organiser des médiations entre salariées. (cf. Conflit Margaux-Maryline)</p> | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Donner des réponses, s'impliquer, agir Coordo d'équipe | Voir + haut. (Coordination administrative CEJ renforcée) |
| 36 Le management favorise et respecte la cohésion de l'équipe (collectif de travail) |  | L'inverse, il amplifie les conflits entre les 2 équipes. | Elément non illustré. La direction est intervenue à de multiples reprises pour faire en sorte que l'équipe travaille mieux |
| |  | | |
| |  | | |










| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | ensemble (Séminaires, ateliers constructifs, ...) | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 37 Compétence de décision du hiérarchique direct : peut-il prendre les décisions seul ? (« courroie de transmission » ? dispose d'une marge d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ?...) | 😊 | Peut mais de fait pas, pas d'analyse. Exemple : séminaire de travail non efficace, sans analyse, général. Décisions arbitraires. | Elément ne correspondant pas à la réalité. Les séminaires successifs ont été suivis de plans d'action opérationnels. (Exemples : nouveaux référencements, nouvelle organisation concrète, ...) A chaque fois une traçabilité existe avec la création de notes de synthèse. S'agissant des notes importantes quant à l'organisation, elles sont disponibles également sur l'espace collaboratif milobl.fr. |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 38 Participation / représentation / implication dans le processus de décisions : est-ce qu'on vous consulte pour les décisions concernant votre travail ? (façon de faire, organisation,...) Attention ! cette participation au processus décisionnel, ne signifie aucunement que l'employeur est tenu de retenir votre avis : il est souverain dans ses décisions | 😊 | Consultations mais sans prendre compte pour la prise de décisions. | La MILOBL consulte et tient compte de ces consultations dans la prise de décision. Consultation ne peut pas vouloir dire adoption des propositions de façon systématique. On peut citer à titre d'exemple les recrutements successifs. La direction a tenu au courant l'équipe des divers |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| | | | Maintien des démarches participatives. (Exemples : séminaires, groupes de travail, sondages) Respect des fonctions de chacun à enclencher de façon systématique (Les référencements, les missions doivent être respectées.) |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | contacts de façon souvent très précise. Le recrutement est en revanche bien du ressort de la direction, et en ce sens la décision finale appartient à la direction et au Président de l'association. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Prise en compte des attentes de l'équipe | Les attentes de l'équipe ont toujours été successivement prises en compte. (Exemples nombreux : travail sur les RPS, travaux sur l'équilibre des portefeuilles, ...) |
| 39 Reconnaissance du travail accompli, des efforts consentis (pour une tâche particulièrement difficile,... selon quelles modalités ?) | 😊 | Reconnaissance déclarée mais pas toujours réelle : ex situation de Fanny / indice pro | Une reconnaissance réelle des compétences de chacun existe et chaque conseiller est référent d'une ou plusieurs thématiques. L'exemple donné n'illustre pas du tout un manque de reconnaissance. Fanny a vu son indice professionnel augmenter. La direction permet à travers chaque entretien d'évaluation de valoriser le travail des salariés. Des règles spécifiques existent quant au sujet des indices professionnels et ces règles sont appliquées. |
| | 😊 | Pas d'investissement dans notre quotidien donc manque de reconnaissance (intérêt des permanences, de l'évolution des projets, des références..) | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Besoin de faits | |
| | 😊 | Retour d'arrêt de travail sans analyse | Suivi du DUERP. |










| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|--|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| 40 la sécurité et la santé des salariés font partie des missions du manager | 😊 | En façade missions prises en compte, nécessité de relancer à de multiples reprises et d'apporter des solutions | <p>Le nombre d'arrêts de travail dans la structure n'est pas important.</p> <p>Il convient de considérer que la MILOBL tient compte de manière très importante de la sécurité et de la santé au travail (cf. Le DUERP met en évidence un nombre important d'actions ou outils)</p> <p>L'équipe est souvent dans la recherche de solutions immédiates. Or, chaque action décidée nécessite systématiquement un timing spécifique qui ne dépend pas d'ailleurs à chaque fois de la MILOBL. (Exemple : modalité de financement d'actions formation)</p> |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 41 Les relations avec les autres hiérarchiques (le N+2, 3) sont faciles, possibles (ou soumises à procédure, difficiles, mal vues, impossibles,...) Rythme des rencontres, aidant, intransigeant, pressant | 😊 | <p>Relations avec le président devenue difficile, dégradées même si a été soutien par le passé</p> <p>Non maitrise de sa colère, dialogue devenu compliqué</p> <p>Inertie importante entre début de l'alerte et la mise en place d'outils</p> | <p>La présidence de l'association s'est énormément impliquée pour l'association depuis de nombreuses années.</p> <p>La présidence utilise un discours franc, direct et respectueux.</p> |
| | 😊 | | |
| | ☹️ | | |








| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|--|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | La présidence a pris le temps de planifier des entretiens individuels avec les salariés. Chaque outil mis en place dans l'association a été proposé dans des délais très rapides sachant que la mise en œuvre des outils se heurte également aux contraintes diverses. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Temps d'échange et de travail équipe /CA Le président devrait être interlocuteur CSE et non pas le directeur | Des rencontres spécifiques avec le CA sont régulièrement proposées. Le CSE est organisé selon des modalités classiques. | Maintien de rencontres équipe – CA. Possibilité de travaux ultérieurs sur le projet associatif. |
| 42 Evaluation du travail : avez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? (évaluation transparente, selon des modalités électroniques, en permanence,...) | ☺ | Oui CEJ/JDI | Il n'y a pas d'objectifs individuels mais des objectifs globaux avec une indication de la répartition individuelle. La grille d'évaluation actuelle est directement celle préconisée dans le cadre de l'application de la CCN. Cette grille est plus complète que par le passé, et pour cette raison, permet plus facilement aux salariés de valoriser leurs compétences. Cette grille respecte les attendus liée à la CCN. (Les salariés peuvent illustrer chaque compétence.) |
| | ☹ | Entretien annuel avec grille d'évaluation : sans consistance | |
| | ☹ | | |
| | | | Maintien d'objectifs globaux avec déclinaisons individuelles indicatives. |




| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 43 Rémunération : êtes-vous satisfaits ? (équité ? inclut des primes ? basées sur le travail individuel ou collectif ? qui a la décision des augmentations ?...) | 😊 | Injustice | La CCN est appliquée à la MILOBL. Il n'existe pas de différence importante entre l'indice professionnel le plus faible par emploi repère et l'indice le plus élevé. Sur proposition du bureau, du CA et de la direction, la MILOBL a proposé une prime exceptionnelle importante à l'attention des salariés fin 2022. (87.5% du salaire moyen net mensuel pour chaque salarié bénéficiaire dans la limite d'un plafond fixé à 2000 euros.) Il s'agissait d'une prime sans commune mesure avec ce qui a pu exister dans le passé. Cette démarche de versement de prime à chaque fois que c'est possible démontre la volonté de la MILOBL de reconnaître l'importance du travail fourni par les salariés. En 2023, la valorisation des salaires s'est poursuivie puisqu'à ce jour l'ensemble des salariés ont bénéficié d'une augmentation |
| | 😐 | Manque d'équité | |
| | 😞 | Prime ? Manque transparence En dessous des autres missions locales (primes ailleurs) Erreur sur les CP, ancienneté, récup... | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | correspondant à presque l'équivalent d'un 13 ^{ème} mois. Le système de rémunération est expliqué en toute transparence. S'agissant d'éventuelles erreurs, elles sont rectifiées à chaque fois lorsqu'elles arrivent. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Facteurs liés à l'environnement général, physique et technique | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 50 Cadre général (agréable, médiocre, sale, lugubre, isolement,...) |  2 lieux  Accueil à réaménager  Manque lieux de convivialité | La configuration actuelle est liée aux contraintes propres à la maison de l'emploi. | Possibilité d'étudier l'instauration d'un nouvel espace convivial pour les partenaires et l'équipe. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Salle CEJ à insonoriser et à décorer | Etude insonorisation salle CEJ. |
| 51 Ambiances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, éclairage, substances toxiques, conditions sanitaires,...) |  Chaleur l'été dans les bureaux pas toujours de ventilateurs ni clim  Froid l'hiver pour certains bureaux  | Contraintes propres aux locaux de la maison de l'emploi. Tous les bureaux de l'unité de travail disposent d'un ventilateur. | Acquisition de ventilateurs en cas de besoin. DUERP |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 52 Ergonomie des lieux et/ou des postes de travail (ergonomie du poste, manque d'espace,...) |  Problème de l'accueil, passage étroit pour aller à l'imprimante   | Il n'y a pas de passage étroit pour aller à l'imprimante. | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | | |
|--|--|--|------------------------|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Changer l'imprimante de place | | |
| Facteurs liés au vécu de la crise sanitaire | | | | |
| Globalement comment avez-vous vécu la crise sanitaire ? vécu perso et pro, ressenti d'insécurité ? Ce qui vous a le plus marqué ? | | Difficulté de télétravailler avec enfants en bas Age | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Avez-vous travaillé durant la crise ? vécu ? ressenti d'insécurité ? activité partielle (=chômage),... ? Ce qui vous a le plus marqué ? | | Oui bonne gestion de la crise Drive mis en place Visio Masque à dispo | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 53 - Avez-vous télétravaillé ? Quand, comment, combien de temps, où ...Selon quelles modalités ? quelle organisation ? rythme des contacts avec votre hiérarchie, vos collègues, la direction ? Ce qui vous a le plus marqué ? Télétravaillez-vous encore ? | | Oui. | | |
| | | | | |
| | | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer dans le télétravail ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 54 Pérennité économique de l'entreprise : avez-vous peur pour votre emploi ? (degré d'incertitude sur son emploi, son salaire,...) position de | | Ne se sente pas menacées mais fluctuant selon les gouvernements et les politiques publiques. | | Maintien de la dynamique de gestion comptable. |
| | | | | |
| | | | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|---|--|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| l'entreprise connue sur son marché (leader ?...) Particularité du secteur d'activité | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Facteurs subjectifs (conciliation vie privée vie professionnelle) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 55 Horaires articulés à la vie privée (écoles, transports,...) |  Ok. Horaires adaptés.   | | Rappel et respect du cadre fixé par les modalités des horaires de travail. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 57 Nécessité de réaliser des tâches au domicile (saisies diverses, transmission d'informations, finalisation de dossiers, rattrapage de temps suite à formation,) Equipement professionnel portable à domicile (Ordinateur, téléphone, fournis par l'entreprise ? |  Pas de tâches à domicile ou choisies par le salarié.   Télétravail à développer demandé déjà via CSE, pour désengorger les tâches administratives. | Télétravail peu adapté aux missions des conseillers. Possibilité à la marge. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 58 Existence d'astreinte (rythme,...) |  Non concerné, non évalué.   | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| 59 Pause : soumise à condition ? lieu approprié ?... |  Peu de pauses prises en dehors du repas | Beaucoup de discussions informelles existent. L'espace de restauration est un espace de pause. Un espace de pause convivial existe sur l'espace commun de la maison de l'emploi. Les salariés à temps plein disposent de 20 minutes de pause par jour (2x10 minutes) | |
| |  Pas de lieu adapté pour les pauses déjeuner. | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 60 Possibilité d'organiser une absence soudaine |  Oui | | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Qualité de Vie et des Conditions de Travail | | | |
| 61 – avez-vous un sentiment d'égalité professionnelle dans votre entreprise ? Mixité des emplois ? |  Plus maintenant, conseillères moins rémunéré que d'autres qualifiée et avec les mêmes missions Départ de salariés à cause de cette inégalité | CCN appliquée à la MILOBL. | Rappel de la présentation du système de classification. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | Reconnaissance des compétences Transparence sur les salaires | CCN appliquée à la MILOBL. Compétences mieux reconnues via la nouvelle grille d'évaluation. | |

| Unité de travail Conseillères – Accompagnement individuel | | | |
|--|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| | | Le système de cotation est transparent. | |
| 62 – avez-vous le sentiment d'une prise en compte des diversités dans votre entreprise ? |  Oui. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | |
| 63 – quel est le rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ? |  S'installe mais sans formation, subit des pressions, compte rendu à revoir, n'est pas optimal à ce jour | Il n'existe pas de pression en direction du CSE. Le CSE permet d'être dans une dynamique de dialogue et sanctuarise la prise en compte de certains sujets permettant l'amélioration des conditions de travail. L'employeur transmet de façon exhaustive les réponses fournies en réunion CSE. | Formation CSE. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | |
| 64 Quel est le niveau de votre épanouissement au travail ? |  Fatiguée psychologiquement par le contexte, parfois en colère, déçue, Concentrée sur les jeunes. | | Voir + haut. (Nouvelle feuille de route avec cadre sécurisant permettant une dynamique plus forte) |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | |
| | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>Parmi les difficultés que vous avez pu pointer, précisez</p> <h2>les 3 difficultés les plus pénalisantes/gênantes/impactantes</h2> | <p>1. Management. Manque de coordination de l'équipe. Manque de communication, pas d'écoute. Manque d'analyse et de projet.</p> <p>2. Injustices et manque d'équité.</p> <p>3. Relation dégradée, conflit, pas de relation de confiance.</p> | <p>L'évaluation RPS concernant l'unité de travail « conseillers » met fortement l'accent sur le management en occultant de nombreux points positifs qui mériteraient d'être appréciés. (Autonomie offerte, temps d'échanges lors des réunions d'équipe hebdomadaires, travaux sur l'organisation, nouveaux outils mis en place, valorisation salariale, possibilité de réfléchir, bienveillance, conditions de travail matérielles, gages de confiance, ...)</p> <p>Les contraintes professionnelles propres au champ du social semblent empêcher d'apprécier le verre à moitié plein.</p> <p>Malgré les temps de réflexion, les nombreuses innovations, et les perspectives et informations communiquées de façon transparente, l'équipe peine à sortir la tête de l'eau. Cela nécessite donc de renforcer encore plus la sécurisation du cadre de travail.</p> <p>L'unité de travail « conseillers - accompagnement » peine également à reconnaître certains comportements inappropriés dans le monde du travail ou lors d'une</p> | <p>Nouvelle feuille de route intégrant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un appui administratif. - De nouvelles modalités de coopérations facilitant la communication. (réunions d'équipe, entretiens individuels) - Le maintien de temps de réflexion et d'analyse. - La création d'une nouvelle charte des valeurs garantissant un cadre de travail agréable. - L'instauration d'un cadre de bienveillance et une nouvelle configuration de travail qui facilite la possibilité de construire une nouvelle étape. |
|---|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>relation de groupe. Le nombre d'informations inexactes communiquées à l'occasion de cette évaluation laisse perplexe car des éléments très factuels et souvent écrits démontrent assez facilement les erreurs affirmées. Il convient donc d'expliquer à nouveau les éléments qui n'ont pas été compris.</p> <p>Il y a lieu également de permettre dans ce contexte une démarche qui permette à chacun d'avoir confiance en ses capacités de bien faire.</p> | |
|--|--|--|--|




Nom unité de travail : Conseillères / animation collective












Composition du groupe /ancienneté : Elise Bourgeois (6 mois) / Stéphanie Jonte (6 mois)








Date : 18 juin 2024








Evaluateur : Patricia Baudin / Justine ROUX

Description sommaire du travail : Conseil en insertion en individuel et création/ animation de collectifs

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | |
|---|---|---|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 1 charge de travail : comment pouvez-vous la qualifier ? (constante, épisodique, saisonnière, imprévisible, aléatoire, régulière, existence de pics fréquents ou rares,...) |  | Régulière, raisonnable, portefeuille pas complet bonne répartition des ateliers | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? | QVCT | ras | |








| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|---|-------------------------|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| 2 Nécessité de se dépêcher , êtes-vous concernés ? Pression temporelle (constante, épisodique,...) |  | Pas concerné | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 3 consignes et informations nécessaires pour travailler : détenez-vous assez d'informations pour bien effectuer votre travail ? (quantité, qualité, infos complexes, en langue étrangère, rares et difficiles à trouver, nécessitant une veille constante...) |  | Comme changement d'équipe sur le dispositif, manque de tracé sur le relais des activités en amont de notre présence. Beaucoup de mails pas ciblé. Processus pas assez clair (imilo, qui fait quoi ?) | | Suivi I-MILO à renforcer (Formation de l'équipe aux différentes saisies utiles pour faire en sorte que toute l'équipe soit autonome lorsqu'un salarié est absent.) |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Inventorier les processus, pour laisser les informations de ce qui se fait sur le dispositif Outils de gestion de projet. | | |
| 4 Interruptions perturbantes : est-ce qu'il arrive que vous soyez obligé d'interrompre votre travail ? Rares, occasionnelles, importantes, systématiques,... provenances ? |  | Occasionnelle, quand un jeune à un besoin est urgent et long à traiter. Interruptions régulières (mail/téléphone, passage de jeunes) mais brèves et font partie du travail. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Couper la sonnerie du téléphone/emails, poser les limites avec les jeunes sur ce qu'est une urgence. | | Formation Gérer les priorités |
| 5 Exigences dans la réalisation du travail : y'a-t-il des exigences |  | | | |
| |  | | | |










| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|--|-------------------------|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| particulières à respecter dans votre travail ? – <u>autre que la rigueur exigée dans tous les métiers</u> (complexité dans l'exécution comportant risque d'erreurs, précision, qualité, vigilance...) |  | Les objectifs chiffrés, l'administratif et les saisies des heures d'activités, événements, service, formations, ... Vigilance à avoir car pas encore de maîtrise totale des outils Régularité dans l'administratif. Garder le cadre des ateliers, être dans la patience et la compréhension en maintenant les objectifs. Gestion du planning des ateliers. | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous, comment faire ? | QVCT | RAS | | |
| 6 Particularités quelconque propre à l'organisation du travail : êtes-vous concernés ? (monotonie, autonomie trop ou trop peu, travail répétitif, socialement dévalorisé, travailleur isolé ...) |  | Riche et diversifié, pas de routine | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 7 Moyens pour réaliser le travail matériels ou humains (en quantité, en qualité, ...) |  | Manque des ordinateurs portables débit de connexions pas suffisant. Matériel actuel prend trop de place dans la salle. Une personne supplémentaire si nous devons proposer plus d'ateliers. Accès au véhicule collectif plus régulier Résonance de la salle | | Veille sur l'équipement informatique. Fibre prévue. Partenariats possible pour les déplacements (le Pont, collectivités). Etude insonorisation salle. |
| |  | | | |
| |  | | | |










| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|---|------------------------------|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir un minibus à la mission locale Isolation phonique PC portables pour les jeunes et l'équipe | | Voir + haut. |
| 8 compétences en adéquation avec les exigences du poste : avez-vous toutes les compétences/formations pour assumer votre poste ? ou manques –processus prévu pour combler ? ou compétences supérieures à ce qui est nécessaire,...] |  | Pas de formation CIP donc quelques manques qui oblige à s'adapter | | Mobilisation formation. |
| |  | Risque d'ennui car en capacité de faire plus | | |
| |  | Compétences transversales qui sont utilisables sur certaines tâches en animation. Accès à beaucoup de formations pour améliorer les techniques d'accompagnement collectif et individuel. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Plus de proposition de formation concrètes pour les personnes qui prennent leur poste. Faire des regroupements avec les autres mission locales pour maîtriser l'outil imilo | Réunion ARML IMILO existant. | Formation culture commune Formation interne IMILO à renforcer Renforcer le relais des réunions référents IMILO ARML. |
| 9 obligation de faire des choses contraires à ses valeurs : vous sentez-vous heurtés dans votre conscience par des aspects du travail ou la manière de l'accomplir ? conflit de valeur = faire des choses qu'on désapprouve sur le plan éthique. |  | non | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| |  | | | |







| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|--|---|--|-------------------------|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 10 Degré d'adhésion aux valeurs développées : vous sentez-vous d'accord avec les valeurs de l'entreprise ? | ☹️ | Oui association de service public pour développer l'autonomie des jeunes | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 11 Pénibilité du travail (physique et/ou psychologique) Capacité à exercer le métier jusqu'à l'âge de la retraite (quels éléments pèsent le plus ?) | 😊 | Besoin de beaucoup d'énergie pour réceptionner les informations des jeunes, mettre de l'énergie pour parfois déconstruire des idées reçues et comprendre les attentes des jeunes. Etre en adéquation avec la société jeune actuelle, capacité d'adaptation constante et remise en question de la posture. N'envisage pas de terminer sa carrière avec ce public. | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Connaitre ses limites | | Formation. |
| 12 Impression de pouvoir faire du bon travail | 😊 | Globalement oui | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 13 Impression que son travail est utile | 😊 | Oui | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |









| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|--|--|--|-------------------------|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Envie de faire plus dans l'insertion pro code sociaux et entreprise | | Equilibre des thématiques MILOBL à renforcer. (Séminaires, formation.) |
| Facteurs liés à l'organisation du travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 14 Clarté de la définition des missions confiées, + définition des rôles de chacun dans l'organisation et bonne articulation. Fiche de poste (imprécisions des priorités,...) | 😊 | Missions claires, rôle de chacune défini | | |
| | 😬 | Coordination du dispositif pas respectée avec l'équipe complète | | |
| | 😞 | Absence de mise en application des propositions/ consignes | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Refaire un point sur les missions et l'organisation de l'équipe Que le directeur fasse appliquer les décisions et les processus validés | | Nouvelle feuille de route intégrant un travail sur les référencements. Règlement intérieur. |
| 15 Stabilité de la mission : apporte-t-on fréquemment des changements dans votre poste ? (modifications fréquentes, comprises, demandées, possibilité d'évolution,...) | 😊 | Non | | |
| | 😬 | | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 16 Compréhension du travail et du processus global d'organisation du travail | 😊 | Tout va bien | | |
| | 😬 | | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 17 Appréciation globale de l'organisation : est-ce que le travail | 😊 | Clivage entre les deux équipes donc | | Renforcement du soutien administratif. |
| | 😬 | l'organisation est compliquée | | |












| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|--|---|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| est bien organisé ? (fluidité du processus de travail, problèmes d'articulation du travail avec les autres services,...) |  | Processus lourds sur inscription ateliers, administratif, PPAE, sanctions, ... | | Formation des salariés. (cf. dynamique interne pour faciliter l'entraide et l'autonomie) |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Régler les conflits personnels, communiquer faire l'état des lieux des processus pour vérifier que chacun connaît la marche à suivre et les améliorer | Le programme de formation prévention RPS s'inscrit dans une dynamique de résolution de conflits. La nouvelle feuille de route à venir, l'évaluation RPS en cours, et le DLA participeront à créer un cadre sécurisant et plus harmonieux. Les réunions d'équipe permettent régulièrement de faire des points sur les procédures. | Formation RPS. Nouvelle feuille de route. Renforcement du travail collaboratif. (entretiens individuels direction – salariés + présentation en réunion d'équipe de points réguliers des référents d'action) |
| 18 Anticipation et planification, prévisibilité du travail : est-ce que vous pouvez prévoir votre charge de travail ? (possible, impossible, suffisante, insuffisante,...) |  | oui | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 19 Marge de manœuvre : avez-vous une latitude pour organiser votre travail ? le planifier, choisir la méthode,.... |  | Oui on a la possibilité de tester des choses | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? | QVCT | ras | | |

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | |
|--|---|---|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Selon vous comment faire ?</i> | | | |
| 20 Degré de cohérence entre les exigences existe-t-il des contradictions entre toutes les directives ? (faire vite et bien, satisfaire le client et le respect de délais, de quotas,...) |  | Pas de contradictions. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | |
| 21 Gestion du changement : comment les changements importants sont gérés ? nombreux, brutaux, rapides, impliquant les salariés, expliquées, mouvement perpétuel... |  | Modifications des plannings maîtrisées, les imprévus sont gérables. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | |
| 22 Stabilité des équipes, est-ce que vous changez fréquemment de collègues ? (à cause du type de contrat de travail [intérim, CDD...], temps partiel choisi, remplacements de salariés qui partent, sous-traitance...) |  | Non sommes nouvellement arrivées. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> | QVCT | ras | |












| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| 23 comment ressentez-vous vos horaires de travail ? (degré de cohérence avec les rythmes biologiques, contraignants, atypiques,...) |  | Très bien | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 24 Temps de récupération physique et psychologique est-il suffisant ? toujours/parfois insuffisant,...) |  | oui | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | ras | | | |
| Facteurs liés aux relations interpersonnelles (sans liens hiérarchiques) dans le travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 25 Appréciation globale des relations entre collègues (satisfaisantes, dégradées, fortement dégradées, violences physiques, insultes, irrespects sexuels,...) - distinguer au sein de l'équipe et au sein de l'entreprise, préciser si concernent des non salariés de l'entreprise sentiment de discriminations ? |  | Relation fortement dégradés pour Elise car prise entre les deux équipes. Stéphanie ne se sent pas acceptée, pas reconnue ni respectée en tant que personne et dans le travail. Sentiment de rejet, de maltraitance. Pas de confiance. Manque d'intégration, de cohésion car contexte de conflit à l'arrivée. | L'équipe n'a pas permis une intégration harmonieuse des nouveaux arrivants. La feuille de route consistait à permettre aux référents d'ateliers d'avoir une liberté totale dans leur animation, et dans le contenu des ateliers. Or, une partie de l'équipe a régulièrement exprimé une envie d'une autre méthode, ou la reconduction d'anciennes habitudes sans respecter assez la liberté d'action des nouvelles | Charte des valeurs à décliner sous la forme d'engagements. Amélioration du parcours d'intégration des nouveaux arrivants (Exemple : entretiens binômes avec l'équipe) Nouvelle feuille de route facilitant un cadre sécurisant. (entretiens individuels supplémentaires de suivi et valorisation des référencements en réunion d'équipe) |
| |  | | | |
| |  | | | |











| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | collègues, et sans respecter suffisamment leur compétences et expériences. (Jugements de la posture professionnelle, demande de concertation sur des sujets non liés à des référencements attribués.) | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Partir. Améliorer les relations au sein de l'équipe. | L'envie de salariés de partir en raison de l'accueil de collègues doit faire réfléchir chaque collaborateur pour renforcer la qualité de vie au travail. | Voir + haut. |
| 26 Soutien, entraide entre collègues du service ou avec d'autres services (existant, un peu, beaucoup, inexistant,...) Equipe soudée ? degré de cohésion ? solidarité |  | Dans l'équipe animatrices, oui. | | Nouvelle feuille de route favorisant le respect des référencements. Maintien de temps de cohésion. Amélioration des dynamiques collaboratives (Exemples : suivi des actions direction – salariés en entretien individuel et valorisation des actions en réunion d'équipe) |
| |  | Conflit entre les deux équipes qui ne fonctionnent pas ensemble. | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Partir Améliorer les relations au sein de l'équipe | | |
| 27 Temps d'échanges formels (réunions) et informels entre les salariés où il est débattu du travail, de la façon de l'exécuter, des problèmes rencontrés |  | Une réunion par semaine, temps pas optimisé | | Nouvelle formule des réunions d'équipe à apporter (Rythme moins soutenu cf tous les 15 jours) Renforcement des suivis individuels direction – salariés pour établir de nouvelles dynamiques d'action (cf tous les 15 jours.) |
| |  | manque d'éléments concrets | | |
| |  | Temps informels pas sur les temps de pauses, entre deux portes pour certaines questions | | |
















| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|--|---|--|-------------------------|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | | Maintien temps de cohésion. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Partager sans blocage, neutre. | | |
| 28 Relations nécessitées par le travail imposant de contraindre ses humeurs et ses émotions : c'est-à-dire nécessité de faire face : <ul style="list-style-type: none"> - à des situations d'agressivité et de violences - ou à un public en difficulté, nécessitant empathie, - ou à des situations imposant de forcer ses émotions –[ex :obligation de toujours être de bonne humeur] - |  | On doit avoir une posture pro neutre en contrôlant ses propres émotions équilibre à trouver entre le contrôle et l'acceptation de l'émotion. | | Formation sur le thème de la gestion des émotions. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 29 Peur au travail (à cause d'éléments internes ou externes à l'entreprise,...) |  | non | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| Facteurs liés au management subi | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 30 Transparence de la stratégie de l'entreprise, êtes-vous au courant |  | Objectifs clair quand le directeur à l'info | | |
| |  | | | |










| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| des futurs projets ? compréhension des orientations de l'entreprise |  | Stratégie national et régionale qui n'est pas de notre ressort. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 31 Appréciation globale du management (peu participatif, autoritaire, clarté de l'organisation hiérarchique, management déficient, éclaté sur plusieurs personnes de même niveau, respectueux ? ...) sentiment de discriminations ? |  | Management trop en retrait sur certains points. | Elément non illustré. Nécessité de proposer un management qui s'adapte à tous les besoins. | |
| |  | Nous laisse une marge de manœuvre , confiance. | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Appliquer les décisions prises | | Renforcement du respect du cadre à apporter. Présentation d'une nouvelle feuille de route qui doit être respectée. |
| 32 Organisation matricielle : vous arrive-t-il de travailler ponctuellement, souvent, <i>pour</i> un autre manager que le vôtre ? |  | non | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 33 Proximité du hiérarchique direct : où est-il physiquement ? sur place ? dans un autre bâtiment ? passe tous les jours ? sur un autre site ?... |  | Souvent sur place, passe assez souvent vers nos bureaux | Configuration liée à la Maison de l'emploi. Nous disposons actuellement de 3 espaces. | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| |  | | | |










| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|--|---|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 34 Disponibilité du hiérarchique direct : vous sentez-vous écouté par votre supérieur direct ? | ☹️ | Plutôt disponible quand on a des questions sur des points pro et perso | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 35 Aides possibles, soutien (sous différentes formes,...pour un salarié en difficulté personnelle,...), votre supérieur vous apporte-t-il de l'aide concrète ? | 😊 | A donné les contacts nécessaires, à l'écoute Laisse le temps d'adaptation | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 36 Le management favorise et respecte la cohésion de l'équipe (collectif de travail) | 😊 | Manque de cadre | Jusqu'à présent le management proposé a consisté à avoir une approche humaniste qui laisse la place à l'autonomie et la liberté d'action tout en fixant un cadre. Cette approche compte tenu du contexte nécessite sans doute un renforcement de cadres sécurisants. | Voir + haut. (Nouvelle feuille de route avec cadre sécurisant.) |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Remettre du cadre | | Voir + haut. |
| 37 Compétence de décision du hiérarchique direct : peut-il prendre les décisions seul ? (« courroie de transmission » ? dispose d'une marge d'adaptation pour optimiser | 😊 | Associatif donc ne prend pas de décision seul, veut intégrer l'équipe aux consignes. | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|---|-------------------------|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| l'efficacité et la cohésion de son équipe ?...] | | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 38 Participation / représentation /implication dans le processus de décisions : est-ce qu'on vous consulte pour les décisions concernant votre travail ? (façon de faire, organisation,...) Attention ! cette participation au processus décisionnel, ne signifie aucunement que l'employeur est tenu de retenir votre avis : il est souverain dans ses décisions |  | oui | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 39 Reconnaissance du travail accompli, des efforts consentis (pour une tâche particulièrement difficile,... selon quelles modalités ?) |  | Oui laisse tester dit quand quelque chose lui a plu | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 40 la sécurité et la santé des salariés font partie des missions du manager |  | oui | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 41 Les relations avec les autres hiérarchiques (le N+2, 3 ...) sont |  | Pas concerné | | |
| |  | | | |

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|---|--|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| faciles, possibles (ou soumises à procédure, difficiles, mal vues, impossibles,...) Rythme des rencontres, aidant, intransigeant, pressant |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| 42 Evaluation du travail : avez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? (évaluation transparente, selon des modalités électroniques, en permanence,...) |  | Oui entretien annuels | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 43 Rémunération : êtes-vous satisfaits ? (équité ? inclut des primes ? basées sur le travail individuel ou collectif ? qui a la décision des augmentations ?...) |  | oui | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement général, physique et technique | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 50 Cadre général (agréable, médiocre, sale, lugubre, isolement,...) |  | Correct manque de fenêtre. | 1 bureau de l'espace CEJ n'a pas de fenêtre. | Possibilité étude insonorisation. |
| |  | Mauvaise insonorisation de la salle de collectif. | | |
| |  | | | |

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|---|-------------------------|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Insonoriser | | |
| 51 Ambiances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, éclairage, substances toxiques, conditions sanitaires,...) |  | ras | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 52 Ergonomie des lieux et/ou des postes de travail (ergonomie du poste, manque d'espace,...) |  | Manque de salle pour le collectif | | Possibilité utilisation salle BBI et nouveau partenariat mairie (Espace Jean Vial, espace multimédia) |
| |  | Séparation des bureaux des conseillères | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Repenser les locaux et avoir une salle de collectif en plus | | Veille sur les espaces disponibles de la Maison de l'emploi (Ex CIO ?) |
| Facteurs liés au vécu de la crise sanitaire | | | | |
| Globalement comment avez-vous vécu la crise sanitaire ? vécu perso et pro, ressenti d'insécurité ? Ce qui vous a le plus marqué ? |  | Non concernées. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Avez-vous travaillé durant la crise ? vécu ? ressenti d'insécurité ? activité partielle (=chômage),... ? Ce qui vous a le plus marqué ? |  | | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| 53 - Avez-vous télétravaillé ? Quand, comment, combien de temps, où ...Selon quelles modalités ? quelle organisation ? rythme des contacts avec votre hiérarchie, vos collègues, la direction ?. |  | | | |
| |  | | | |
| |  | | | |

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|--|--|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| Ce qui vous a le plus marqué ? Télétravaillez-vous encore ? | | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer dans le télétravail ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 54 Pérennité économique de l'entreprise : avez-vous peur pour votre emploi ? (degré d'incertitude sur son emploi, son salaire,...) position de l'entreprise connue sur son marché (leader ?...) Particularité du secteur d'activité |    | Non mais métiers amenés à évoluer avec les directives de l'Etat. | Le réseau des missions locale a 42 ans et peut évoluer en fonction de stratégies propres au réseau lui-même et aux politiques de tout type (Etat, Région, Département, collectivités intercommunales, collectivités locales) | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| Facteurs subjectifs (conciliation vie privée vie professionnelle) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 55 Horaires articulés à la vie privée (écoles, transports,...) |    | Très bien | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 57 Nécessité de réaliser des tâches au domicile (saisies diverses, transmission d'informations, finalisation de dossiers, rattrapage de temps suite à formation,) |    | Jamais. | | |

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|---|---|----------------------|-------------------------|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| Equipement professionnel portable à domicile (Ordinateur, téléphone, fournis par l'entreprise ? | | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 58 Existence d'astreinte (rythme,...) |  | non | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 59 Pause : soumise à condition ? lieu approprié ?... |  | Cuisine sans fenêtre | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 60 Possibilité d'organiser une absence soudaine |  | oui | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| Qualité de Vie et des Conditions de Travail | | | | |
| 61 – avez-vous un sentiment d'égalité professionnelle dans votre entreprise ? Mixité des emplois ? | oui | | | |

| Unité de travail Conseillères / animation collective | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | ras | | | |
| 62 – avez-vous le sentiment d'une prise en compte des diversités dans votre entreprise ? | oui | Pas de discrimination | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | ras | | |
| 63 – quel est le rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ? | | Très récent | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| 64 Quel est le niveau de votre épanouissement au travail ? | | <p>Sur les missions</p> <p>Sur l'environnement</p> | Malgré la mise en place d'outils en nombre pour faciliter des conditions de travail confortables (Organisation, séminaires, formation PRF, formation RPS) , l'unité de travail exprime le besoin d'éléments plus favorables liées à l'instauration d'une approche plus soutenante entre collègues. | Charte des valeurs à toletter suivie d'engagements. Feuille de route au cadre sécurisant. Etude d'une formation interne permettant une approche non stigmatisante et faite d'empathie. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | En laissant la place à d'autres | | | |

| | | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|--|---|-------------------------|--|
| <p>Parmi les difficultés que vous avez pu pointer, précisez</p> <p>les 3 difficultés les plus pénalisantes/gênantes/impactantes</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1- Les relations interpersonnelles, la scission dans l'équipe 2- Le cadre plus affirmer du manager 3- L'organisation du travail avec les procédures à clarifier | | <p>Charte des valeurs à toiletter suivie d'engagements. Etude d'une formation interne permettant une approche non stigmatisante et faite d'empathie.</p> <p>Nouvelle feuille de route au cadre sécurisant.</p> <p>Toilettage des référencements.</p> <p>Renforcement du soutien administratif.</p> |

Nom unité de travail : Chargée de projet







Composition du groupe /ancienneté : Isabelle Hocquette / Sept. 2016

Dates : 21/06/2024 & 01/07/2024









Evaluateur : Justine ROUX

Description sommaire du travail : Conseil jeunes et relation entreprises / référente I-MILO et France travail

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| 1 charge de travail : comment pouvez-vous la qualifier ? (constante, épisodique, saisonnière, imprévisible, aléatoire, régulière, existence de pics fréquents ou rares,...) | 😊 | Charge importante mais supportable. Charge plus intense en fonction des différentes mission (contrats aidés, 1 ^{er} accueil, en fonction des projets) le cumul des différentes missions que j'avais jusqu'en janvier 2024 (coordo CE), relation entreprises, accompagnements) représentait une charge de travail trop intense. Réorganisation constante du planning en fonctions des demandes quotidiennes. | En juin et septembre 2023, la direction a proposé à l'équipe un travail complet pour permettre une organisation du CEJ plus confortable en tenant compte des charges de travail et des mobilisations de chacun. Une journée de travail a permis de plancher sur cette réorganisation de façon collective. Des entretiens individuels ont été proposés entre la direction et les salariés pour proposer une organisation globale tenant compte des aspirations et attentes de chacun. L'organisation |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|--|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | | globale proposée a ainsi été consensuelle. En janvier 2024, Isabelle HOCQUETTE a indiqué ne plus souhaiter effectuer la coordination du CEJ (Mail du 07.01) Cette demande a été prise en compte et une nouvelle organisation a été fixée de façon rapide pour ne pas mettre en difficulté le dispositif, les jeunes et l'équipe. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Dans l'idéal avoir des places dédiés pour chaque fonctions | |
| 2 Nécessité de se dépêcher, êtes-vous concernés ? Pression temporelle (constante, épisodique,..) |  | Episodique liés aux urgences des recrutements, aux jeunes | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | |
| 3 consignes et informations nécessaires pour travailler : détenez-vous assez d'informations pour bien effectuer votre travail ? (quantité, qualité, infos complexes, en langue étrangère, rares et difficiles à trouver, nécessitant une veille constante...) |  | Non les informations sont communiquées par mail sans échanges pour établir des stratégies de travail (exemple copil France travail, pas de concertation avant la réunion, avenir pro, ...) Recherches des informations auprès de l'armI nécessaires | Les informations ne sont pas communiquées uniquement par voie électronique. Au cours de chaque réunion d'équipe, la direction aborde les Informations communiquées par voie écrite dans la semaine afin |
| |  | | |
| |  | | |

Unité de travail Chargée de projet







| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
|---|---|---|---|
| | | d'apporter les éclairages complémentaires utiles. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Travail collaboratif avec le directeur | | Des entretiens individuels de suivi d'actions peuvent compléter les échanges des réunions d'équipe. |
| 4 Interruptions perturbantes : est-ce qu'il arrive que vous soyez obligé d'interrompre votre travail ? Rares, occasionnelles, importantes, systématiques,... provenances ? |  | En permanence, par l'accueil, par les collègues sur des points techniques liées à mes missions entreprises, ou les dispositifs ; sollicitation encore plus importante depuis le changement de direction Sensation de passer tout le temps du coq à l'âne avec perte d'efficacité | Formation « Gérer les priorités ». |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Télétravail et horaires décalés qui me permette d'être moins dérangé pour des tâches qui demandent de la concentration | | |
| 5 Exigences dans la réalisation du travail : y'a-t-il des exigences particulières à respecter dans votre travail ?—autre que la rigueur exigée dans tous les métiers (complexité dans l'exécution comportant risque d'erreurs, précision, qualité, vigilance...) |  | Grande polyvalence. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous, comment faire ?</i> | QVCT ras | | |
| 6 Particularités quelconque propre à l'organisation du travail : êtes- |  | Autonomie dans mon travail qui me convient | |
| |  | | |








Unité de travail Chargée de projet













| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
|---|--|--|---|--|
| vous concernés ? (monotonie, autonomie trop ou trop peu, travail répétitif, socialement dévalorisé, travailleur isolé ...) | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 7 Moyens pour réaliser le travail matériels ou humains (en quantité, en qualité, ...) | 😊 | connexion internet parfois mauvaise , difficulté en l'absence de l'agent d'accueil car vu que mon bureau est central je suis sollicité par le public | | Possibilité de déplacer le bureau. |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Prévoir et anticiper systématiquement le remplacement des agents d'accueil | | Rappel des règles de gestion des absences. Nouveau soutien administratif intégrant la gestion de l'accueil. |
| 8 compétences en adéquation avec les exigences du poste : avez- vous toutes les compétences/formations pour assumer votre poste ? ou manques -processus prévu pour combler ? ou compétences supérieures à ce qui est nécessaire,...) | 😊 | Les formations proposées permettent de se perfectionner sur certains champs mais j'estime avoir les compétences nécessaires pour faire mon travail. J'apprends tous les jours selon les accompagnements. | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 9 obligation de faire des choses contraires à ses valeurs : vous | 😊 | | Un juste équilibre entre le qualitatif et le quantitatif est promu. (pas | |
| | 😐 | | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| sentez-vous heurtés dans votre conscience par des aspects du travail ou la manière de l'accomplir ? conflit de valeur = faire des choses qu'on désapprouve sur le plan éthique. | ☹️ | Oui le quantitatif au dépend du qualitatif. Mon autonomie de travail me permet de contourner les conflits de valeurs. | d'objectifs individuels mais collectifs). |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | |
| 10 Degré d'adhésion aux valeurs développées : vous sentez-vous d'accord avec les valeurs de l'entreprise ? | 😊 | Je me sens déconnectée des valeurs de l'association qui ne sont plus claires pour moi (projet ? Stratégies ? manque d'impulsion de projets, travail sur le projet associatif, ...) Par contre j'adhère à 100% aux valeurs des mission locales pour l'accompagnement des jeunes, métier qui a du sens. | Le projet, les stratégies de l'association sont présentées régulièrement à l'équipe. A ce titre, l'assemblée générale donne clairement la feuille de route et les ambitions associatives. |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Que l'équipe dirigeante nous implique, nous permettent de collaborer avec eux | Le fonctionnement associatif de la MILOBL donne un rôle très important à l'ensemble des salariés. (Chaque salarié est référent d'une ou plusieurs actions. Les retours de l'équipe sont pris en compte régulièrement pour améliorer l'organisation de travail et l'offre de services. (Séminaires, groupes de travail, ...) |
| 11 Pénibilité du travail (physique et/ou psychologique) Capacité à | 😊 | | L'Unité de Travail a des difficultés avec la direction et l'équipe CEJ. Un |
| | 😐 | | |
| | | | Maintien des rencontres CA – équipe. Maintien des référencements attribués aux salariés. (Travail sur les référencement pour affirmer de manière plus importante les rôles de chacun.) |
| | | | Création de nouveau mode de relations de travail qui facilitent la |







Unité de travail Chargée de projet

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
|---|---|---|--|
| exercer le métier jusqu'à l'âge de la retraite (quels éléments pèsent le plus ?) |  Contexte actuel très difficile tant dans la relation avec la direction qu'avec l'équipe CEJ. Aucun problème avec le public. Communication interne évasive et flou. Etat de stress permanent. | mode relationnel particulier rend ces relations plus difficiles. A titre d'exemple, l'UT n'a pas accepté le recrutement des nouvelles collègues (Courriel du 07.01). Cet avis n'a pas été caché aux protagonistes qui se sont senties forcément dévalorisées. L'UT s'émeut régulièrement de sujets en communiquant avec la direction avec copie à la présidence de l'association en teintant ces courriels de reproches ou dysfonctionnements sur des sujets ne laissant pas supposer de quelconques polémiques. [Exemple : courriel 20.06.24 ref. AG de la MIP.] | communication. (cf. voir plus haut – entretiens individuels de suivi d'actions.) |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Réussir à communiquer pour de vrai | Voir + haut. |
| 12 Impression de pouvoir faire du bon travail |  | En ce moment c'est partagé, je suis satisfaite de mes accompagnements mais le contexte m'attriste concernant l'évolution du CEJ que je ne mobilise pas suffisamment | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Réorganisation du dispositif CEJ pour me sentir plus investi | |
| 13 Impression que son travail est utile |  | oui | |
| |  | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | | |
|---|---|--|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'organisation du travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 14 Clarté de la définition des missions confiées, + définition des rôles de chacun dans l'organisation et bonne articulation. Fiche de poste (imprécisions des priorités,...) |  | Au moment où j'ai décidé d'arrêter la coordination du CEJ, j'ai demandé à ce que ma fiche de poste soit retravaillée avec le directeur et le président. Une seule réunion a été organisé sans que je sois invité. Je suis toujours en attente de ce travail. Le président me demande d'être responsable de l'opérationnel sans directive précise et articulation avec l'équipe et la direction. | Il a été indiqué à l'UT d'effectuer des propositions concrètes de missions pour sa fiche de poste. L'UT a indiqué que ce travail ne pouvait pas être effectué sans la prise en compte des collègues ou des nouvelles orientations proposées dans le cadre du DLA. | Nouvelle feuille de route intégrant un toilettage de chaque fiche de poste. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir une fiche de poste précise et une clarté sur le rôle de chacun | Les fiches de postes en missions locales sont à la fois claires et simples en ce sens où elles intègrent les missions de chaque emploi-repère en y mentionnant les référencements. Ces fiches peuvent être toilettées. | Voir + haut. |
| 15 Stabilité de la mission : apportent-on fréquemment des changements dans votre poste ? (modifications fréquentes, comprises, demandées, possibilité d'évolution,...) |  | Changements liées au changement de dispositif et de direction. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> | QVCT | ras | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|--|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| <i>Selon vous comment faire ?</i> | | | |
| 16 Compréhension du travail et du processus global d'organisation du travail |  | | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 17 Appréciation globale de l'organisation : est-ce que le travail est bien organisé ? (fluidité du processus de travail, problèmes d'articulation du travail avec les autres services,...) |  | Organisation interne pas claire 4 coordinateurs CEJ, rôle de chacun pas suffisamment défini, charge de travail mal répartie dans l'équipe | Les missions de chacun sont précisées de façon précise dans l'organisation présentée. (Voir modèle organisationnel du 16.01.24) Les charges de travail sont largement prises en compte en permettant une veille très régulière sur les portefeuilles. |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Travailler sur l'organisation interne | Nouvelle feuille de route rentrée 2024. |
| 18 Anticipation et planification, prévisibilité du travail : est-ce que vous pouvez prévoir votre charge de travail ? (possible, impossible, suffisante, insuffisante,...) |  | Planifié, avec des imprévus mais se gère. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | |
| 19 Marge de manœuvre : avez-vous une latitude pour organiser votre travail ? le planifier, choisir la méthode,.... |  | oui | |
| |  | | |
| |  | | |

Unité de travail Chargée de projet







| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
|--|---|---|---|--|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 20 Degré de cohérence entre les exigences existe-t-il des contradictions entre toutes les directives ? (faire vite et bien, satisfaire le client et le respect de délais, de quotas,...) |  | Injonctions de l'Etat sur les dispositifs pas toujours cohérents | Les contraintes liées aux conventionnements et actualités extérieures diverses n'empêchent pas de privilégier une approche qualitative et un travail dont le sens est toujours au rendez-vous. Pour faciliter cette quête de sens, les séminaires permettent de prendre le temps de réfléchir sur les pistes d'action utiles. La quête de cohérence n'est pas illustrée. | Maintien des actions facilitant la réflexion et la quête de sens. (Séminaires) |
| |  | Objectifs quantitatifs en augmentation chaque année au détriment du qualitatif | | |
| |  | Manque de cohérence en interne entre le discours et les actes. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | La cohérence | | Voir + haut. |
| 21 Gestion du changement : comment les changements importants sont gérés ? nombreux, brutaux, rapides, impliquant les salariés, expliquées, mouvement perpétuel... |  | Très brutal changement équipe CEJ et organisation sans aucune concertation et sans transparence | 2 collègues ont démissionné sur la même période. (Relations conflictuelles entre les deux salariées). La nouvelle organisation mise en place a été directement inspirées des différents échanges et travaux avec l'équipe lors des journées de travail et séminaires. (Voir modèle organisationnel). | Modification du parcours d'intégration des nouveaux arrivants. (Entretiens avec les salariés.) |
| |  | | | |
| |  | | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|--|--|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | | La transparence a été de mise puisqu'une réactualisation du modèle organisationnel a été présentée à l'équipe. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Travailler ensemble sur une organisation partagée par toute l'équipe | La direction met en place des actions participatives régulières. Les règles de travail collaboratif n'empêchent pas la prise en compte d'un modèle classique de l'organisation du travail qui implique des prises de décisions du bureau, CA de l'association et de la direction. | Maintien des dynamiques participatives. Rappel des règles de vie associatives liées à la prise de décision. |
| 22 Stabilité des équipes, est-ce que vous changez fréquemment de collègues ? (à cause du type de contrat de travail [intérim, CDD...], temps partiel choisi, remplacements de salariés qui partent, sous-traitance...) | 😊 | Oui turn over important ces dernières années qui fragilise l'équipe. Départs liés à des problématiques internes. | L'association a intégré 95 salariés en 42 ans. Soit un turn-over moyen de 1.9 départs par an. Les départs même lorsqu'ils sont peu nombreux impactent plus facilement l'effectif d'une petite équipe. |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Améliorer le QVCT pour que les salariés restent | | Adoption d'une feuille de route de rentrée au cadre sécurisant facilitant la stabilité de l'équipe. |
| 23 comment ressentez-vous vos horaires de travail ? (degré de cohérence avec les rythmes biologiques, contraignants, atypiques,.....) | 😊 | Me conviennent, une demi-journée de télétravail par quinzaine très positif | |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | | |
|---|---|--|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | une souplesse sur les horaires seraient bien venu et possible avec manatime | Souplesse déjà importante avec le système de 70h/quinzaine. | |
| 24 Temps de récupération physique et psychologique est-il suffisant ? toujours/parfois insuffisant,...] | 😊 | Non lié au stress au travail | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | ras | | | |
| Facteurs liés aux relations interpersonnelles (sans liens hiérarchiques) dans le travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 25 Appréciation globale des relations entre collègues (satisfaisantes, dégradées, fortement dégradées, violences physiques, insultes, irrespects sexuels,...) – distinguer au sein de l'équipe et au sein de l'entreprise, préciser si concernent des non salariés de l'entreprise sentiment de discriminations ? | 😊 | Très bonne entente, partage de valeur, coopération, entraide, écoute pour une majorité de l'équipe Plus difficile avec l'équipe CEJ qui est arrivée dans un contexte de conflit avec la direction et de réorganisation sans cooptation. | La mésentente avec les nouveaux collègues a joué sur l'ambiance de travail globale. Une mésentente existe entre l'UT « Chargée de projet » et une partie de l'équipe. Il n'y a pas eu de réorganisation sans prise en compte des attendus des salariés et de la structure. Le modèle de « cooptation » défendu par l'UT ne correspond pas aux règles classiques de l'organisation du travail. | Voir + haut (Nouveau cadre sécurisant facilitant les coopérations en demandant à chacun de respecter les missions et responsabilité de ses collègues). Maintien de temps de cohésion. Création d'un référencement « convivialité ». |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |







| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|--|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Améliorer l'ambiance générale de l'équipe car la souffrance est visible pour tout le monde | Voir + haut |
| 26 Soutien, entraide entre collègues du service ou avec d'autres services (existant, un peu, beaucoup, inexistant, ...) Equipe soudée ? degré de cohésion ? solidarité | 😊 | Globalement soutien de l'équipe cœur de métier mais peu avec l'équipe CEJ | Le principe de non jugement n'est pas suffisamment respecté à la MILOBL. Certaines critiques en direction de collègues ont été violentes. (Exemple : Remise en cause de la posture professionnelle d'une collègue) |
| | 😬 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Trouver un moyen de communiquer et de travailler ensemble | Nouveaux temps individuels de travail entre la direction et les salariés organisés. |
| 27 Temps d'échanges formels (réunions) et informels entre les salariés où il est débattu du travail, de la façon de l'exécuter, des problèmes rencontrés | 😊 | Réunion équipe avec ordre du jour une heure avant ne permet pas de préparer le contenu, peu de qualitatif, insatisfaisant sur le suivi des jeunes en CEJ (ne remplace pas les bilans individuels qui existaient avant). Manque d'écoute et de participation. Réunion de travail avec la direction inexistante. Beaucoup de temps informel sur des sujets professionnels entre collègues. | A l'arrivée de la direction, il n'existait pas d'ordres du jour des réunions d'équipe. Actuellement un ordre du jour est communiqué pour faciliter une démarche constructive, et ne pas oublier des sujets cruciaux. Ces ordres du jour sont communiqués généralement un autre jour que le mardi. (En 2024 pour 60% des réunions) |
| | 😬 | | |
| | 😞 | | |





| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|---|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | | <p>Lorsque des thèmes précis nécessitent une intervention spécifique des référents nécessitant un travail préparatoire, les salariés concernés sont informés à l'avance.</p> <p>S'agissant du CEJ et des bilans individuels, il n'a pas été démontré qu'ils apportaient plus de qualitatif que le point effectué actuellement sur un temps balisé et efficace à la fois.</p> <p>L'écoute entre collègues devrait être la règle. La consultation des téléphones portables de façon importante lors des réunions d'équipe devrait être réduite.</p> <p>L'équipe a la totale liberté de communiquer de façon informelle pour s'entraider.</p> | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Le contenu et la forme des réunions | <p>Réunions en équipe à réduire pour permettre du travail collaboratif avec la direction.</p> <p>Possibilité régulière aux référents d'action de présenter de façon</p> |

| Unité de travail Chargée de projet | | | | |
|--|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues | |
| | | | détaillée certains suivis d'action en réunion d'équipe. | |
| 28 Relations nécessitées par le travail imposant de contraindre ses humeurs et ses émotions : c'est-à-dire nécessité de faire face : <ul style="list-style-type: none"> - à des situations d'agressivité et de violences - ou à un public en difficulté, nécessitant empathie, - ou à des situations imposant de forcer ses émotions –[ex :obligation de toujours être de bonne humeur] |    | Je garde une posture professionnelle non jugeante et neutre et une écoute active quelle que soit le public accueilli (parfois heurte mes valeurs) | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ras | | |
| 29 Peur au travail (à cause d'éléments internes ou externes à l'entreprise,...) |  | Angoisse lié à l'ambiance de travail. | Nouvelle feuille de route intégrant un cadre de travail sécurisant. | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Comme par le passé, venir travailler sereinement et détendue | | |
| Facteurs liés au management subi | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | | |
|---|---|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| 30 Transparence de la stratégie de l'entreprise, êtes-vous au courant des futurs projets ? compréhension des orientations de l'entreprise | 😊 | Non en dehors de l'assemblée générale ou j'ai découvert les projets 2024. | L'assemblée générale est le moment spécifique permettant de présenter les stratégies de la structure de façon très transparente puisque l'équipe est invitée à ce rendez-vous. Les informations liées à stratégie associative sont régulièrement communiquées à l'équipe. (Exemples : projet d'augmentation des cotisations, contacts avec les collectivités intercommunales dans le cadre du périmètre d'intervention de la MILOBL, négociations avec le conseil régional quant à la subvention MILOBL, demandes de subventions spécifiques effectuées cf. projet logement, FSE, ...) | Maintien du relais d'informations concernant la stratégie associative. |
| | 😐 | Peu d'information sur notre stratégie et l'avenir | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Implication de l'équipe en amont des projets | | Voir + haut. |
| 31 Appréciation globale du management (peu participatif, autoritaire, clarté de l'organisation hiérarchique, management déficient, éclaté sur plusieurs personnes de même niveau, respectueux ? ...) sentiment de discriminations ? | 😊 | Peu de management, peu d'implication de la direction au quotidien, pas toujours de réponse à mes sollicitations, peu de clarté, pas de gestion des conflits, cadre en décalage avec les besoins (manque l'essentiel et est directif sur les détails) Implication seulement d'une partie de l'équipe sur certains sujets, manque d'exemplarité de | Eléments non illustrés. L'appréciation globale du management par l'UT « Chargée de projet » semble parasitée par des éléments parfois irrationnels et totalement injustifiés. | Nouvelle feuille de route. Référencements revisités. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |









| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|------------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | la direction (horaires, ponctualité, traitement des mails,...) | <p>La direction a répondu de façon écrite à 58 courriels d'Isabelle HOCQUETTE depuis le début de l'année.</p> <p>Toutes les directives sont formalisées pour faciliter la clarté (Exemple : modèle organisationnel). Les salariés reçoivent régulièrement des notes de synthèse permettant de prendre connaissance des actualités du réseau. Ces informations sont aussi relayées en réunion d'équipe.</p> <p>En cas de question, tous les salariés peuvent interroger la direction pour toute précision utile.</p> <p>Tout le monde n'est pas responsable de tout. En ce sens, l'efficacité de notre travail repose sur la mobilisation en premier lieu des salariés référents. Cette démarche est particulièrement importante pour apporter un cadre clair à l'ensemble de l'équipe.</p> <p>Oser évoquer un manque d'exemplarité de la direction est</p> | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues | |
| | | particulièrement insultant sachant que la direction s'investit énormément pour faire en sorte que l'association apporte des services de qualité aux publics. (Pour précision, la direction n'est pas soumise à des horaires spécifiques et répond à ses obligations contractuelles !) | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir un manager, un management participatif comme par le passé. | Il y a bien un manager à la MILOBL. La dynamique participative a la mission locale existe. (Réunion d'équipe, écoute, organisation tenant compte des éléments proposés par l'équipe) Le management participatif n'empêche pas la prise de décision. | Permettre à chacun de s'engager sur une démarche consistant à respecter le rôle de chacun. => charte de valeurs et engagements. |
| 32 Organisation matricielle : vous arrive-t-il de travailler ponctuellement, souvent, <i>pour</i> un autre manager que le vôtre ? |  | non | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ras | | |
| 33 Proximité du hiérarchique direct : où est-il physiquement ? sur place ? dans un autre bâtiment ? passe tous les jours ? sur un autre site ?.... |  | Sur place dans un bureau proche mais communique essentiellement par mail, horaires décalés par rapport aux miens | La direction sanctuarise le bonjour matinal (passe dans tous les bureaux) et communique par tous modes existant. | Mise en place d'entretiens individuels de suivi d'action. |
| |  | | | |
| |  | | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | | <p>La formalisation écrite des informations permet à tous les salariés d'avoir un cadre de référence.</p> <p>La direction est largement disponible. (porte du bureau ouverte, présence soutenue)</p> <p>L'UT « Chargée de projet » sollicite très peu la direction de manière orale (franchit rarement la porte du bureau de la direction) mais semble demander à la direction de franchir très souvent la porte de son bureau (ce que la direction fait chaque matin.)</p> | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | La proximité de travail. | Voir + haut. |
| 34 Disponibilité du hiérarchique direct : vous sentez-vous écouté par votre supérieur direct ? |    | Écouté mais pas entendu. | Maintien de la dynamique d'écoute. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Les relations interpersonnelles | Voir + haut. |
| |  | Non | |











| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|--|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| 35 Aides possibles, soutien (sous différentes formes,...pour un salarié en difficulté personnelle,...), votre supérieur vous apporte-t-il de l'aide concrète ? | ☹️ | Après 5 semaines d'arrêt de travail pour burn out, le directeur n'est pas venu me voir à mon retour. Pas de confiance mutuelle. | Les causes d'arrêt de travail ne sont pas connues par l'employeur. S'agissant des RPS, un plan d'action très ambitieux a été mis en place (écoute psychologique, formation RPS sur 6 séquences, évaluation RPS, DLA, ...) D'autre part le DUERP intègre la dimension prévention RPS. |
| | ☹️ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | L'intérêt plus important pour ce que je fais et qui je suis | L'entretien annuel d'évaluation est un entretien qui se concrétise chaque année et est un temps privilégié qui permet aux salariés d'être valorisés et soutenus. |
| 36 Le management favorise et respecte la cohésion de l'équipe (collectif de travail) | ☺️ | Non au contraire, j'ai l'impression que cette forme de management aggrave la scission au sein de l'équipe | Des temps de cohésion sont proposés. D'autre part, la nouvelle organisation en faisant en sorte que chaque conseiller soit mobilisé sur le CEJ, a permis de renforcer la cohésion. |
| | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Avoir un management participatif , avoir un rôle de chef d'orchestre | La direction actuelle met en œuvre un management qui privilégie l'humanisme, la valorisation et l'écoute de chacun, et une ambition associative la plus motivante possible. |
| | ☺️ | | |

Unité de travail Chargée de projet

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
|---|---|--|--|
| 37 Compétence de décision du hiérarchique direct : peut-il prendre les décisions seul ? (« courroie de transmission » ? dispose d'une marge d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ?...) |  | Les décisions stratégiques sont prises par le directeur avec l'appui du président et du conseil d'administration. Les décisions opérationnelles sont prises par le directeur, il peut agir. | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Ce pouvoir de décision devrait être utilisé dans l'intérêt de l'équipe | Elément non illustré. Les décisions sont prises dans l'intérêt des publics, de l'association et de l'équipe. |
| 38 Participation / représentation /implication dans le processus de décisions : est-ce qu'on vous consulte pour les décisions concernant votre travail ? (façon de faire, organisation,...) Attention ! cette participation au processus décisionnel, ne signifie aucunement que l'employeur est tenu de retenir votre avis : il est souverain dans ses décisions |  | Pas de consultation, chacun travaille de son côté, pas de travail concerté alors que nos missions mutuelles le nécessiteraient. | Totalement faux. Les réunions d'équipe, les séminaires, les groupes de travail thématiques, les sondages illustrent la concertation. |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Réunions de travail | Voir + haut. |
| 39 Reconnaissance du travail accompli, des efforts consentis (pour une tâche particulièrement difficile,... selon quelles modalités ?) |  | Différence importante entre ce qui est dit et ce qui est démontré. Je ne me sens pas valorisée et je ne sens pas mes compétences reconnues | Elément non illustré. L'UT « Chargée de projet » est valorisée à travers des référencements importants comme l'emploi et les entreprises. |
| |  | | |
| |  | | |
| | | | Maintien des référencements permettant de valoriser le travail de chacun. Mise à l'honneur des référencements en réunion d'équipe sur une nouvelle formule en organisant des temps de |

Unité de travail Chargée de projet

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
|---|--|---|---|
| | | | présentation d'actions thématiques des référents par les référents eux-même. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 40 la sécurité et la santé des salariés font partie des missions du manager | 😊 | Oui et la santé psychologique de nombreux salariés est actuellement en danger. | Il existe un DUERP. |
| | 😬 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Que l'analyse des risques psychosociaux et le DLA aboutissent à un changement. | Voir + haut. |
| 41 Les relations avec les autres hiérarchiques (le N+2, 3) sont faciles, possibles (ou soumises à procédure, difficiles, mal vues, impossibles,...) Rythme des rencontres, aidant, intransigeant, pressant | 😊 | Non concerné. | |
| | 😬 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 42 Evaluation du travail : avez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? (évaluation transparente, selon des modalités électroniques, en permanence,...) | 😊 | Objectifs du CEJ. Entretien annuel et professionnel peu constructif. Sentiment de ne pas évoluer. | Les objectifs du CEJ sont globaux. (Pour toute l'équipe) La trame de l'entretien annuel et d'évaluation a été modifié lors du changement de direction afin de valoriser de façon plus importante les compétences des salariés dans l'esprit de la CCN. |
| | 😬 | | |
| | 😞 | | |
| | | | Rappel de la présentation du système de classification pouvant être effectué en réunion d'équipe. |





| Unité de travail Chargée de projet | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | | | L'UT « Chargée de projet » a bénéficié d'entretiens qui ont permis de valoriser de façon importante ses compétences. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 43 Rémunération : êtes-vous satisfaits ? (équité ? inclut des primes ? basées sur le travail individuel ou collectif ? qui a la décision des augmentations ?...) |  | Oui sauf rétroactivité de l'ancienneté resté sans réponse. | Une étude globale est effectuée via les services juridiques de l'UNML. | Une étude globale est effectuée via les services juridiques de l'UNML. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement général, physique et technique | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 50 Cadre général (agréable, médiocre, sale, lugubre, isolement,...) |  | Entrée peu accueillante | Contraintes liées à l'espace de la maison de l'emploi. | Un certaine reconfiguration de certains espaces de travail est à imaginer. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 51 Ambiances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, éclairage, substances toxiques, conditions sanitaires,...) |  | Pas de fenêtres, chaleur l'été, odeurs, manque de confidentialité dans les bureaux | Le bureau de l'UT « Chargée de projet » est actuellement sans fenêtre. | Nouvelle occupation de bureau possible. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| |  | | | |


| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|--|--|---|-------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| 52 Ergonomie des lieux et/ou des postes de travail (ergonomie du poste, manque d'espace,...) | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Facteurs liés au vécu de la crise sanitaire | | | |
| Globalement comment avez-vous vécu la crise sanitaire ? vécu perso et pro, ressenti d'insécurité ? Ce qui vous a le plus marqué ? | 😊 | Plutôt bien mise en place du télétravail La situation de certains jeunes devenue plus compliquée et les conséquences psychologiques. | |
| | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| Avez-vous travaillé durant la crise ? vécu ? ressenti d'insécurité ? activité partielle (=chômage),... ? Ce qui vous a le plus marqué ? | 😊 | En télétravail pendant 6 semaines retour progressif avec les mesures sanitaires | |
| | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| 53 - Avez-vous télétravaillé ? Quand, comment, combien de temps, où ...Selon quelles modalités ? quelle organisation ? rythme des contacts avec votre hiérarchie, vos collègues, la direction ? Ce qui vous a le plus marqué ? Télétravaillez-vous encore ? | 😊 | | |
| | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer dans le télétravail ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| 54 Pérennité économique de l'entreprise : avez-vous peur pour votre emploi ? (degré d'incertitude sur son emploi, son salaire,...) position de l'entreprise connue sur son marché (leader ?...) Particularité du secteur d'activité | 😊 | Non financement d'Etat plutôt stable | |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| Facteurs subjectifs (conciliation vie privée vie professionnelle) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 55 Horaires articulés à la vie privée (écoles, transports,...) | 😊 | | |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 57 Nécessité de réaliser des tâches au domicile (saisies diverses, transmission d'informations, finalisation de dossiers, rattrapage de temps suite à formation,) Equipement professionnel portable à domicile (Ordinateur, téléphone, fournis par l'entreprise ? | 😊 | Travail réalisé en dehors de mes horaires de façon volontaire sans demande de compensation. | L'UT « Chargée de projet » effectue des demandes de récupération régulièrement. |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | Règlement intérieur. Respect des plages de travail. |
| 58 Existence d'astreinte (rythme,...) | 😊 | non | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 59 Pause : soumise à condition ? lieu approprié ?... | 😊 | J'en prends rarement. Beaucoup de discussions informelles. | Rappel des modalités des possibilités de pauses. (10 minutes par demie journée) |
| | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 60 Possibilité d'organiser une absence soudaine | 😊 | Oui | |
| | ☹️ | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Qualité de Vie et des Conditions de Travail | | | |
| 61 – avez-vous un sentiment d'égalité professionnelle dans votre entreprise ? Mixité des emplois ? | 😊 | Non, 3 membres du conseil d'administration m'ont informé de la négociation de salaire importante du directeur qui à mon sens empêche l'évolution salarial du reste de l'équipe. | L'évolution de travail de l'équipe a toujours été possible et est toujours possible. La direction ne dispose pas d'un salaire différent de ses autres postes en mission locale. Pour rappel, l'équipe dispose actuellement d'indices Maintien de la politique RH permettant à chaque salarié d'évoluer dans son poste de travail via les référencements et la formation professionnelle. |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|------------------------------------|---|--|-------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | | <p>professionnels valorisant toutes ses compétences maîtrisées et exercées comme le prévoit la convention collective.</p> <p>Il n'existe pas de différence importante entre l'indice professionnel le plus faible par emploi repère et l'indice le plus élevé.</p> <p>Sur proposition du bureau, du CA et de la direction, la MILOBL a proposé une prime exceptionnelle importante à l'attention des salariés fin 2022. (87.5% du salaire moyen net mensuel pour chaque salarié bénéficiaire dans la limite d'un plafond fixé à 2000 euros.) Il s'agissait d'une prime sans commune mesure avec ce qui a pu exister dans le passé. Cette démarche de versement de prime à chaque fois que c'est possible démontre la volonté de la MILOBL de reconnaître l'importance du travail fourni par les salariés.</p> <p>En 2023, la valorisation des salaires s'est poursuivie puisqu'à ce jour l'ensemble des salariés a bénéficié</p> | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| | | | d'une augmentation correspondant à presque l'équivalent d'un 13 ^{ème} mois. Le système de rémunération est expliqué en toute transparence. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | La transparence et l'équité proportionnelle aux compétences de chacun. | La CCN est appliquée à la MILOBL. Il a toujours été de tradition de permettre les évolutions de carrière. En témoigne encore dernièrement la création d'un poste d'assistante de direction et la fin de la cotation 11 pour les conseillers au sein du service mission locale. | Maintien de la dynamique RH. (Entretiens d'évaluation, et valorisation des compétences de chacun par le biais des référencements.) |
| 62 – avez-vous le sentiment d'une prise en compte des diversités dans votre entreprise ? |  | Oui, malgré un manque de diversité. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| 63 – quel est le rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ? |  | Récent, fin janvier 2024 en construction. En attente de la formation obligatoire afin d'identifier précisément ce rôle (CSE suppléante.) | Les missions & rôles du CSE ont été communiqués aux salariés. | Formation prévue. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | Me former. | | Voir + haut. |
| 64 Quel est le niveau de votre épanouissement au travail ? |  | Contexte ne favorisant pas mon épanouissement. | | Voir + haut. |
| |  | | | |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|---|---|-------------------------|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plans d'action & solutions retenues |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | <i>Mes relations avec le directeur et une définition plus précise de mes fonctions.</i> | | Voir + haut (feuille de route intégrant le travail collaboratif avec la direction. Travail sur les référencements.) |

| Unité de travail Chargée de projet | | | |
|--|--|--|--|
| | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| Parmi les difficultés que vous avez pu pointer, précisez les 3 difficultés les plus pénalisantes/gênantes/impactantes | <ol style="list-style-type: none"> 1. Relations interpersonnelles avec le directeur pas de communication, pas de travail en commun pas de confiance réciproque. 2. Le management global, animation de l'équipe, l'ambiance au sein de l'équipe 3. L'organisation interne du service | <p>Malgré une organisation qui pourrait permettre des échanges de proximité réguliers, et malgré les gages de confiance donnés qui pourraient être perçus positivement (cf. écoute, valorisation des compétences, autonomie donnée, ...), il est constaté que l'unité de travail « projet » peine à s'épanouir dans ses missions.</p> <p>Le management actuel pourrait être apprécié à l'aulne de plusieurs éléments :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le respect des fondements des missions locales et du rapport « Schwartz » de 1982. (Exemple : temps d'échanges « 40 ans des missions locales », défense de l'approche globale auprès de nos différents partenaires lors des différentes réunions) | <p>Nouvelle feuille de route intégrant un cadre de travail sécurisant. (Réunions d'équipe au contenu modifié avec valorisation des référencements, multiplication de temps d'entretiens individuels direction – salariés référents)</p> <p>⇒ Equilibre entre la dynamique collective et individuelle. (Réunions tous les 15 jours, et entretiens individuels tous les 15 jours)</p> <p>Suivi de la charte des valeurs MILOBL.</p> <p>Référencement « Convivialité ».</p> <p>Référencements modifiées avec nouvelle visibilité.</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - L'instauration d'un management qui laisse de la place à l'autonomie tout en fixant un cadre le plus clair possible. (Référencements avec possibilités de proposer des actions spécifiques, organisation présentée auprès de l'équipe et supports communiqués et consultables toute l'année depuis milobl.fr) - Une écoute et prise en compte de toute demande. - Une approche humaniste en cas de difficulté y compris personnelle. (cf. adaptation horaires, autorisations d'absence exceptionnelles, ...) - Une approche constructive et non anxiogène des relations de travail (non jugement, convivialité, pas de réunion dans les couloirs, relations respectueuses et cordiales, ...) <p>L'animation de l'équipe et l'ambiance de travail pourraient être renforcées en faisant en sorte que chaque salarié ait une posture constructive véritable de soutien et de non jugement.</p> | <p>Dynamiques nouvelles permettant de construire une nouvelle étape pour la MILOBL. (Nouveaux référencements, nouveaux référents sur permanences, nouveaux espaces, ...)</p> <p>Etude d'une formation facilitant le non jugement, l'esprit collaboratif et la cohésion.</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | L'organisation proposée est d'une grande lisibilité puisqu'elle est formalisée et est l'aboutissement de consultations multiples. | |
|--|--|---|--|









Unité de travail : Conseillers CLEFS71

Composition du groupe /ancienneté : Marie Claude FION (20 ans), Jean-Jacques CATANESE (6 mois)










Date : 03/07/24

Evaluateurs : Patricia Baudin / Justine Roux







Description sommaire du travail : Accueil du public, accompagnements, positionnement et orientation selon les typologies public situation illettrisme, analphabétisme illettrisme, et FLE, animation du groupe des bénévoles (30)

| Unité de travail Conseillers CLEFS 71 | | | |
|--|---|--|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
| 1 charge de travail : comment pouvez-vous la qualifier ? (constante, épisodique, saisonnière, imprévisible, aléatoire, régulière, existence de pics fréquents ou rares,...) |  | En dent de scie en fonction du public , période du bilan des actions plus intense (financeurs) | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 2 Nécessité de se dépêcher , êtes-vous concernés ? Pression temporelle (constante, épisodique,..) |  | Non | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 3 consignes et informations nécessaires pour travailler : |  | Outils en place pour avoir les informations | |
| |  | | |










Unité de travail Conseillers CLEFS 71













| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|--------------------------------|---|
| déterminez-vous assez d'informations pour bien effectuer votre travail ? (quantité, qualité, infos complexes, en langue étrangère, rares et difficiles à trouver, nécessitant une veille constante...) |  Formation sur les aspects techniques en cours Fiche de poste | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT Mise en place d'un plan de formation spécifique. | | |
| 4 Interruptions perturbantes : est-ce qu'il arrive que vous soyez obligé d'interrompre votre travail ? Rares, occasionnelles, importantes, systématiques,... provenances ? |  Rdv planifié. | | |
| |  Parfois interruption par bénévoles ou prescripteurs pas perturbant. | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 5 Exigences dans la réalisation du travail : y'a-t-il des exigences particulières à respecter dans votre travail ?—autre que la rigueur exigée dans tous les métiers (complexité dans l'exécution comportant risque d'erreurs, précision, qualité, vigilance...) |  Beaucoup de vigilance dans les remplissage des dossiers, rigueur pour les bilans. | | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous, comment faire ? | QVCT | | |
| 6 Particularités quelconque propre à l'organisation du travail : êtes-vous |  Adaptation permanente, grande autonomie | | |
| |  | | |

Unité de travail Conseillers CLEFS 71














| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|--|--|
| concernés ? (monotonie, autonomie trop ou trop peu, travail répétitif, socialement dévalorisé, travailleur isolé ...) | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 7 Moyens pour réaliser le travail matériels ou humains (en quantité, en qualité, ...) |    | Matériel informatique suffisant | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Plus de supports pédagogiques pour les bénévoles. | |
| 8 compétences en adéquation avec les exigences du poste : avez-vous toutes les compétences/formations pour assumer votre poste ? ou manques –processus prévu pour combler ? ou compétences supérieures à ce qui est nécessaire,...) |    | Formations spécifiques à mettre en place pour la prise de poste Formation à destination des bénévoles auquel nous pouvons participer. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Prévoir le plan de formation adapté. | Les plateformes CLEFS 71 sont des outils spécifiques, et l'activité n'est pas étudiée complètement par le réseau des missions locales s'agissant de l'offre de formation. L'offre de formation du PRF proposé inclut cependant un certain nombre de |

Unité de travail Conseillers CLEFS 71









| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|--|------------------------------------|
| | | thématiques utiles propres aux métiers de l'insertion. | |
| 9 obligation de faire des choses contraires à ses valeurs : vous sentez-vous heurtés dans votre conscience par des aspects du travail ou la manière de l'accomplir ? conflit de valeur = faire des choses qu'on désapprouve sur le plan éthique. |    | Non, valeurs partagées, adéquation, respect. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 10 Degré d'adhésion aux valeurs développées : vous sentez-vous d'accord avec les valeurs de l'entreprise ? |    | Totalement. Valeur d'accueil de toutes personnes ayant besoin de nos services même si elles ne rentrent pas dans le cadre des exigences des financeurs. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 11 Pénibilité du travail (physique et/ou psychologique) Capacité à exercer le métier jusqu'à l'âge de la retraite (quels éléments pèsent le plus ?) |    | Pas de pénibilité particulière Accueil de la souffrance des publics, mise à distance. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |

| Unité de travail Conseillers CLEFS 71 | | | | |
|---|---|--|-------------------------|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
| 12 Impression de pouvoir faire du bon travail |  | Oui, on les aides à s'insérer, retour positif des publics, partage avec les publics, liens forts, pas de jugements, neutralité. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 13 Impression que son travail est utile |  | Oui, on donne du sens à notre travail, il est utile, confiance réciproque. Constat de l'évolution, des progrès réalisés. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'organisation du travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 14 Clarté de la définition des missions confiées, + définition des rôles de chacun dans l'organisation et bonne articulation. Fiche de poste (imprécisions des priorités,...) |  | Fiche de poste adaptée, exigée par les financeurs. Tout est clair. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 15 Stabilité de la mission : apporte-t-on fréquemment des changements dans votre poste ? (modifications fréquentes, comprises, demandées, possibilité d'évolution,...) |  | Evolution des exigences du FSE qui demande une adaptation régulière (financement sur 2 ans depuis 2022, avant bilans Annuel) Création d'outils pour s'adapter aux évolutions Evolution du public depuis 2015 plus de publics FLE | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |










Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|---|---|
| 16 Compréhension du travail et du processus global d'organisation du travail |  | Bonne compréhension des attentes et des exigences de notre poste | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 17 Appréciation globale de l'organisation : est-ce que le travail est bien organisé ? (fluidité du processus de travail, problèmes d'articulation du travail avec les autres services,...) |  | Travail d'équipe, bonne communication des informations. Bonne relation avec les partenaires (le pont , mission locale, Bse, CCAS, France travail...) | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 18 Anticipation et planification, prévisibilité du travail : est-ce que vous pouvez prévoir votre charge de travail ? (possible, impossible, suffisante, insuffisante,...) |  | On organise le planning, prise de rdv, planification des actions de formation. Beaucoup dans l'échange. | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 19 Marge de manœuvre : avez-vous une latitude pour organiser votre travail ? le planifier, choisir la méthode,.... |  | Oui organisation dans la cohérence avec l'organisation et les besoins du service Prise de décision avec accord de la Direction. | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Maintenir les acquis | |
| |  | | |










Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|--------------------------------|---|
| 20 Degré de cohérence entre les exigences existe-t-il des contradictions entre toutes les directives ? (faire vite et bien, satisfaire le client et le respect de délais, de quotas,...) |   <p>Bonne cohérence, exigence adaptée au missions. Pas de contradiction.</p> | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 21 Gestion du changement : comment les changements importants sont gérés ? nombreux, brutaux, rapides, impliquant les salariés, expliquées, mouvement perpétuel... |    <p>Départ de collègues donc formation des nouveaux collègues. Compréhension de certains collègues pas toujours claire ce qui apportait des difficultés.</p> | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 22 Stabilité des équipes, est-ce que vous changez fréquemment de collègues ? (à cause du type de contrat de travail [intérim, CDD...], temps partiel choisi, remplacements de salariés qui partent, sous-traitance...) |    <p>Succession de collègues depuis 2015 sur des périodes relativement longues</p> | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |










Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|--|--------------------------------|---|
| 23 comment ressentez-vous vos horaires de travail ? (degré de cohérence avec les rythmes biologiques, contraignants, atypiques,...) |  Aménageable en fonction des besoins | | |
| |  Organisé en cohérence avec les besoins du public | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 24 Temps de récupération physique et psychologique est-il suffisant ? toujours/parfois insuffisant,...) |  oui | | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | | | |
| Facteurs liés aux relations interpersonnelles (sans liens hiérarchiques) dans le travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 25 Appréciation globale des relations entre collègues (satisfaisantes, dégradées, fortement dégradées, violences physiques, insultes, irrespects sexuels,...) – <i>distinguer au sein de l'équipe et au sein de l'entreprise, préciser si concernent des non salariés de l'entreprise</i> sentiment de discriminations ? |  Bonnes relations de travail | | |
| |  | | |
| |  | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |













Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|--|---|-------------------------|------------------------------------|
| <p>26 Soutien, entraide entre collègues du service ou avec d'autres services (existant, un peu, beaucoup, inexistant,...) Equipe soudée ? degré de cohésion ? solidarité</p> | <p> Toujours du soutien à apporter, et soutien des collègues.  Echanges avec les collègues pour avoir des compléments d'information, accueil favorable des collègues quand je les sollicite. </p> | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | |
| <p>27 Temps d'échanges formels (réunions) et informels entre les salariés où il est débattu du travail, de la façon de l'exécuter, des problèmes rencontrés</p> | <p> Temps de réunion avec les bénévoles, temps de réunion avec le Directeur.  Points d'étapes réguliers planifié sur l'agenda.  Echanges informels avec les prescripteurs sur les situations en cas de besoin. Etre attentifs aux petits moments informels où peut ressortir une information importante.</p> | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | |
| <p>28 Relations nécessitées par le travail imposant de contraindre ses humeurs et ses émotions : c'est-à-dire nécessité de faire face :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à des situations d'agressivité et de violences - ou à un public en difficulté, nécessitant empathie, | <p> Etre dans l'empathie et la bienveillance, apporter du soutien, valoriser le positif  Aller à l'essentiel pour relativiser </p> | | |

Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|--|---|--------------------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - ou à des situations imposant de forcer ses émotions –[ex :obligation de toujours être de bonne humeur] - | | | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | | |
| <p>29 Peur au travail (à cause d'éléments internes ou externes à l'entreprise,...)</p> | <p>  </p> | <p>Jamais.</p> | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | | |
| Facteurs liés au management subi | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| <p>30 Transparence de la stratégie de l'entreprise, êtes-vous au courant des futurs projets ? compréhension des orientations de l'entreprise</p> | <p>  </p> | <p>Très claire, nous sommes informés quand c'est nécessaire.</p> | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | | |
| <p>31 Appréciation globale du management (peu participatif, autoritaire, clarté de l'organisation hiérarchique, management déficient, éclaté sur plusieurs personnes de même niveau, respectueux ? ...) sentiment de discriminations ?</p> | <p>  </p> | <p>Communicatif, très présent et réactif à nos sollicitations</p> | | |











Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|--|---|---|---|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 32 Organisation matricielle : vous arrive-t-il de travailler ponctuellement, souvent, <i>pour</i> un autre manager que le vôtre ? |  | Pas concerné | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 33 Proximité du hiérarchique direct : où est-il physiquement ? sur place ? dans un autre bâtiment ? passe tous les jours ? sur un autre site ?... |  | Sur site, visite journalière, échanges informels. Visite appréciée par les bénévoles lors des temps de formation ou autre. Organisation de moments conviviaux avec les bénévoles et les apprenants. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 34 Disponibilité du hiérarchique direct : vous sentez-vous écouté par votre supérieur direct ? |  | Oui entièrement. On va le voir régulièrement, se rend disponible. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 35 Aides possibles, soutien (sous différentes formes,...pour un salarié en difficulté personnelle,...), votre supérieur vous apporte-t-il de l'aide concrète ? |  | Oui compréhension (accord d'absence par exemple) avec vérification d'une continuité de service | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |

Unité de travail Conseillers CLEFS 71








| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|--|------------------------------------|
| 36 Le management favorise et respecte la cohésion de l'équipe (collectif de travail) | 😊 | Dans notre collectif bien sûr | |
| | 😐 | | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 37 Compétence de décision du hiérarchique direct : peut-il prendre les décisions seul ? (« courroie de transmission » ? dispose d'une marge d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ?...) | 😊 | Ne décide pas seul car un président et un bureau de l'association. | |
| | 😐 | Doit avoir une certaine marge de manœuvre. | |
| | 😞 | Soutenu par le CA. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 38 Participation / représentation /implication dans le processus de décisions : est-ce qu'on vous consulte pour les décisions concernant votre travail ? (façon de faire, organisation,...) Attention ! cette participation au processus décisionnel, ne signifie aucunement que l'employeur est tenu de retenir votre avis : il est souverain dans ses décisions | 😊 | Concertation sur les différents projets. | |
| | 😐 | Entendu et on a la place pour faire des propositions. | |
| | 😞 | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 39 Reconnaissance du travail accompli, des efforts consentis (pour | 😊 | Entretiens évaluation annuels et | |
| | 😐 | professionnels, mails de remerciement. | |
| | 😞 | | |

Unité de travail Conseillers CLEFS 71













| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|--|---|---|---|
| une tâche particulièrement difficile,... selon quelles modalités ?) | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 40 la sécurité et la santé des salariés font partie des missions du manager |    | Oui s'est son rôle, il n'est pas indifférent aux soucis de santé des salariés. | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 41 Les relations avec les autres hiérarchiques (le N+2, 3) sont faciles, possibles (ou soumises à procédure, difficiles, mal vues, impossibles,...) Rythme des rencontres, aidant, intransigeant, pressant |    | Oui pas de difficultés (président, CA). | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 42 Evaluation du travail : avez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? (évaluation transparente, selon des modalités électroniques, en permanence,...) |    | Objectif collectif sur le nombre d'apprenant pour le FSE. Objectifs sont atteignable avec une évolution maîtrisée. | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| |  | Peut toujours mieux faire. | |

| Unité de travail Conseillers CLEFS 71 | | | |
|--|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
| 43 Rémunération : êtes-vous satisfaits ? (équité ? inclut des primes ? basées sur le travail individuel ou collectif ? qui a la décision des augmentations ?...) | 😊 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Revalorisation et dénomination du poste (coordination). | CCN appliquée. |
| Facteurs liés à l'environnement général, physique et technique | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 50 Cadre général (agréable, médiocre, sale, lugubre, isolement,...) | 😊 | Bien installé, salle attiré, possibilité d'isolement pour entretien avec apprenant | |
| | 😊 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 51 Ambiances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, éclairage, substances toxiques, conditions sanitaires,...) | 😊 | Beaucoup trop chaud l'été | |
| | 😊 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Avoir un climatiseur mobile | |
| 52 Ergonomie des lieux et/ou des postes de travail (ergonomie du poste, manque d'espace,...) | 😊 | Emplacement des bureaux bien pensé positionnement gênant de la box internet. | |
| | 😊 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Voir pour un câble plus long. | Possibilité d'achat de câble plus long. |
| Facteurs liés au vécu de la crise sanitaire | | | |
| | 😊 | Bien vécu | |





Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|--|---|--|--|--|
| Globalement comment avez-vous vécu la crise sanitaire ? vécu perso et pro, ressenti d'insécurité ? Ce qui vous a le plus marqué ? |  | | | |
| Avez-vous travaillé durant la crise ? vécu ? ressenti d'insécurité ? activité partielle (=chômage),... ? Ce qui vous a le plus marqué ? |  | Oui, c'était essentiel par rapport aux apprenant pour les rassurer. Maintien du lien et de l'aspect pédagogique. Beaucoup d'improvisation. | | |
| 53 - Avez-vous télétravaillé ? Quand, comment, combien de temps, où ...Selon quelles modalités ? quelle organisation ? rythme des contacts avec votre hiérarchie, vos collègues, la direction ? Ce qui vous a le plus marqué ? Télétravaillez-vous encore ? |  | Oui demande beaucoup d'organisation pour le suivi des dossiers J'ai dû utiliser un téléphone personnel. | | |
| Que voudriez-vous améliorer dans le télétravail ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 54 Pérennité économique de l'entreprise : avez-vous peur pour votre emploi ? (degré d'incertitude sur son emploi, son salaire,...) position de l'entreprise connue sur son marché (leader ?...) Particularité du secteur d'activité |  | Pas de garanti de continuité du financement en fonction du climat politique vis-à-vis de la population des étrangers | Réponse à appel à projet avec sécurisation financière plus importante depuis 2022. (Subvention FSE sur 2 ans.) | Négociation de nouvelles sources de financements complémentaires. (cf collectivités intercommunales) |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |

Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|--------------------------------|---|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Pas de notre ressort. | | |
| Facteurs subjectifs (conciliation vie privée vie professionnelle) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 55 Horaires articulés à la vie privée (écoles, transports,...) |  Pas de difficultés. | | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 57 Nécessité de réaliser des tâches au domicile (saisies diverses, transmission d'informations, finalisation de dossiers, rattrapage de temps suite à formation,) Equipement professionnel portable à domicile (Ordinateur, téléphone, fournis par l'entreprise ? |  non | | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 58 Existence d'astreinte (rythme,...) |  non | | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 59 Pause : soumise à condition ? lieu approprié ?... |  Pas de condition particulières. | | |
| |  | | |
| |  | | |

Unité de travail Conseillers CLEFS 71

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
|---|---|---|-------------------------|---------------------------------------|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 60 Possibilité d'organiser une absence soudaine |    | Oui avec accord de la direction. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Qualité de Vie et des Conditions de Travail | | | | |
| 61 – avez-vous un sentiment d'égalité professionnelle dans votre entreprise ? Mixité des emplois ? | | oui | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| 62 – avez-vous le sentiment d'une prise en compte des diversités dans votre entreprise ? | | oui | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| 63 – quel est le rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ? | | Représenter le personnel si nous avons des questions et prendre en considération nos questions auprès de la hiérarchie. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| |  | | | |

| Unité de travail Conseillers CLEFS 71 | | | |
|---|---|---|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyses | Plan d'action / Solutions retenues |
| 64 Quel est le niveau de votre épanouissement au travail ? | ☹ | Réal plaisir de venir travailler et d'accomplir ma mission. | |
| | ☹ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | | | |

| Unité de travail Conseillers CLEFS 71 | | | |
|--|--|---|--|
| | | Observations / Analyses | Solutions retenues / Plan d'action |
| Parmi les difficultés que vous avez pu pointer, précisez les 3 difficultés les plus pénalisantes/gênantes/impactantes | 1- Pérennité des financements des dispositifs 2- Revalorisation du poste 3- La chaleur | Financement FSE important de la plateforme qui génère des contraintes assez classiques sur ce type de financement. Application de la CCN. Prise en compte des règles de sécurité liées à la chaleur via le DUERP. <u>A noter :</u> L'unité de travail « CLEFS 71 » exprime un très fort bien-être et travaille avec sérénité aussi bien avec les collègues, partenaires et bénévoles, qu'avec la direction. | Maintien de l'approche analytique du budget CLEFS 71 pour sécuriser l'activité. Négociations auprès des collectivités intercommunales pour renforcer le soutien de la plateforme. Suivi du système de classification. Suivi du DUERP. |

Nom unité de travail : Psychologue

Composition du groupe /ancienneté : Sarah NAPOLITANO (8 ans)

Date : 2/07/24










Evaluateurs : Isabelle HOCQUETTE, puis Justine ROUX.

Description sommaire du travail : entretiens individuels / travail avec l'équipe.







Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|--|---|--|--|
| 1 charge de travail : comment pouvez-vous la qualifier ? (constante, épisodique, saisonnière, imprévisible, aléatoire, régulière, existence de pics fréquents ou rares,...) | 😊 | Constante mais chargée (2 jours par semaine de présence) | Convention spécifique ARML – ARS. L'appel à projet intègre des règles de répartition des temps de psychologues par structure en fonction des enveloppes financières attribuées par le FSE. (En 2024 au 04.08.24, une baisse des accompagnements de 14.3% est constatée. cf.36) | Suivi de l'évolution des accompagnements et remontées utiles à l'ARML en cas de besoins spécifiques. |
| | 😐 | Délai d'1 mois pour nouveaux rdv | | |
| | ☹️ | Peu de temps en dehors des entretiens Déborde des horaires prévus Déplacement sur les permanences : organisation, temps de trajet | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Temps de travail à augmenter pour élargir les champs d'actions (plage d'urgence, ateliers collectifs...) | Voir ci-dessus. | Voir + haut. |
| 2 Nécessité de se dépêcher , êtes-vous concernés ? Pression temporelle (constante, épisodique,...) | 😊 | Oui du fait de l'enchaînement des rdvs, gestion du temps, bilans semestriels et annuels, travail administratif. | Possibilité d'adapter la durée des entretiens même si la démarche est « naturellement » complexe compte tenu des variétés de situations. | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Avoir plus de temps d'analyse. | Temps partiel qui priorise l'accompagnement. | Maintien des possibilités de participations aux temps d'échanges ARML, ou d'autres partenaires. |
| 3 consignes et informations nécessaires pour travailler : détenez-vous assez d'informations pour bien effectuer votre travail ? (quantité, qualité, infos complexes, en langue étrangère, rares et difficiles à trouver, nécessitant une veille constante...) | 😊 | oui | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|---|---|---|
| 4 Interruptions perturbantes : est-ce qu'il arrive que vous soyez obligé d'interrompre votre travail ? Rares, occasionnelles, importantes, systématiques,... provenances ? |  | Rarement mais déjà arrivé en cas d'urgence en entretiens. | |
| |  | | |
| |  | Régulièrement sur les temps administratifs . | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Améliorer la communication pour éviter au maximum les interruptions. | |
| 5 Exigences dans la réalisation du travail : y'a-t-il des exigences particulières à respecter dans votre travail ?— <u>autre que la rigueur exigée dans tous les métiers</u> (complexité dans l'exécution comportant risque d'erreurs, précision, qualité, vigilance...) |  | Confidentialité. | |
| |  | Ecoute qualitative constante. | |
| |  | Vigilance sur le respect de la durée des entretiens. | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous, comment faire ? | QVCT | Avoir plus de temps entre les entretiens | Cadre des entretiens classiques avec possibilités d'adaptations. |
| 6 Particularités quelconque propre à l'organisation du travail : êtes-vous concernés ? (monotonie, autonomie trop ou trop peu, travail répétitif, socialement dévalorisé, travailleur isolé ...) |  | Autonomie satisfaisante. | Possibilité offerte de participer à des ateliers collectifs. |
| |  | Parfois monotonie car uniquement entretiens individuels. | |
| |  | Déplacements sur les permanences qui demandent du temps d'organisation. | |
| | | | Maintien de la possibilité offerte de participer à des ateliers collectifs. (Expérimentation d'actions de type « groupe de parole ») |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|--|--|---|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Planification différente des temps de consultations. Temps de permanence fixe sur les antennes. Soutien à l'organisation. | Proposition non effectuée. Le volume de jeunes reçu ne permet pas d'envisager des permanences fixes. Type de soutien dans l'organisation non précisé. | |
| 7 Moyens pour réaliser le travail matériels ou humains (en quantité, en qualité, ...) |  Manque matériel (tests, photo-langage...) | Une maintenance de l'ensemble des PC a été effectuée. Il n'est pas prévu de téléphone portable lorsqu'il n'y a pas de permanences extérieures régulières ou de travail partenarial très important (ateliers partenaires CEJ, services entreprises). | Vérification des besoins en informatique possible. Etude d'outils possible en cas de besoin. |
| |  | | |
| |  Ordinateur obsolète. Soutien à l'organisation des rdv. Téléphone portable sans carte sim. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Facilitation de l'acquisition de matériel. Abonnement téléphone portable. | | Voir + haut. |
| 8 compétences en adéquation avec les exigences du poste : avez-vous toutes les compétences/formations pour assumer votre poste ? ou manques –processus prévu pour combler ? ou compétences supérieures à ce qui est nécessaire,...] |  Manque de formation continue : externe, lecture... | Salariée mise à disposition. Les outils formations sont du ressort de l'employeur APSALC. Les réunions ARML ne sont pas du ressort de la MILOBL. L'analyse de la pratique a toujours été proposée le mardi (jour où travaille la psychologue). Le soutien principal s'effectue sous la forme d'entretiens individuels à destination des jeunes. | |
| |  | | |
| |  Suppression des réunions ARML entre psychologues Analyse de la pratique métiers sur un jour non travaillé à la Milo Pas de compétence en animation | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Formations et échanges avec les pairs | | Possibilité de participation à des réunions de type « échanges de pratiques ». |










Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|---|--|--|--|
| 9 obligation de faire des choses contraires à ses valeurs : vous sentez-vous heurtés dans votre conscience par des aspects du travail ou la manière de l'accomplir ? conflit de valeur = faire des choses qu'on désapprouve sur le plan éthique. | 😊 | Oui de plus en plus, la considération des jeunes se perd, centrer notre travail sur les jeunes est moins évident (moins de temps d'échanges avec l'équipe) Je suis garante de mon éthique | | Maintien de l'organisation de temps de réflexion collectifs (cf. séminaires, groupes de travail) |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Maintenir un contexte de travail favorable à mon éthique, maintenir un cadre professionnel | | Charte des valeurs et engagements de suivi. |
| 10 Degré d'adhésion aux valeurs développées : vous sentez-vous d'accord avec les valeurs de l'entreprise ? | 😊 | Adhésion aux valeurs humaines de l'équipe de la Milo de Louhans, mais moins avec les propositions gouvernementales qui sont pas suffisamment adaptées aux jeunes. | | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Conserver les valeurs humaines mises à mal par le contexte actuel et que notre expertise soit consultée. | Les expertises de chacun sont prises en compte via les référencements et également les groupes de travail thématiques (Exemple : séminaires) | Valorisation des expertises via entretiens de suivi direction – salariés, et temps de présentation des référencements lors de réunions d'équipe. |
| 11 Pénibilité du travail (physique et/ou psychologique) Capacité à exercer le métier jusqu'à l'âge de la retraite (quels éléments pèsent le plus ?) | 😊 | Oui accompagnement de jeunes avec problématiques lourdes, avec moyens réduits. Conditions de travail difficiles. | Les moyens demandés sont liés à des outils externes pour une meilleure prise en charge des publics. | Recensement des problématiques et besoins pouvant être effectué. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|--|---|---|------------------------------------|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Réduire la charge mentale, accès à la formation, rémunération. Reconnaissance de la pénibilité du travail. | | Formation RPS. |
| 12 Impression de pouvoir faire du bon travail | 😊 | J'ai l'impression de faire du bon travail malgré les conditions peu adaptées (impression de bricoler, de s'adapter sans cesse ce qui demande beaucoup d'énergie) | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Reconnaissance de mes compétences et des besoins | | Entretiens de suivi. |
| 13 Impression que son travail est utile | 😊 | Oui. | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Temps de travail supplémentaire et du temps pour garder du sens au travail accomplie. | Contraintes externes liées au fonctionnement de la subvention ARS-ARML. | |
| Facteurs liés à l'organisation du travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 14 Clarté de la définition des missions confiées, + définition des rôles de chacun dans l'organisation et bonne articulation. Fiche de poste (imprécisions des priorités,...) | 😊 | Fiche de poste claire : entretiens individuels avec les jeunes, ateliers collectifs et temps d'échanges avec les conseillers Manque de transparence sur les fiches de postes de chacun | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|---|--|--|---|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Détailler les missions sur l'opérationnel et nommer les compétences attendues Avoir accès à des documents qui me renseignent sur les fiches de postes des collègues afin de faciliter l'articulation en équipe. | Les référencements de chaque collègue sont communiqués et accessibles via milobl.fr. | Nouveaux référencements avec informations sur le sujet.. |
| 15 Stabilité de la mission : apporte-t-on fréquemment des changements dans votre poste ? (modifications fréquentes, comprises, demandées, possibilité d'évolution,...) |  | Non pas de modifications fréquentes mais pas d'évolution non plus. | Pas de proposition d'évolution. | Possibilité d'expérimentation de groupes de paroles. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Possibilité d'évolutions dans le poste et les missions | | Voir + haut. |
| 16 Compréhension du travail et du processus global d'organisation du travail |  | Mon travail dans la structure, je le comprends mais j'ai mis du temps pour apprendre à connaître le milieu de l'insertion. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Présentation pour connaître et comprendre les mission, les partenaires, les orientations possible dans le milieu de l'insertion | Les missions de psychologues sont soutenues par l'équipe de conseillers référents des publics pour toute orientation utile vers tel ou tel partenaire. | Rappel des articulations utiles dans le cadre des missions de chacun. |
| 17 Appréciation globale de l'organisation : est-ce que le travail est bien organisé ? (fluidité du processus de travail, problèmes d'articulation du travail avec les autres services,...) |  | Agenda partagé permet une certaine fluidité dans l'organisation des rdv et le travail avec l'équipe. Manque d'articulation avec les autres services (tout le monde ne procède pas de la même manière). | | |
| |  | | | |
| |  | | | |










Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|--|---|---|
| | | Fluidité dépendante de la façon de travailler de chacune. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Formaliser des temps de travail commun individuel ou collectif, écrire des processus pour que ça reste dans le temps. | Des informations des différentes actualités et procédures sont communiquées. (Notamment via les notes de synthèse transmises par la direction). |
| 18 Anticipation et planification, prévisibilité du travail : est-ce que vous pouvez prévoir votre charge de travail ? (possible, impossible, suffisante, insuffisante,...) | 😊 | Tout est planifié mais il y a toujours des imprévus qui font que le déroulé de la journée n'est pas toujours celui que j'avais imaginé. Efforts pour me tenir au planning. | |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Maintenir un planning est important pour moi et continuer de m'y tenir un maximum. Améliorer mes capacités à accueillir l'imprévu (pouvoir se rendre disponible et garder de la souplesse de fonctionnement). | Formation Gérer les priorités. |
| 19 Marge de manœuvre : avez-vous une latitude pour organiser votre travail ? le planifier, choisir la méthode,.... | 😊 | Plus ou moins Difficultés d'organisation des temps en permanences liées à la disponibilité des jeunes et à la mienne. Limitée par le temps de présence hebdomadaire.. | |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir un temps de travail complet. Souplesse et fluidité améliorées grâce à la disponibilité des collègues. | Modèle proposé non prévu par les conventions. |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|--|--|---|--|
| 20 Degré de cohérence entre les exigences existe-t-il des contradictions entre toutes les directives ? (faire vite et bien, satisfaire le client et le respect de délais, de quotas,...) | 😊 | Contradictions entre le temps d'attente pour avoir un premier rdv et la souffrance exprimée par le jeune qui parfois ne peut pas attendre. Organisation à ma main dans la fréquence des rdv et la durée des suivis, ce qui me permet de maintenir une adéquation avec les besoins du jeune. | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir des plages d'accueils d'urgences hebdomadaire. | Proposition ne pouvant pas être retenue en raison des faibles sollicitations de jeunes. | |
| 21 Gestion du changement : comment les changements importants sont gérés ? nombreux, brutaux, rapides, impliquant les salariés, expliquées, mouvement perpétuel... | 😊 | Changements imposés et malheureusement pas suffisamment anticipés (turn over, directives de l'état pour les dispositifs, ...) | Contraintes externes. | Maintien des dynamiques liées à la mise en place des nouveaux dispositifs. (Groupes de travail, séminaires, ...) |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir du temps de préparation collectif pour la mise en place des nouveaux dispositifs Temps pour accueillir les nouveaux collègues | Séminaires mis en place facilitant l'adaptation aux actualités du réseau. | Séminaire annuel. Parcours d'intégration des nouveaux arrivants revisité. |
| 22 Stabilité des équipes, est-ce que vous changez fréquemment de collègues ? (à cause du type de contrat de travail [intérim, CDD...], temps partiel choisi, remplacements | 😊 | Trop souvent, nous avons pu accéder à une stabilité profitable pour le travail en commun qui à durée trop peu de temps (début 2021 à fin 2023) | Contraintes externes. | Nouvelle feuille de route intégrant un cadre sécurisant. |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|---|--|---------------------------------------|--|
| de salariés qui partent, sous-traitance...] | | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Retrouver une stabilité d'équipe et s'enrichir de l'arrivée des nouveaux collègues. | | Voir + haut. |
| 23 comment ressentez-vous vos horaires de travail ? (degré de cohérence avec les rythmes biologiques, contraignants, atypiques,...)] |  | Confortables. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Venir plus tard le matin et partir plus tard le soir | | |
| 24 Temps de récupération physique et psychologique est-il suffisant ? toujours/parfois insuffisant,...)] |  | Pour le travail à la mission locale oui mais l'articulation avec le samsah rend les choses plus difficile. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | Avoir un temps plein à la mission locale | | Contraintes liées à notre convention. | Prise en compte de toutes opportunités liées aux financements complémentaires. |
| Facteurs liés aux relations interpersonnelles (sans liens hiérarchiques) dans le travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 25 Appréciation globale des relations entre collègues (satisfaisantes, dégradées, fortement dégradées, violences physiques, insultes, irrespects sexuels,...) – <i>distinguer au sein de</i> |  | Je suis passée de relations satisfaisantes à une dégradation temporaire du fait de l'état générale de l'équipe (difficultés, souffrance) | | Formation RPS Nouvelle feuille de route. DLA, évaluation RPS. |
| |  | | | |
| |  | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|--|---|---|---|
| <i>l'équipe et au sein de l'entreprise, préciser si concernent des non salariés de l'entreprise sentiment de discriminations ?</i> | | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Retrouver de la sérénité au travail | | |
| 26 Soutien, entraide entre collègues du service ou avec d'autres services (existant, un peu, beaucoup, inexistant,...) Equipe soudée ? degré de cohésion ? solidarité | 😊 | Equipe très soudée avec des valeurs communes et partagées. Souhait de cohésion. | | |
| | 😐 | Mais qui s'est extrêmement dégradé depuis le début de l'année 2024. | | |
| | ☹️ | Je trouve toujours du soutien auprès de la plupart de mes collègues. | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Que les valeurs communes puissent de nouveau se partager. Analyse de la pratique professionnelle. | Un travail sur les valeurs a été réalisé à plusieurs reprises. (Séminaire, et DLA) L'analyse des parcours a pour objectif de répondre aux besoins de trouver des solutions nouvelles à tel ou tel type de situation. | Charte des valeurs et déclinaison sous la forme d'engagements. |
| 27 Temps d'échanges formels (réunions) et informels entre les salariés où il est débattu du travail, de la façon de l'exécuter, des problèmes rencontrés | 😊 | Travail constructif et qualitatif se trouve plus sur les temps informels qu'en réunion. | | Nouvelles modalités des réunions d'équipe. (Réunion une fois par quinzaine et temps de travaux individuels direction – salariés) |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |













Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|--|--|---|---|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Retrouver du temps de travail formel qualitatif et limiter l'informel | | Renforcement des temps de suivi des actions. (Entretiens individuels direction – salariés). Temps spécifiques thématiques proposés lors des réunions d'équipe par les référents d'actions. |
| 28 Relations nécessitées par le travail imposant de contraindre ses humeurs et ses émotions : c'est-à-dire nécessité de faire face : - à des situations d'agressivité et de violences - ou à un public en difficulté, nécessitant empathie, - ou à des situations imposant de forcer ses émotions –[ex :obligation de toujours être de bonne humeur] - | ☺ ☹ ☹ | Je constrains extrêmement mes émotions avec le public accueilli du fait de ma posture professionnelle. Je tends à être le plus agréable possible avec mes collègues même si ce n'est pas toujours le cas. | Formation communication effectuée. | Etude de la mise en place d'une formation sur le thème de la « bienveillance, le non jugement et le respect ». |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir des temps de décompressions | La nouvelle direction a mis en place un temps de cohésion annuel qui permet à l'équipe de se retrouver dans un cadre propice aux échanges. L'équipe a la possibilité d'avoir des temps de pause. | Maintien d'un cadre de travail sécurisant. (temps de pause, séminaires, temps de cohésion) |
| | ☺ ☹ | | | Nouvelle feuille de route au cadre sécurisant. |





Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|--|---|--|--|
| 29 Peur au travail (à cause d'éléments internes ou externes à l'entreprise,...) | ☹ | Parfois de l'anxiété en arrivant le matin en espérant ne pas trouver l'équipe trop stressé | | Formation prévention RPS. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Retrouver une ambiance de travail sereine | | Voir + haut. |
| Facteurs liés au management subi | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 30 Transparence de la stratégie de l'entreprise, êtes-vous au courant des futurs projets ? compréhension des orientations de l'entreprise | 😊 | Non les objectifs sont clairs mais les projets institutionnels sont manquants. | L'intervention de la psychologue s'inscrit dans une démarche régionale innovante et utile pour les publics. Les projets de la structure sont nombreux et une liberté est donnée pour mettre en place des actions nouvelles correspondant à des besoins spécifiques. (Exemples : animation d'atelier, partenariats, ...) | Maintien de la dynamique globale facilitant une offre de services de qualité. |
| | 😐 | | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ? | | |
| 31 Appréciation globale du management (peu participatif, autoritaire, clarté de l'organisation hiérarchique, management déficient, éclaté sur plusieurs personnes de même niveau, respectueux ? ...) sentiment de discriminations ? | 😊 | Je suis salariée de l'apsalc j'ai un lien décisionnel sur l'organisation de mon travail Démarches multipliés Management très souple voire inexistant | Traditionnellement le statut de mise à disposition offre une liberté et autonomie plus importante. Cette liberté et cette autonomie n'empêchent pas l'intégration de la psychologue au sein de l'équipe, et la participation aux réunions et actions thématiques multiples. (Exemple : séminaires, réunion d'équipe, événements, ...) | Maintien de la participation aux réunions d'équipe. Suivi individuels du référencement. (Entretiens direction – salariées) Présentation des actions des référents en réunions d'équipe. |
| | 😐 | | | |
| | ☹ | | | |









Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|---|---|--|--|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Simplifier la gestion de mon contrat Ressentir plus d'implication du manager | Contraintes administratives ne dépendant pas de la mission locale. L'implication du manager peut s'observer facilement à l'aulne de plusieurs éléments. (Détails voir + haut) | Voir + haut. |
| 32 Organisation matricielle : vous arrive-t-il de travailler ponctuellement, souvent, <i>pour</i> un autre manager que le vôtre ? |  | Je reçois des instructions directes de l'ARML et de l'APSALC. | Les réunions d'équipe permettent d'échanger de manière importante sur toutes les actions des référents. | Suivi individuels du référencement. (Entretiens direction – salariées) |
| |  | Mes échanges avec le directeur de la mission locale sont surtout fonctionnels. | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ? | | |
| 33 Proximité du hiérarchique direct : où est-il physiquement ? sur place ? dans un autre bâtiment ? passe tous les jours ? sur un autre site ?.... |  | La mission locale délègue la gestion des RH me concernant à l'Apsalc. | | |
| |  | Dans les mêmes locaux , disponible quand j'ai besoin, et très accessible. | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 34 Disponibilité du hiérarchique direct : vous sentez-vous écouté par votre supérieur direct ? |  | Non car pas d'échanges de fond sur ma fonction et mon travail. | La psychologue fait peu de remontées sur son activité en dehors des bilans effectués dans le cadre la convention ARML-ARS-MILO. | Voir + haut. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir des échanges plus qualitatif. | | Voir + haut. |
| 35 Aides possibles, soutien (sous différentes formes,...pour un salarié en difficulté personnelle,...), votre |  | Je n'ai pas eu cette demande mais je n'ai pas ressenti spontanément de soutien | Le financement de l'a convention « psychologue » nécessite un suivi administratif rigoureux (saisies MDFSE 2021-2022-2023.) Afin de permettre à la | Nouvelle modalité de l'appui administratif. (Saisie MDFSE+ via le secrétariat, et temps de suivi de l'action direction – référente psychologue). |
| |  | | | |
| |  | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|---|--|--|--|
| supérieur vous apporte-t-il de l'aide concrète ? | | | psychologue de se concentrer sur ses missions principales, la direction apporte un soutien administratif via la saisie des dossiers sur l'applicatif MDFSE. La direction valide régulièrement des aménagements dans le cadre des interventions de la psychologue. (adaptations horaires de travail). | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Plus d'échanges | | Voir + haut. |
| 36 Le management favorise et respecte la cohésion de l'équipe (collectif de travail) |  | Non il ne la favorise pas au quotidien du fait de son absence d'implication et je remarque des comportements clivant actuellement. | Eléments non illustrés. Remarque très particulière compte-tenu de l'implication de la direction sur l'ensemble de l'activité de la structure : écoute, organisation consensuelle, innovations RH (Outil de gestion agenda, séminaires, temps de cohésion, programme de formation, ...) Pour rappel, la direction anime chaque semaine un temps de réunion permettant à chaque salarié de partager ses actualités, propositions et analyses diverses. | Voir + haut. (Nouvelle feuille de route) |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir un mode de management plus impliqué et participatif | Elément non illustré. | |
| |  | Je ne sais pas. | Pas de sollicitations sur le sujet. | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|---|--|--|---------------------------------------|
| 37 Compétence de décision du hiérarchique direct : peut-il prendre les décisions seul ? (« courroie de transmission » ? dispose d'une marge d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ?...) |  | J'ai besoin d'informations et de concertations pour les décisions qui concernent mon poste de travail. | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | J'aimerais connaître le circuit décisionnel | Le circuit décisionnel est clairement établi au sein de l'association. | Rappel du circuit décisionnel. |
| 38 Participation / représentation / implication dans le processus de décisions : est-ce qu'on vous consulte pour les décisions concernant votre travail ? (façon de faire, organisation,...) <small>Attention ! cette participation au processus décisionnel, ne signifie aucunement que l'employeur est tenu de retenir votre avis : il est souverain dans ses décisions</small> |  | Je suis consultée mais l'échange est toujours à mon initiative | La direction associe tous les salariés aux actualités de la MILOBL. (Ex. réunions d'équipe, séminaires) | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Moins porter le cadre seule | Un soutien administratif fort existe dans le cadre des missions liées au Point Ecoute Psychologue. (cf. bilans de l'action via MDFSE+, remontées ARML,) | |
| 39 Reconnaissance du travail accompli, des efforts consentis (pour une tâche particulièrement difficile,... selon quelles modalités ?) |  | Pas de retour sur mon travail et mon implication. | Les entretiens d'évaluation et professionnels sont du ressort de l'employeur. (cf. APSALC) | Mise en place d'entretiens de suivi. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Un retour séquentiel sur le travail effectué | | Voir + haut. |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|--|---|---|---------------------------------------|
| 40 la sécurité et la santé des salariés font partie des missions du manager | 😊 | oui | | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 41 Les relations avec les autres hiérarchiques (le N+2, 3 ...) sont faciles, possibles (ou soumises à procédure, difficiles, mal vues, impossibles,...) Rythme des rencontres, aidant, intransigeant, pressant | 😊 | Pas concerné | | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 42 Evaluation du travail : avez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? (évaluation transparente, selon des modalités électroniques, en permanence,...) | 😊 | Evaluation quantitative et qualitative des suivis annuels par l'ARML transmis à la direction Mission locale | | |
| | 😐 | Pas d'entretien d'évaluation annuel et professionnel | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | Avoir des entretiens annuels et objectifs d'évolution | |
| 43 Rémunération : êtes-vous satisfaits ? (équité ? inclut des primes ? basées sur le travail individuel ou collectif ? qui a la décision des augmentations ?...) | 😊 | Pas du tout | Contraintes externes. (Convention collective hors MILO) | |
| | 😐 | Pas de prise en compte de l'ancienneté | | |
| | 😞 | taux horaire faible malgré les différentes augmentations | | |













Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|--|--|---|---|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir un salaire décent qui valorise ma formation, mon expérience et mes compétences. | Contraintes externes. (Convention collective hors MILO) | |
| Facteurs liés à l'environnement général, physique et technique | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 50 Cadre général (agréable, médiocre, sale, lugubre, isolement,...) | 😊 | Insonorisation du bureau. | Contraintes bâtiment Maison de l'emploi. DUERP prenant en compte les éléments liées à la chaleur. | Etude d'une nouvelle valorisation de certains espaces. |
| | 😐 | Problème si bruit dans le couloir bureau trop petit avec le matériel informatique dans le placard (bruit + chaleur). | | |
| | 😞 | Tache sur le sol. Chaleur. Accueil pas accueillant. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Changement de bureau avec insonorisation plus d'espace un mobilier plus adapté à mes missions. | Possibilité d'utiliser autre bureau. (cf. en fonction des disponibilités) | Possibilité d'utiliser autre bureau. (cf. en fonction des disponibilités) |
| 51 Ambiances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, éclairage, substances toxiques, conditions sanitaires,...) | 😊 | Voir plus haut | Voir + haut. | Voir + haut. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Isolation et matériel informatique | Maintenance matériel informatique effectuée. | Suivi maintenance parc informatique. |
| 52 Ergonomie des lieux et/ou des postes de travail (ergonomie du poste, manque d'espace,...) | 😊 | Manque d'espace | | |
| | 😐 | Fils du téléphone et souris trop court | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Un bureau plus spacieux | Contraintes locaux. | |
| Facteurs liés au vécu de la crise sanitaire | | | | |





Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|--|---|--|---------------------------------------|
| Globalement comment avez-vous vécu la crise sanitaire ? vécu perso et pro, ressenti d'insécurité ? Ce qui vous a le plus marqué ? | 😊 | Moyens pas mis en face des demandes. | Télétravail proposé lors des crises sanitaires. | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Avez-vous travaillé durant la crise ? vécu ? ressenti d'insécurité ? activité partielle (=chômage),... ? Ce qui vous a le plus marqué ? | 😊 | Oui pas de réduction de temps de travail De faire les entretiens à domicile | Télétravail proposé lors des crises sanitaires. | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| 53 - Avez-vous télétravaillé ? Quand, comment, combien de temps, où ...Selon quelles modalités ? quelle organisation ? rythme des contacts avec votre hiérarchie, vos collègues, la direction ? Ce qui vous a le plus marqué ? Télétravaillez-vous encore ? | 😊 | Oui sur mes horaires normaux Je ne télétravaille plus et cela me convient pour les entretiens mais je peux l'envisager pour les tâches administratives | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer dans le télétravail ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 54 Pérennité économique de l'entreprise : avez-vous peur pour votre emploi ? (degré d'incertitude sur son emploi, son salaire,...) position de l'entreprise connue sur son marché (leader ?...) Particularité du secteur d'activité | 😊 | Oui le financement du poste est incertain | Convention spécifique pluriannuelle qui offre une visibilité sur plusieurs années. | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|---|---|---|---|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir une pérennité du poste | | |
| Facteurs subjectifs (conciliation vie privée vie professionnelle) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 55 Horaires articulés à la vie privée (écoles, transports,...) |  | Oui souplesse possible | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 57 Nécessité de réaliser des tâches au domicile (saisies diverses, transmission d'informations, finalisation de dossiers, rattrapage de temps suite à formation,) Equipement professionnel portable à domicile (Ordinateur, téléphone, fournis par l'entreprise ? |  | Réalisé parfois quand j'interviens sur les antennes. Pas d'équipement professionnel ou il n'est pas efficient (téléphone et ordinateur). | Pas de demande de travail à domicile. Equipement informatique avec maintenance. Pas de retours de difficultés liées à l'informatique. | Maintien du suivi de la maintenance informatique. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Pouvoir utiliser le téléphone et l'ordinateur mis à disposition. | Usage PC portable possible lors de déplacements. | |
| 58 Existence d'astreinte (rythme,...) |  | Non. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 59 Pause : soumise à condition ? lieu approprié ?... |  | Non sauf pour le repas | Contraintes bâtiment Maison de l'emploi. Possibilité d'utiliser également l'espace commun avec fenêtres. | |
| |  | | | |
| |  | | | |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|---|---|---|--|---|
| | | Lieu destiné au repas peu approprié (manque de fenêtre, micro-onde et d'espace) | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Avoir une vrai salle de pause avec plusieurs micro-onde | Salle de pause existant. | Rappel possibilité d'utiliser l'espace commun de la maison de l'emploi. |
| 60 Possibilité d'organiser une absence soudaine |  | Oui flexibilité possible | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Qualité de Vie et des Conditions de Travail | | | | |
| 61 – avez-vous un sentiment d'égalité professionnelle dans votre entreprise ? Mixité des emplois ? |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | Une plus grande diversité de poste serait la bienvenue. | Elément non illustré. | |
| 62 – avez-vous le sentiment d'une prise en compte des diversités dans votre entreprise ? | | Oui profils professionnels très variés. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | Encore plus de diversité. | Elément non illustré. Les missions locales interviennent sur de très nombreux sujets : emploi, formation, orientation, vie quotidienne, santé, logement, mobilité, culture, citoyenneté, ... | Valorisation de la diversité de notre activité. |

Unité de travail Psychologue

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / Analyses | Solutions retenues & plan d'action |
|--|--|--|---------------------------------------|
| | | Des référents existent pour chaque grand sujet. | |
| 63 – quel est le rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ? | | De défendre nos droits et de faire remonter nos demandes. | CSE mis en place en janvier 2024. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | Que ça perdure. | |
| 64 Quel est le niveau de votre épanouissement au travail ? | ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | D'avoir plus de perspective d'évolution, de formation et/ou de reconversion. | Entretiens de suivi. |

Unité de travail Psychologue

| | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|---|--|--|
| Parmi les difficultés que vous avez pu pointer, précisez les 3 difficultés les plus pénalisantes/gênantes/impactantes | 1. Le salaire / perspective d'évolution et de formation. 2. Les conditions matérielles (bureau, matériel informatique, ...). | Contraintes externes liées au conventionnement ARS-ARML. Contraintes bâtiment Maison de l'emploi. | Utilisation des bureaux voisins disponibles quand c'est possible. Etude plus globale des espaces mis à disposition. |

| | | | |
|--|---------------------------|---|--|
| | 3. Stabilité de l'équipe. | Structure de petite taille avec impact plus importants lors de changements. | Nouvelle feuille de route au cadre sécurisant. |
|--|---------------------------|---|--|

Nom unité de travail : Accueil / administratif

Composition du groupe /ancienneté : Jocelyne (42 ans) par téléphone avec questionnaire, Anaïs (8 ans) et Marion S (2 mois)

Date : 26/06 / 24 terminé le 03/07/2024

Evaluateur : Justine et Isabelle

Description sommaire du travail : accueil de la mission locale et assistante de direction

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|--|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 1 charge de travail : comment pouvez-vous la qualifier ? (constante, épisodique, saisonnière, imprévisible, aléatoire, régulière, existence de pics fréquents ou rares,...) | 😊 | Pics fréquents dans le mois pour le CEJ (alloc, création de dossier), variable en fonction de l'activité des jeunes, congé en fonction de l'allocation. A l'accueil variable parfois pics importants si bcp de FAJ, PPAE, pack auto et fonction de la fréquentation. Aléas des pannes (imprimantes, téléphone, internet...) Problèmes lors de retour de CP ou arrêt maladie : forte charge. | Charges propres aux missions liées à l'accueil et au suivi administratif. Suivi de l'activité chaque semaine en réunion d'équipe. | Nouvelles modalités de suivi de l'activité. Réunion tous les 15 jours. & Entretiens de suivi permettant d'avoir une veille sur l'activité et les charges de travail. (Direction - salariés référents) |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Doubleton pour les demandes d'alloc. Répartir les charges de travail, planifier des plages. | | Formation des salariés en interne pour permettre un relais lors des périodes d'absences. |
| 2 Nécessité de se dépêcher , êtes-vous concernés ? Pression temporelle (constante, épisodique,..) | 😊 | Contraintes dates de paiement ASP pour les allocs Dates butoirs pack auto et FAJ Pression du public sur des demandes financières. Remplacements des arrêts maladies et gestion des CP. | Contraintes extérieures. | Rappel des modalités de suivi de l'activité lors des arrêts maladie. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Formation « gérer l'agressivité du public » Validation des allocs par Anaïs sans passer par la direction (changement de droits sur i milo) | La validation des allocations passe par une signature avec valeur juridique. (cf. certigna) Une seule signature est possible : celle de la direction. | Formation. Gérer l'agressivité. |
| 3 consignes et informations nécessaires pour travailler : détenez-vous assez d'informations pour bien | 😊 | Pour nouveau salarié : bcp d'info à connaître, transmise sur le flux. Assistante de direction : manque d'info pour gestion des CP et sur les missions en général. | Une boîte à outils régionale et locale existe, ainsi qu'un espace collaboratif sur milobl.fr et une base documentaire sur le serveur. | Parcours d'intégration des nouveaux salariés. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |








| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| effectuer votre travail ? (quantité, qualité, infos complexes, en langue étrangère, rares et difficiles à trouver, nécessitant une veille constante...) | | | Les éléments sur la gestion des CP sont lisibles et de façon transparente sur Manatime. Chaque salarié bénéficie d'une fiche de poste intégrant les compétences demandées et les référencements. | Fiches de postes revisitées en fonction d'une nouvelle feuille de route (intégration des compétences attendues par l'emploi-repère et référencements précisés) |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Fiche avec info nécessaires à l'accueil pour renseigner le public (1 ^{er} degré d'info). Fiche de procédure pour listes les missions de l'accueil. Accès manatime plus complet pour ass de direction. Fiche de poste assistante de direction. | Plaquette d'information présentant les éléments essentiels de l'offre de services MILOBL. Accès Manatime offrant une lisibilité maximum pour les salariés. L'assistante de direction bénéficie d'une fiche de poste. | Voir + haut. Possibilité de création d'un guide de l'accueil. |
| 4 Interruptions perturbantes : est-ce qu'il arrive que vous soyez obligé d'interrompre votre travail ? Rares, occasionnelles, importantes, systématiques,... provenances ? | ☺ ☹ ☹ | Toujours car accueil et administratif (alloc, ppae) risque d'oubli ou d'erreur ; Coup de pression | Contraintes extérieures. Pauses possibles. | Rappel des possibilités de pause. |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Avoir un bureau lors de la demande d'alloc pour Anaïs Fermer l'accueil à midi pour gérer l'administratif de 12h à 12H 30 | Possibilité d'utiliser un bureau disponible en cas de nécessité pour les travaux administratifs. | Fermeture de l'accueil le midi. |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | |
|--|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | Possibilité d'utiliser un bureau disponible en cas de nécessité pour les travaux administratifs. |
| 5 Exigences dans la réalisation du travail : y'a-t-il des exigences particulières à respecter dans votre travail ? – <u>autre que la rigueur exigée dans tous les métiers</u> (complexité dans l'exécution comportant risque d'erreurs, précision, qualité, vigilance...) | 😊 | Dates d'échéance à respecter (alloc, dépôt, envoi de dossier...); veille nécessaire. | Contraintes classiques liées aux postes. |
| | 😐 | Demande d'alloc faite par conseillères pour le cej : vérification car erreur (avec conséquences financières). | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous, comment faire ? | QVCT | 1 seule personne les allocs CEJ 1 ou 2 personnes pour vérifier pack auto (procédure à mettre en place) | Suivi Pack auto à intégrer aux entretiens de suivi. Rappel des procédures. |
| 6 Particularités quelconque propre à l'organisation du travail : êtes-vous concernés ? (monotonie, autonomie trop ou trop peu, travail répétitif, socialement dévalorisé, travailleur isolé ...) | 😊 | Répétitif chaque mois pour les alloc CEJ. | |
| | 😐 | Accueil non monotone. | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| | 😊 | Imprimante à l'accueil pas top. | Contraintes espace. |
| | 😐 | Standard vieillissant. | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 7 Moyens pour réaliser le travail matériels ou humains (en quantité, en qualité, ...) | ☹️ | Limite sur les fournitures de bureau : budget pas clair. | Modernisation des équipements téléphoniques mis en place. (Portables) Changement d'une partie de l'équipement du standard effectuée en septembre 2023. (Casque) Passage à la fibre automne 2024 pour l'espace CEJ. Pas de difficultés spécifiques sur l'achat de fournitures bureaux. Le budget à l'année tient compte de la trésorerie. | Maintien du suivi de la modernisation des équipements. (passage à la fibre) |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Budget fourniture annuel à définir. Comptabilité analytique (clefs71, CEJ, milo) | Pas de difficultés illustrées. L'étude de besoins de fournitures est effectuée sans difficultés. | Voir + haut. |
| 8 compétences en adéquation avec les exigences du poste : avez-vous toutes les compétences/formations pour assumer votre poste ? ou manques –processus prévu pour combler ? ou compétences supérieures à ce qui est nécessaire,...] | 😊 ☹️ ☹️ | Marion : en cours de montée en compétences en interne. | Formation RPS à l'adresse de tous les salariés. Formations possibles. | Maintien du suivi des montées en compétences. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Remise à niveau bureautique pour Joce. | | Voir + haut. |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|--|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 9 obligation de faire des choses contraires à ses valeurs : vous sentez-vous heurtés dans votre conscience par des aspects du travail ou la manière de l'accomplir ? conflit de valeur = faire des choses qu'on désapprouve sur le plan éthique. | 😊 | Donner alloc aux jeunes sans activité. | Le versement des allocations n'est pas du ressort des agents administratifs. Une allocation versée doit correspondre à un besoin spécifique évalué par le conseiller référent. Les travaux sur la répartition des portefeuilles donne une lisibilité sur les positionnements. | Rappel des principes liés au versement des allocations. Charte des valeurs revisitée avec engagement de l'équipe. |
| | 😐 | Faire tampon entre direction et équipe (ex planning de remplacement à l'accueil.) | | |
| | 😞 | Equité dans l'équipe et sur la répartition des portefeuilles. | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Etre formé « gestion de conflits » | Formation communication effectuée en 2023. | Formation. |
| 10 Degré d'adhésion aux valeurs développées : vous sentez-vous d'accord avec les valeurs de l'entreprise ? | 😊 | Valeurs doivent être conservées, attention aux injonctions de l'Etat, travail dans l'Humain (objectif), les choses se dégradent. | Un travail sur les valeurs de la MILOBL a été opéré. Les objectifs de la MILOBL sont des objectifs globaux qualitatifs et quantitatifs. La structure est rarement fermée au public (principalement uniquement les jours fériés et les mardis matins pour les réunions d'équipe) Le temps d'accueil à la MILOBL est important et toute l'équipe est mobilisée sur le sujet conformément aux missions de base de chacun (accueillir, informer, orienter) Les entretiens sont de longue durée (+ de 30 minutes) et le temps d'accueil des publics est confortable. | Voir + haut (charte des valeurs et engagements) |
| | 😐 | Fermer l'accueil trop souvent est un manque de considération pour le public. | | |
| | 😞 | Accorder du temps au public. | | |







| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Pouvoir prendre le temps d'accueillir le public | | |
| 11 Pénibilité du travail (physique et/ou psychologique) Capacité à exercer le métier jusqu'à l'âge de la retraite (quels éléments pèsent le plus ?) | 😊 | Pénibilité psychologique importante, charge mentale. | Formation Prévention RPS mise en place et travaux importants prenant en compte les charges de travail. | Formation gestion du stress. |
| | 😐 | Public en difficulté. | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Cohésion d'équipe et de direction, CA. Le CA et l'équipe doivent se connaître, pour travailler ensemble. | Le fonctionnement associatif respecte les règles classiques de fonctionnement. Des rencontres avec le CA sont régulièrement proposées (Au moins une fois par an) L'Assemblée générale est ouverte aux salariés et permet une visibilité complète des stratégies associatives. Des séminaires et temps de cohésion sont proposés. Plusieurs membres du bureau ont un contact régulier avec l'équipe. Le Président a aussi rencontré chaque salarié individuellement en 2024. | Etude d'une formation facilitant la mise en place d'une cohésion plus forte. Nouvelle feuille de route intégrant un cadre sécurisant. |
| 12 Impression de pouvoir faire du bon travail | 😊 | Oui bof pas toujours le temps, ou les outils. | L'agenda de la direction est totalement visible et transparent au | |
| | 😐 | Parfois manque de pièces justificatives donc dossier toujours en attente. | | |
| | ☹️ | | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | | Manque de visibilité de l'agenda du directeur. | même titre que tous les salariés. (Google agenda, Manatime). | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Accès Google agenda du directeur pour caler des rdvs. | | Etude de la faisabilité technique d'un paramétrage différent permettant la proposition de rdvs sur les plages disponibles de la direction pour l'assistante de direction. |
| 13 Impression que son travail est utile |  | Oui. | Par rapport à la taille de la structure (12.16 ETP, et 950 jeunes en contacts, 748 jeunes accompagnés et 477 jeunes en demande d'insertion), 1 ETP Accueil correspond à une qualité de services pouvant être considérée comme supérieure à la moyenne. | |
| |  | Mais fonction dévalorisée par le non | | |
| |  | remplacement de l'accueil. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'organisation du travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 14 Clarté de la définition des missions confiées, + définition des rôles de chacun dans l'organisation et bonne articulation. Fiche de poste (imprécisions des priorités,...) |  | Non on ne sait pas qui fait quoi | L'organigramme existe et est disponible sur milobl.fr. | Rappel de l'organigramme et des missions de chacun pouvant être effectué. Toilettage des fiches de postes dans le cadre d'une nouvelle feuille de route. |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Fiches de postes détaillées à instaurer | Fiches de poste existant. | Voir + haut. (Fiche de poste à revisiter en fonction de la feuille de route de rentrée). |
| |  | | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 15 Stabilité de la mission : apporte-t-on fréquemment des changements dans votre poste ? (modifications fréquentes, comprises, demandées, possibilité d'évolution,...) | ☺ | Organisation CEJ changeante demande adaptations constantes. A l'accueil nouvelles missions confiées au fil du temps. | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Chaque mission doit être définies dans une fiche de poste. | | Voir + haut. |
| 16 Compréhension du travail et du processus global d'organisation du travail | ☺ | Assistante de direction : en cours d'élaboration. | Missions d'appui au CEJ déterminée et mises en place de nouvelles missions administratives. (MDFSE+ Dossier ARS) | Un point régulier de suivi des missions RH est proposé. (Chaque lundi matin.) |
| | ☺ | | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Fiche de poste détaillée | | Voir + haut. (Nouvelle feuille de route et déclinaison des missions.) Soutien administratif renforcé via centralisation de la messagerie. |
| 17 Appréciation globale de l'organisation : est-ce que le travail est bien organisé ? (fluidité du processus de travail, problèmes d'articulation du travail avec les autres services,...) | ☺ | non | Elément non illustré. Une organisation est proposée intégrant tous les aspects liée à l'activité avec une formalisation écrite présentée à l'équipe et disponible de façon écrite sur milobl.fr. | Nouvelle feuille de route. Simplification de certains process administratifs. DLA |
| | ☺ | | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Voir issue du DLA | | |
| 18 Anticipation et planification, prévisibilité du | ☺ | Variable selon l'accueil et l'activité des jeunes 2 mi-temps donc possible perte d'info | Contraintes liées à l'histoire de la structure. | |
| | ☺ | | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| travail : est-ce que vous pouvez prévoir votre charge de travail ? (possible, impossible, suffisante, insuffisante,...) | ☹️ | | Le relais d'information peut s'effectuer en physique un mercredi sur deux. | Nouveaux points administratifs. (Le lundi matin pour les RH et certains mardi pour l'accueil.) |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Coordonner les 2 postes d'accueil, améliorer les échanges | | Consolidation des échanges. Instauration d'un groupe de travail dédié à l'accueil. |
| 19 Marge de manœuvre : avez-vous une latitude pour organiser votre travail ? le planifier, choisir la méthode,.... | 😊 | Parfois organisation de l'équipe à mettre en place rapidement avec des directives précises | | |
| | ☹️ | Marge de manœuvre sur le CEJ | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| 20 Degré de cohérence entre les exigences existe-t-il des contradictions entre toutes les directives ? (faire vite et bien, satisfaire le client et le respect de délais, de quotas,....) | 😊 | Manque de cohérence entre la demande de la direction et les accès nécessaire. | Les demandes de la direction ne nécessitent pas d'accès particuliers. | Nouvelles demandes techniques auprès de Manatime pour faciliter certaines lisibilités de l'outil. |
| | 😬 | | Des contraintes techniques empêchent pour l'instant certaines visualisations sur l'outil Manatime. Le fournisseur a déjà été sollicité sur ce point. | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Accès et communication interne à améliorer | Eléments non illustrés. | |
| | 😊 | Changement CEJ assez brutal (après la GJ) | Contraintes extérieures. | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|--|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 21 Gestion du changement : comment les changements importants sont gérés ? nombreux, brutaux, rapides, impliquant les salariés, expliquées, mouvement perpétuel... | | Changement de binôme animation fréquent (11 en 8 ans) | | Nouvelle feuille de route intégrant un cadre sécurisant. |
| | | Changement d'organisation à chaque changement de binôme Changement de direction = nouvelle organisation | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Stabiliser les équipes | | Voir + haut. |
| 22 Stabilité des équipes, est-ce que vous changez fréquemment de collègues ? (à cause du type de contrat de travail [intérim, CDD...], temps partiel choisi, remplacements de salariés qui partent, sous-traitance...] | | Oui cf 21, budget contraint pour les recrutements | Les contraintes financières au financement de la structure intègrent l'embauche d'un contrat aidé. Ce recrutement permet de faire monter en compétence en parallèle une chargée d'accueil aujourd'hui assistante de direction. | |
| | | Contrats PEC de 9 mois. | | |
| | | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Embaucher en CDI à l'accueil. | | |
| 23 comment ressentez-vous vos horaires de travail ? (degré de cohérence avec les rythmes biologiques, contraignants, atypiques,.....) | | ok | | |
| | | | | |
| | | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |







| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|--|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 24 Temps de récupération physique et psychologique est-il suffisant ? (toujours/parfois insuffisant,...) |  | Ok 2 temps partiels | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| Facteurs liés aux relations interpersonnelles (sans liens hiérarchiques) dans le travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 25 Appréciation globale des relations entre collègues (satisfaisantes, dégradées, fortement dégradées, violences physiques, insultes, irrespects sexuels,...) – <i>distinguer au sein de l'équipe et au sein de l'entreprise, préciser si concernent des non salariés de l'entreprise</i> sentiment de discriminations ? |  | Pas de communication interne, on a connu beaucoup mieux. | Réunion hebdomadaire. | Favoriser les approches collaboratives et constructives. |
| |  | 1 équipe dans 2 espaces différents | Groupes de travail thématiques possibles mis en place mais n'ayant pas conduit à la réalisation de plans d'action concret. | ⇒ Réunion tous les 15 jours permettant de valoriser les référencements. |
| |  | 1 équipe scindée en 2 | <p>Finalement les séminaires ont en revanche permis des mises en place très concrètes avec la mise en place d'outils permettant d'amoindrir les effets pouvant induire une scission. (Exemple : tous les conseillers aujourd'hui accompagnent des jeunes en CEJ).</p> <p>La MILOBL intègrent 3 espaces de travail : MILO, CEJ, CLEFS.</p> | ⇒ Entretiens individuels de suivi tous les 15 jours permettant à la direction d'accompagner l'activité. [2 référents ou mini groupes de référents à chaque fois] |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|---|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Nouveaux locaux avec espace collectifs (CE), Clefs71) Communication. | Formation communication. | Prise en compte de nouvelles configuration facilitant les dynamiques collectives sur chaque espace. (Espace collectif et partenaires) Maintien de séminaires et temps de cohésion. |
| 26 Soutien, entraide entre collègues du service ou avec d'autres services (existant, un peu, beaucoup, inexistant,...) Equipe soudée ? degré de cohésion ? solidarité | 😊 | Entraide hétérogène, s'est dégradée, parfois appréhension d'aborder certaines collègues. | Formation communication. | Etude formation favorisant une meilleure communication entre collègues, et le respect des missions de chacun. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ? être moins personnel, être dans la cohésion, esprit d'équipe à reconstruire. | | Voir + haut. |
| 27 Temps d'échanges formels (réunions) et informels entre les salariés où il est débattu du travail, de la façon de l'exécuter, des problèmes rencontrés | 😊 | Scission entre les collègues et entre équipe et direction. Réunions peu constructives, pesantes. Séminaires avec des propositions apportées par la direction, pas de travail en commun et pas en accord avec nos valeurs. | L'équipe a vécu des changements qui cumulés ont rendu plus complexes la mise en place d'un cap serein. (Nouveau dispositif CEJ, nouvelle direction) En 2024, 2 départs de collègues en conflit entre elles ont créé un certain traumatisme pour l'équipe. Une partie de l'équipe adopte une attitude qui ne favorise pas toujours un climat appréciable. Les séminaires organisés font participer tout le monde et | Nouvelle feuille de route avec cadre sécurisant. Charte des valeurs et engagements de l'équipe. Formation facilitant le respect des missions de chacun et la cohésion. Maintien de séminaires et temps de cohésion. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |










| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|---|---|-------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | permettent à chacun d'être force de proposition. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Séminaire pourrait être effectivement constructif et apporter de la cohésion. | | Voir + haut. |
| 28 Relations nécessitées par le travail imposant de contraindre ses humeurs et ses émotions : c'est-à-dire nécessité de faire face : <ul style="list-style-type: none"> - à des situations d'agressivité et de violences - ou à un public en difficulté, nécessitant empathie, - ou à des situations imposant de forcer ses émotions – [ex :obligation de toujours être de bonne humeur] - | 😊 | Prendre sur soi, faire bonne figure, nécessité d'être motivée | Formation gestion du stress et communication en 2024. | Maintien de la dynamique formation. |
| | 😬 | Ne pas laisser paraître ses émotions. | | |
| | 😞 | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 29 Peur au travail (à cause d'éléments internes ou externes à l'entreprise,...) | 😊 | Par rapport à l'ambiance actuelle | Formations. | Formations. |
| | 😬 | Parfois peur des réactions excessives de certains jeunes. | | |
| | 😞 | | | |








| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|---|---|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Eviter de laisser trainer des objets pouvant servir d'armes Essayer de rester calme et rassurante. | | |
| Facteurs liés au management subi | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 30 Transparence de la stratégie de l'entreprise, êtes-vous au courant des futurs projets ? compréhension des orientations de l'entreprise | ☺ | Pas d'info sur la stratégie, manque de transparence | Eléments non illustrés. Stratégies associatives présentées régulièrement en réunion d'équipe. (Retours sur les CA, les orientations, les négociations, et suivis de partenariats) Plan d'action présenté en AG. | Maintien du retour d'informations. |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Communication interne | | |
| 31 Appréciation globale du management (peu participatif, autoritaire, clarté de l'organisation hiérarchique, management déficient, éclaté sur plusieurs personnes de même niveau, respectueux ? ...) sentiment de discriminations ? | ☺ | Flou, qui fait quoi ? Communication rare, mail sans réponse ou réponse évasive, parfois jamais de réponse. Echanges informels avec l'accueil à l'initiative de l'agent d'accueil. Bureau à proximité sans beaucoup de confidentialité (éclats de voix) | Organigramme existant et consultable très facilement. (Milobl.fr) Eléments non illustrés. Communication très régulière via réunions d'équipe, courriels, et réunions de travail, et réponses aux sollicitations. Pas d'éclats de voix dans le bureau de direction. | Rappel de l'organigramme et des référencements. Nouvelle feuille de route instaurant de nouvelles mobilisations. |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | tout | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|--|---|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 32 Organisation matricielle : vous arrive-t-il de travailler ponctuellement, souvent, <u>pour</u> un autre manager que le vôtre ? | 😊 | Non concerné | | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| 33 Proximité du hiérarchique direct : où est-il physiquement ? sur place ? dans un autre bâtiment ? passe tous les jours ? sur un autre site ?.... | 😊 | Proximité pour l'accueil pas pour l'assistante de direction | | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| 34 Disponibilité du hiérarchique direct : vous sentez-vous écouté par votre supérieur direct ? | 😊 | Écouté mais pas toujours comprise Ok si porte ouverte | | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Etre plus considérée dans nos demandes | Élément non illustré. | |
| 35 Aides possibles, soutien (sous différentes formes,...pour un salarié en difficulté personnelle,...), votre supérieur vous apporte-t-il de l'aide concrète ? | 😊 | Non n'apporte pas les solutions, contacts limités aux décisions obligatoires de la direction. Parfois aide pour calmer des personnes à l'accueil ou apporter une réponse technique. | Élément non illustré. A chaque question, une réponse est apportée. | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | ? | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|--|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 36 Le management favorise et respecte la cohésion de l'équipe (collectif de travail) |  | Non les propositions au quotidien proviennent majoritairement de l'équipe. | Elément ne correspondant pas à la réalité. (Exemples : journée de travail en juin 2023 et séminaire de septembre 2023 et ses suites ayant inclus plusieurs étapes : un travail collaboratif, des entretiens individuels et des propositions ensuite validées de façon très consensuelle) Les séminaires ont un fil conducteur logique correspondant aux actualités de la MILOBL et ses orientations. Des réponses sont apportées et les plus claires possibles. En cas de question, la direction est toujours disponible pour aider à la compréhension des consignes. | Rappel du cadre. Règlement intérieur. |
| |  | Lors des séminaires les travaux sont dirigés. | | |
| |  | Pas toujours de réponses tranchées ou parfois flou. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Partage et co-construction | | Maintien d'une démarche participative intégrant aussi des décisions prises devant être respectées. |
| 37 Compétence de décision du hiérarchique direct : peut-il prendre les décisions seul ? (« courroie de transmission » ? dispose d'une marge d'adaptation pour |  | Conseil d'administration au-dessus, le directeur doit s'y référer. | Fonctionnement associatif classique. | |
| |  | | | |
| |  | | | |









| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ?...] | | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Consultation et informations au personnel | Le personnel est régulièrement consulté. En 2024, un CSE a été créé. Des réponses sont apportées à chaque fois aux questions posées.. | |
| 38 Participation / représentation /implication dans le processus de décisions : est-ce qu'on vous consulte pour les décisions concernant votre travail ? (façon de faire, organisation,...) Attention ! cette participation au processus décisionnel, ne signifie aucunement que l'employeur est tenu de retenir votre avis : il est souverain dans ses décisions | 😊 | Nous sommes peu concertés pour la prise de décision. | Eléments non illustrés. Les salariés sont fréquemment consultés. Des sondages sont même proposés dans certains cas. | Maintien de la dynamique participative. Rappel du fonctionnement classique du cadre de travail. |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Impliquer l'équipe, faire le lien | | Maintien des séminaires. Nouvelle formule des réunions d'équipe permettant la valorisation des référencements. Travaux de suivis thématiques. Nouvelle réunion de coordination du CEJ : 1 x par mois. Point RH chaque lundi 10h00. |
| 39 Reconnaissance du travail accompli, des efforts | 😊 | Oui lors des entretiens annuels et parfois dans le discours. | L'accueil de la MILO est rarement fermé. (Voir + haut). | Nouvelle forme de valorisation des référencements lors des réunions |
| | 😄 | | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | |
|--|--|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| consentis (pour une tâche particulièrement difficile,... selon quelles modalités ?) |  Pas quand l'accueil est fermé et que l'agent d'accueil n'est pas remplacé sentiment d'une mauvaise considération de mon poste. | | d'équipe. (Programmation de temps dédié à la valorisation d'actions en réunion d'équipe par les référents.) |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Valorisation plus fréquente. Pas seulement en fonction des objectifs. Intérêt porté aux missions de chacun Reconnaissance salariale. | Les entretiens annuels sont un temps privilégié durant lequel les salariés sont valorisés. Chaque salarié est valorisé par le biais d'un référencement. Les salaires sont liés à la convention collective. | Voir + haut (Nouveaux référencements, nouveau cadre, réunions au contenu modifié permettant une meilleure valorisation des référencements, entretiens individuels de suivi) |
| 40 la sécurité et la santé des salariés font partie des missions du manager |  Oui | DUERP. | Suivi du DUERP. |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Etre plus attentif à la sécurité de chacun (nombre de personne présente dans les locaux) | | |
| 41 Les relations avec les autres hiérarchiques (le N+2, 3 ...) sont faciles, possibles (ou soumises à procédure, difficiles, mal vues, impossibles,...) Rythme des rencontres, aidant, intransigeant, pressant |  | Fonctionnement associatif respecté. Contacts réguliers avec certains membres du bureau et le CA. (Rencontre avec l'équipe 1 x par an, et également invitation à l'AG) | Maintien du lien équipe et CA. |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT Avoir une vision d'ensemble sur les membres du CA | Les membres du CA sont connus et présentés en AG et lors de réunions spécifiques. | |
| |  Objectifs d'informatiser tous les dossiers. | Options de numérisations en cours d'évolution via l'outil I-MILO. | |
| |  Evaluer si les résultats ne sont pas bon. | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| 42 Evaluation du travail : avez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? (évaluation transparente, selon des modalités électroniques, en permanence,...) |  | Grille convention collective pas réellement adapté au poste de travail. | La CCN offre un cadre sécurisé dans le cadre de l'élaboration des fiches de poste. | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Grille plus adaptée à notre poste de travail avec des fiches de postes détaillés | Règles spécifiques CCN. | Fiches de postes revisitées en fonction nouvelle feuille de route. |
| 43 Rémunération : êtes-vous satisfaits ? (équité ? inclut des primes ? basées sur le travail individuel ou collectif ? qui a la décision des augmentations ?...) |  | Cotation par rapport au poste occupé pas toujours en phase | Système de classification issu de la CCN. | |
| |  | Pallier les absences des autres postes de travail (accueil) | | |
| |  | Trop de polyvalence sur des missions qui ne sont pas reconnues ou pas les nôtres. | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Fiche de poste avec missions définies. | | Voir + haut. |
| Facteurs liés à l'environnement général, physique et technique | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 50 Cadre général (agréable, médiocre, sale, lugubre, isolement,) |  | Mauvais aménagement. | Contraintes extérieures : Configuration des locaux de la maison de l'emploi. L'assistante de direction dispose d'un bureau ouvert sur la zone CEJ. Son appui à la coordination du CEJ rend le lieu cohérent. | |
| |  | Séparation des espaces (Cœur de métiers et CEJ) | | |
| |  | Pas de fenêtre à l'accueil. Pas de bureau fermé et attitré pour l'assistante de direction. Pas assez de place. | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|---|--|---|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Repenser les locaux différemment ou déménager. | La présence de la MILOBL dans la Maison de l'emploi comporte de nombreux avantages et s'inscrit parfaitement dans l'approche liée au nouveau Réseau de l'Emploi. | |
| 51 Ambiances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, éclairage, substances toxiques, conditions sanitaires,...) | ☺ ☹ ☹ | Eclairage artificiel, chaleur, bruits. | Contraintes extérieures ou liées à la configuration de la Maison de l'emploi. Mise à niveau effectuée des derniers éléments d'éclairage en 2024. DUERP. | Suivi DUERP. |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | La ventilation, l'éclairage avoir la lumière du jour. | Contraintes extérieures. Mise à niveau effectuée des derniers éléments d'éclairage en 2024. | Occupation des bureaux disponibles en cas de besoin pour certaines missions administratives. |
| 52 Ergonomie des lieux et/ou des postes de travail (ergonomie du poste, manque d'espace,...) | ☺ ☹ ☹ | Pas de prises électriques donc pas de possibilité de positionner le bureau d'une manière confortable Pas de possibilité de mouvement sans être pris dans des fils Pas assez de place. | Des prises électriques existent. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Repenser les locaux différemment ou déménager | | Modernisation d'une partie des espaces de travail favorisant la convivialité. (Création d'un espace collectif et partenaires) |
| Facteurs liés au vécu de la crise sanitaire | | | | |
| Globalement comment avez-vous vécu la crise sanitaire ? | ☺ ☹ ☹ | Globalement on a su s'adapter. | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|--|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| vécu perso et pro, ressenti d'insécurité ? Ce qui vous a le plus marqué ? | | | | |
| Avez-vous travaillé durant la crise ? vécu ? ressenti d'insécurité ? activité partielle (=chômage),... ? Ce qui vous a le plus marqué ? | 😊 | Oui en télétravail. | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| 53 - Avez-vous télétravaillé ? Quand, comment, combien de temps, où ...Selon quelles modalités ? quelle organisation ? rythme des contacts avec votre hiérarchie, vos collègues, la direction ? Ce qui vous a le plus marqué ? Télétravaillez-vous encore ? | 😊 | Oui pas confortable, pas adapté, pas de matériel pour travailler correctement. | Contraintes extérieures. (Qualité réseau internet). | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer dans le télétravail ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Garder un peu de télétravail pour des tâches administratives qui demandent de la concentration. | Télétravail à la marge. | |
| Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 54 Pérennité économique de l'entreprise : avez-vous peur pour votre emploi ? (degré d'incertitude sur son emploi, son salaire,...) position de | 😊 | Incertitude d'avoir des subventions pendant de nombreuses années donc pas de garanties pour la suite. | Eléments non illustrés des éléments d'analyses récents. (CPO pluri-annuelle Etat plus confortable même si contraintes classiques du milieu associatif.) | Maintien d'un suivi financier rigoureux. |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|---|-------------------------|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| l'entreprise connue sur son marché (leader ?...) Particularité du secteur d'activité | | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | ? | | |
| Facteurs subjectifs (conciliation vie privée vie professionnelle) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 55 Horaires articulés à la vie privée (écoles, transports,...) |  | oui | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 57 Nécessité de réaliser des tâches au domicile (saisies diverses, transmission d'informations, finalisation de dossiers, rattrapage de temps suite à formation,) Equipement professionnel portable à domicile (Ordinateur, téléphone, fournis par l'entreprise ? |  | Non sauf pendant la période de formation qui ne me permettait pas d'avoir suffisamment de temps au sein de la Milo. | | |
| |  | | | |
| |  | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 58 Existence d'astreinte (rythme,...) |  | Non. | | |
| |  | | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 59 Pause : soumise à condition ? lieu approprié ?... | ☺ | Lieu du repas pas adapté, petit, un seul micro-onde pour l'ensemble de l'équipe. Cuisine qui sert à entreposer la déchèterie. | Restauration possible également dans les parties communes de la maison de l'emploi. Les papiers ont vocation à être jetés dans les endroits prévus à cette fin. | Etude d'un process nouveau concernant la systématisation des retraits des poubelles « papier ». Etude de l'acquisition de nouveaux mobiliers. |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Aménagement à améliorer, éviter de stocker les papiers à recycler. | | Voir + haut. |
| 60 Possibilité d'organiser une absence soudaine | ☺ | oui | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Qualité de Vie et des Conditions de Travail | | | | |
| 61 – avez-vous un sentiment d'égalité professionnelle dans votre entreprise ? Mixité des emplois ? | | Manque de mixité | Peu de candidats masculins lors des recrutements. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | ? | | |
| 62 – avez-vous le sentiment d'une prise en compte des diversités dans votre entreprise ? | | Oui mais pas assez. | Elément non illustré. La MILOBL décline une offre de services très diversifiées et permet à chaque talent de contribuer aux | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | | |
|--|---|---|---|--|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / Analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | actions. L'approche globale offre une très grande richesse dans les interventions proposées. Chaque salarié a un ou plusieurs référencements spécifiques. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | ? | | |
| 63 – quel est le rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ? | | De porter la parole de chacun prendre en considération la demande des salariés et en faire la proposition à la direction. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | ? | | |
| 64 Quel est le niveau de votre épanouissement au travail ? | | | | Nouvelle feuille de route intégrant l'analyse de l'ensemble des attentes des salariés. |
| | 😊 | | | |
| | | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | S'épanouir, perspective d'évolution | | |

| Unité de travail Accueil / Administratif | | | |
|--|--|-------------------------|------------------------------------|
| | | Observations / analyses | Plan d'action & solutions retenues |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Parmi les difficultés que vous avez pu pointer, précisez les 3 difficultés les plus pénalisantes/gênantes/impactantes</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1- Les valeurs 2- Management 3- Organisation | <p>Globalement, l'unité de travail Accueil / Administratif subit de plein fouet les attentes multiples de chaque salariés. Cette situation est assez classique mais nécessite de renforcer les appuis via un mode de suivi renforcé.</p> | <p>Charte des valeurs et engagements de l'équipe.</p> <p>Nouveaux temps dédiés facilitant les coopérations multiples. (Réunions d'équipe revisitées. Entretiens individuels de suivi. Réunions de coordination.)</p> <p>Nouvelle feuille de route au cadre sécurisant. (Références revisités, appui administratif sanctuarisé et renforcé)</p> |
|--|--|--|--|



Nom unité de travail : Direction

Composition du groupe /ancienneté : Directeur, 1^{er} contrat MILO Mars 2000 (6 ans conseiller, 5 ans responsable d'antenne, 10 ans directeur)

Date : 03.07.24

Evaluateur : Patricia BAUDIN, Vice-Présidente MILOBL










Description sommaire du travail : Mise en œuvre des orientations stratégiques de la structure, préparation des budgets, animation et coordination équipe, suivi RH (recrutement, formation, ...), préparation des réunions de bureau et CA, coordination et suivi d'actions spécifiques (Ex. CLEFS 71), contribution technique des partenariats, élaboration et mise en œuvre stratégie de communication.

| Unité de travail Direction | | | |
|--|--|------------------------|------------------------------------|
| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
| 1 charge de travail : comment pouvez-vous la qualifier ? (constante, épisodique, saisonnière, |  Pics fréquents dont certains prévisibles (Exemples : rdvs  | | |










Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|---|------------------------|---------------------------------------|
| imprévisible, aléatoire, régulière, existence de pics fréquents ou rares,...] | ☹️ institutionnels et modalités de suivi administratif de la structure) et d'autres liés aux actualités de la structure (nationales, régionales départementales ou locales). ⇒ L'expérience contribue à faciliter l'appréhension des charges de travail, tout comme les dynamiques d'échanges du réseau. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 2 Nécessité de se dépêcher , êtes-vous concernés ? Pression temporelle (constante, épisodique,..) | ☺️ De nombreux dossiers à traiter de manière « urgente » peuvent jalonner l'activité. Des modalités d'organisation peuvent être fixées pour assouplir le caractère dit « d'urgence ». ☹️ ☹️ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 3 consignes et informations nécessaires pour travailler : détenez-vous assez d'informations pour bien effectuer votre travail ? (quantité, qualité, infos complexes, en langue étrangère, rares et difficiles à trouver, nécessitant une veille constante...] | ☺️ Les informations utiles à l'activité sont communiquées quasiment de manière instantanée. ☹️ ☹️ ⇒ Même si de nombreux dossiers ont des aspects techniques complexes, le réseau ARML est d'un fort soutien, et les financeurs | | |








Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|---|--|---------------------------------------|
| | | interviennent également dans une démarche d'appui. (Exemple : FSE, département, région, DDETS). | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 4 Interruptions perturbantes : est-ce qu'il arrive que vous soyez obligé d'interrompre votre travail ? Rares, occasionnelles, importantes, systématiques,... provenances ? |  | Interruptions occasionnelles. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 5 Exigences dans la réalisation du travail : y'a-t-il des exigences particulières à respecter dans votre travail ? – <u>autre que la rigueur exigée dans tous les métiers</u> (complexité dans l'exécution comportant risque d'erreurs, précision, qualité, vigilance...) |  | Une rigueur constante et classique est utile. Dans la gestion de certains dossiers, une exigence de concentration est nécessaire. (cf. suivi administratif et budgétaire, dossiers de subvention) ⇒ La concentration utile est possible. | |
| |  | | |
| |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous, comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 6 Particularités quelconque propre à l'organisation du travail : êtes-vous concernés ? (monotonie, autonomie trop ou |  | Pas de particularité gênante propre à l'organisation du travail. L'activité est estimée intéressante et riche de sens. | |
| |  | | |
| |  | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|---|--|---------------------------------------|
| trop peu, travail répétitif, socialement dévalorisé, travailleur isolé ...] | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 7 Moyens pour réaliser le travail matériels ou humains (en quantité, en qualité, ...) |    | Moyens estimés satisfaisants. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 8 compétences en adéquation avec les exigences du poste : avez-vous toutes les compétences/formations pour assumer votre poste ? ou manques -processus prévu pour combler ? ou compétences supérieures à ce qui est nécessaire,...] |    | Expérience (5 ans responsable d'antenne et 10 ans directeur) et formations effectuées. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 9 obligation de faire des choses contraires à ses valeurs : vous sentez-vous heurtés dans votre conscience par des aspects du travail ou la manière de l'accomplir ? conflit de valeur = faire des choses qu'on désapprouve sur le plan éthique. |    | Non. Les missions locales dans leur fonctionnement permettent de donner du sens à l'activité. Si certains aspects administratifs peuvent être considérés comme des coulisses « particuliers », ils correspondent plus à des contraintes spécifiques qu'à des | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|---|------------------------|---------------------------------------|
| | <p>éléments remettant en cause le sens du travail au quotidien.</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Le réseau s'évertue à conserver une dynamique utile liée aux grands principes des missions locales. (Approche globale, approche partenariale, et service de proximité). ⇒ La MILOBL et son CA défendent les approches motivantes présentées ci-dessus. | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | |
| <p>10 Degré d'adhésion aux valeurs développées : vous sentez-vous d'accord avec les valeurs de l'entreprise ?</p> | <p> Oui à 100%.  </p> | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | |
| <p>11 Pénibilité du travail (physique et/ou psychologique) Capacité à exercer le métier jusqu'à l'âge de la retraite (quels éléments pèsent le plus ?)</p> | <p>  </p> | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | |
| <p>12 Impression de pouvoir faire du bon travail</p> | <p></p> | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|--|---------------------------------------|
| | ☺ ☹ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 13 Impression que son travail est utile | ☺ ☹ ☹ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Facteurs liés à l'organisation du travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | |
| 14 Clarté de la définition des missions confiées, + définition des rôles de chacun dans l'organisation et bonne articulation. Fiche de poste (imprécisions des priorités,...) | ☺ ☹ ☹ | Les fiches de postes en mission locale sont directement liées à la convention collective et sont très claires. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 15 Stabilité de la mission : apporte-t-on fréquemment des changements dans votre poste ? (modifications fréquentes, comprises, demandées, possibilité d'évolution,...) | ☺ ☹ ☹ | Non. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 16 Compréhension du travail et du processus global d'organisation du travail | ☺ ☹ ☹ | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|--|---------------------------------------|
| 17 Appréciation globale de l'organisation : est-ce que le travail est bien organisé ? (fluidité du processus de travail, problèmes d'articulation du travail avec les autres services,...) | 😊 | L'organisation du travail est agréable en ce sens où la clarté est au rendez-vous. De plus, le bureau et CA sont d'un fort soutien dans le pilotage pour impulser et acter des stratégies d'actions utiles sur tous les aspects liés à l'association. (Financement, organisation, RH, ...) | |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 18 Anticipation et planification, prévisibilité du travail : est-ce que vous pouvez prévoir votre charge de travail ? (possible, impossible, suffisante, insuffisante,...) | 😊 | La plupart des charges de travail sont prévisibles. Certaines charges de travail - en revanche - ne sont pas prévisibles. (Exemples : nouveaux plans d'action des politiques d'insertion, calendrier des modalités de suivi de certaines subventions) | |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 19 Marge de manœuvre : avez-vous une latitude pour organiser votre travail ? le planifier, choisir la méthode,... | 😊 | Oui. | |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 20 Degré de cohérence entre les exigences existe-t-il des contradictions entre toutes les | 😊 | Certaines modalités de suivi de convention sont contraignantes. Elles | |
| | 😐 | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|--|---|------------------------|---------------------------------------|
| directives ? (faire vite et bien, satisfaire le client et le respect de délais, de quotas,...) | ☹️ | nécessitent des adaptations utiles pouvant impacter l'organisation générale de la structure (Exemple : CEJ). | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 21 Gestion du changement : comment les changements importants sont gérés ? nombreux, brutaux, rapides, impliquant les salariés, expliquées, mouvement perpétuel... | 😊 | Les changements importants sont liés aux modalités des politiques d'insertion. Une fois l'information communiquée, le réseau est soutenu par l'ARML pour les mises en œuvre de ces changements. Les avis des salariés sont pris en compte dans le cadre de la gestion de ces changements. Des plans d'action sont mis en place. Le bureau et CA de l'association tient compte de tous ces éléments et prend les décisions utiles. | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 22 Stabilité des équipes , est-ce que vous changez fréquemment de collègues ? (à cause du type de contrat de travail [intérim, CDD...], temps partiel choisi, remplacements de salariés qui partent, sous-traitance...) | 😊 | Non. En revanche, dans une petite équipe, les quelques départs ont plus facilement de répercussions. | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> | QVCT | | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|--|------------------------|---|
| <i>Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| 23 comment ressentez-vous vos horaires de travail ? (degré de cohérence avec les rythmes biologiques, contraignants, atypiques,...) | 😊 | | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 24 Temps de récupération physique et psychologique est-il suffisant ? toujours/parfois insuffisant,...) | 😊 | | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? <i>Selon vous comment faire ?</i> | | | | |
| Facteurs liés aux relations interpersonnelles (sans liens hiérarchiques) dans le travail | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 25 Appréciation globale des relations entre collègues (satisfaisantes, dégradées, fortement dégradées, violences physiques, insultes, irrespects sexuels,...) – <i>distinguer au sein de l'équipe et au sein de l'entreprise, préciser si concernent des non salariés de l'entreprise</i> sentiment de discriminations ? | 😊 | Globalement, j'ai plaisir à travailler dans une mission locale où l'équipe a à cœur d'aider les publics les plus fragiles. L'équipe est investie et attache de l'importance à pouvoir soutenir les publics. Souvent, l'investissement est très important, et il est agréable de côtoyer des professionnels mobilisés dans leurs missions d'aide. En revanche, une partie de l'équipe a de réelles difficultés dans l'appréhension de certaines règles | | Règlement intérieur. Etude d'une formation prenant en compte la notion de bienveillance, tolérance, respect, non jugement, et codes de l'entreprise. Valorisation des valeurs et de l'association et engagements autour de celles-ci. Réfèrent « convivialité ». Nouvelle feuille de route au cadre sécurisant et renforçant le respect des missions et fonctions de chacun. (Rappel des principes |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|-----------------------------------|--|------------------------|--|
| | <p>de travail. Cet élément rend la notion de respect affaiblie.</p> <p>Des consignes ne sont pas respectées. (Exemple : Non réponses à des demandes de retours de positionnements de jeunes sur certaines actions, non respect des consignes de saisies des plages de travail sur l'appli Manatime, ...)</p> <p>Les consignes sont fréquemment critiquées par certains. (Exemples : organisation de l'accueil lors de la réunion du 25 juin, organisation du CEJ alors que l'organisation était le fruit d'un travail collectif en janvier 2024)</p> <p>Dans certains cas, certaines missions ont été abandonnées de manière soudaine et ont nécessité une nouvelle organisation (Exemple : coordination globale du CEJ en janvier 2024, forum alternance en mai 2024)</p> <p>Les positionnements de certains collègues varient constamment. (La charge travail a été considérée comme importante, puis non importante, puis importante malgré</p> | | <p>d'organisation des référencements).</p> |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|---|---------------------------------------|
| | <p>des portefeuilles ayant faiblement évolués dans un premier temps.)</p> <p>Des rumeurs infondées ont été propagées. (Exemple : consultation de PC d'une collègue par la direction)</p> <p>Les missions propres à la direction ont été critiquées ouvertement par certains. (Exemple : recrutement de nouveaux collègues ayant toutes les compétences requises)</p> <p>Des jugements de valeur ont été proposés par certains. (Exemple : critiques de certaines approches professionnelles de collègue)</p> <p>Des « bonjour » manquent à l'appel, de même que des « au-revoir ».</p> <p>Des partenaires ont été informés de façon particulière d'éléments de vie personnels de la direction. La direction a même appris qu'une certaine forme d'enquête avait été menée la concernant. (cf. prise de contact hors de la Bourgogne-Franche-Comté)</p> | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | <p>L'instauration d'un nouveau cadre est à proposer pour permettre l'application de principes valorisant le respect et la convivialité.</p> | <p>Voir + haut.</p> |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|---|------------------------|--|
| <p>26 Soutien, entraide entre collègues du service ou avec d'autres services (existant, un peu, beaucoup, inexistant,...) Equipe soudée ? degré de cohésion ? solidarité</p> | 😊 | <p>Si des réflexes d'entraide existent, il est évident que l'équipe a été fragilisée par les modalités d'accueil offertes par certains collègues à des nouvelles salariées. (cf. conseillère-animatrices CEJ). Des jugements de valeur sur tel ou tel salarié n'ont pas leur place dans toute structure et encore moins dans une structure d'insertion.</p> | | |
| | 😐 | | | |
| | 😞 | | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ La règle consistant à faire confiance à son collègue doit être plébiscitée. ⇒ L'intégration des nouveaux collègues doit passer systématiquement par un entretien individuel avec chaque collègue lors de l'intégration. ⇒ La promotion de certaines valeurs doit être considérée comme vitale, et non pas comme de simples déclarations sans effet. | | <p>Parcours d'intégration revisité. (Entretiens systématisés avec collègues facilitant l'intégration.)</p> <p>Valorisation d'une nouvelle charte des valeurs revisitée intégrant l'engagement de l'équipe.</p> |
| | | 😊 | | |
| <p>27 Temps d'échanges formels (réunions) et informels entre les salariés où il est débattu du travail, de la façon de l'exécuter, des problèmes rencontrés</p> | | 😐 | | <p>Réunion hebdomadaire.</p> |
| | 😞 | | | |
















Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|---|---|------------------------|---|
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | <p>⇒ Les contenus de réunion peuvent être améliorés en permettant la valorisation des référencements de façon plus importante.</p> <p>⇒ La dynamique permettant un contenu riche et utile doit être l'objectif essentiel de ces réunions.</p> | | <p>Nouvelle formule de réunions. (Rythme moins soutenu avec contenu plus riche permettant régulièrement de valoriser les référents d'actions)</p> |
| <p>28 Relations nécessitées par le travail imposant de contraindre ses humeurs et ses émotions : c'est-à-dire nécessité de faire face :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à des situations d'agressivité et de violences - ou à un public en difficulté, nécessitant empathie, - ou à des situations imposant de forcer ses émotions –[ex :obligation de toujours être de bonne humeur] - | <p>😊</p> <p>😐</p> <p>😞</p> | | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | | |
| <p>29 Peur au travail (à cause d'éléments internes ou externes à l'entreprise,...)</p> | <p>😊</p> <p>😐</p> <p>😞</p> | | | |
| <p><i>Que voudriez-vous améliorer ?</i> <i>Selon vous comment faire ?</i></p> | <p>QVCT</p> | | | |
| <p>Facteurs liés au management subi</p> | <p>Description du travail (Fréquence /durée,...)</p> | | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|--|---|---------------------------------------|
| 30 Transparence de la stratégie de l'entreprise, êtes-vous au courant des futurs projets ? compréhension des orientations de l'entreprise | 😊 | La direction participe aux instances délibératives avec voix consultative. La stratégie de l'association est adoptée en bureau et CA. Cette transparence est d'autant plus forte que l'équipe au complet a accès aux informations liées à la stratégie associative. A titre d'exemple, l'équipe est invitée aux assemblées générales de la mission locale et ont ainsi accès aux annonces stratégiques adoptées en direct. (cf. budget, plan d'action, ...) | |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 31 Appréciation globale du management (peu participatif, autoritaire, clarté de l'organisation hiérarchique, management déficient, éclaté sur plusieurs personnes de même niveau, respectueux ? ...) sentiment de discriminations ? | 😊 | La présidence de l'association a une approche très constructive qui permet de fixer un cap, et tenir compte des diverses analyses et besoins. Le président est présent en prenant soin que les rôles de chacun soient respectés Le bureau et CA sont dans cette même dynamique. | |
| | 😐 | | |
| | ☹️ | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| | 😊 | Non. | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|------------------------|---------------------------------------|
| 32 Organisation matricielle : vous arrive-t-il de travailler ponctuellement, souvent, <i>pour</i> un autre manager que le vôtre ? |    | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 33 Proximité du hiérarchique direct : où est-il physiquement ? sur place ? dans un autre bâtiment ? passe tous les jours ? sur un autre site ?.... |  Le Président intervient pour des points de situation réguliers ou en cas de demande.   | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 34 Disponibilité du hiérarchique direct : vous sentez-vous écouté par votre supérieur direct ? |  Le Président est à l'écoute.   | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 35 Aides possibles, soutien (sous différentes formes,...pour un salarié en difficulté personnelle,...), votre supérieur vous apporte-t-il de l'aide concrète ? |  Le Président tient compte des situations spécifiques.   | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 36 Le management favorise et respecte la cohésion de l'équipe (collectif de travail) |  La cohésion d'équipe est largement prise en compte par le bureau et le CA de l'association. A ce titre, des séminaires ont été possibles, et des outils très concrets ont été proposés   | | |







Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|--|---|---------------------------------------|
| | | pour faciliter ce type de dynamique. (Exemple : formation prévention RPS) | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 37 Compétence de décision du hiérarchique direct : peut-il prendre les décisions seul ? [« courroie de transmission » ? dispose d'une marge d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de son équipe ?...] | 😊 | Le Président s'appuie également sur les administrateurs de la MILO. | |
| | 😊 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 38 Participation / représentation /implication dans le processus de décisions : est-ce qu'on vous consulte pour les décisions concernant votre travail ? (façon de faire, organisation,...) <small>Attention ! cette participation au processus décisionnel, ne signifie aucunement que l'employeur est tenu de retenir votre avis : il est souverain dans ses décisions</small> | 😊 | Le Président, le bureau et le CA de l'association prennent en compte les avis techniques dans le cadre des orientations de l'association. Le DLA permet une mobilisation particulière et fructueuse. | |
| | 😊 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| 39 Reconnaissance du travail accompli, des efforts consentis (pour une tâche particulièrement difficile,... selon quelles modalités ?) | 😊 | Le Président, le bureau et le CA de l'association savent reconnaître les investissements des salariés. Le travail et l'implication de la direction sont aussi reconnus. | |
| | 😊 | | |
| | 😞 | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | |
| | 😊 | | |







Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|---|------------------------|---------------------------------------|
| 40 la sécurité et la santé des salariés font partie des missions du manager | ☹️ | Le bureau de l'association tient compte de la sécurité et de la santé des salariés en respectant les attendus liés à ces thématiques. | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 41 Les relations avec les autres hiérarchiques (le N+2, 3) sont faciles, possibles (ou soumises à procédure, difficiles, mal vues, impossibles,...) Rythme des rencontres, aidant, intransigeant, pressant | 😊 | Le bureau et CA de l'association se réunissent très régulièrement. (Tous les 2 mois + lors d'actualités spécifiques) | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 42 Evaluation du travail : avez-vous des objectifs individuels ou collectifs ? (évaluation transparente, selon des modalités électroniques, en permanence,...) | 😊 | Les conventions de la MILOBL comportent un certain nombre d'objectifs pour la structure. Des évaluations sont effectuées pour chacune d'elles. | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 43 Rémunération : êtes-vous satisfaits ? (équité ? inclut des primes ? basées sur le travail individuel ou collectif ? qui a la décision des augmentations ?...) | 😊 | Le bureau et CA valident les primes lorsqu'elles sont possibles. Ces primes sont distribuées lorsqu'elles existent en tenant compte des principes d'équité. A titre d'exemple en 2022, une prime a été versée à hauteur de 87.5% du salaire moyen net mensuel pour chaque salarié | | |
| | ☹️ | | | |
| | ☹️ | | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|---|---|------------------------|---------------------------------------|
| | | bénéficiaire dans la limite d'un plafond fixé à 2000 euros. La rémunération de chaque salarié a largement augmenté en 2022 et 2023 et cette évolution correspond à presque l'équivalent d'un treizième mois par salarié. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Relations du manager avec son équipe (réservé aux salariés ayant une mission d'encadrement même modeste) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 44 Appréciation globale des rapports avec les collaborateurs impression de confiance réciproque, |  | Une partie de l'équipe peut avoir des difficultés dans les relations interpersonnelles. (Parfois peu de consultations malgré des attentes de concertation.) | | |
| |  | | | |
| |  | La confiance semble parfois ne pas être accordée par certains salariés sur la base d'éléments qui n'ont pas de lien avec le travail produit à la MILOBL. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Possibilité de rencontres thématiques direction-salarié(e) sur les thèmes de référencement. | | |
| 45 Autorité (influence qu'a un individu, le leader, sur un groupe = leadership) : avez-vous |  | Le management proposé consiste à permettre une grande autonomie, | | |
| |  | tout en fixant un cadre lié | | |
| |  | | | |













Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|---|---|------------------------|---------------------------------------|
| l'impression d'avoir réussi à vous imposer ? Impression d'avoir l'équipe en main | | principalement aux conventions signées ou à la législation. | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | Une nouvelle dynamique permettant le respect des consignes de travail et plus globalement de l'employeur doit être instituée. | | |
| 46 Quelle image, pensez-vous que vos collaborateurs ont de vous ? |    | L'équipe semble avoir des avis différents sur la question : Pour certains, le management est considéré comme très positif. Les salariés reconnaissent un degré d'autonomie important et du soutien régulier, tout en appréciant une certaine modernisation de différents outils. Pour d'autres, le management est reconnu davantage sur les missions administratives que sur les missions de pilotage. Il y a sans doute à regretter des jugements ne correspondant pas à la réalité même si bien-sûr, nul n'est parfait. | | |
| Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ? | QVCT | | | |
| 47 Rencontrez-vous des difficultés ? pourquoi ? lesquelles ? Causes soupçonnées ? |    | Même si les situations peuvent être particulières, l'activité liée au pilotage est sans doute naturellement complexe. | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|---|------------------------|---------------------------------------|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | L'organisation est amenée à être revue en prenant en compte tous les sujets à traiter. | | |
| 48 Degré de cohérence d'approche avec le reste de la ligne hiérarchique | ☺ ☹ ☹ | Le bureau et CA apportent des solutions cohérentes. La direction se reconnaît dans les attendus proposés. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 49 Connaissance du travail des subordonnés Manager issu de l'équipe, même formation, même profession, liens, absence totale de liens | ☺ ☹ ☹ | Connaissance complète car expérience mission locale y compris au poste de conseiller. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement général, physique et technique | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 50 Cadre général (agréable, médiocre, sale, lugubre, isolement,...) | ☺ ☹ ☹ | La mission locale n'a pas un espace de travail unique mais 3 espaces identifiés. Cette configuration a certaines limites. | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | Certains espaces pourraient être repensés ou améliorés pour favoriser le bien-être des salariés et/ou des usagers et partenaires. | | |
| 51 Ambiances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité, éclairage, substances toxiques, conditions sanitaires,...) | ☺ ☹ ☹ | Chaleur l'été. (Porte donnant sur l'extérieur sans stores.) | | |












Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|---|--|---------------------------------------|
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 52 Ergonomie des lieux et/ou des postes de travail (ergonomie du poste, manque d'espace,...) |    | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Facteurs liés au vécu de la crise sanitaire | | | |
| Globalement comment avez-vous vécu la crise sanitaire ? vécu perso et pro, ressenti d'insécurité ? Ce qui vous a le plus marqué ? |    | N'était pas sur la structure en 2020. Arrivé fin 2021 dans un contexte du port des masques. Cette configuration était particulière en ce sens où il n'était pas possible de mettre systématiquement des visages sur des noms. L'usage de la visio-conférence n'a pas été trop impactant. | |
| Avez-vous travaillé durant la crise ? vécu ? ressenti d'insécurité ? activité partielle (=chômage),... ? Ce qui vous a le plus marqué ? |    | Pas d'impact particulier. | |
| 53 - Avez-vous télétravaillé ? Quand, comment, combien de temps, où ...Selon quelles modalités ? quelle organisation ? rythme des contacts avec votre hiérarchie, vos collègues, la direction ? Ce qui vous a le plus marqué ? Télétravaillez-vous encore ? |    | Télétravail à la marge. | |


Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|---|--|--|------------------------|---------------------------------------|
| <i>Que voudriez-vous améliorer dans le télétravail ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 54 Pérennité économique de l'entreprise : avez-vous peur pour votre emploi ? (degré d'incertitude sur son emploi, son salaire,...) position de l'entreprise connue sur son marché (leader ?...) Particularité du secteur d'activité | 😊 | Modèle économique lié aux règles associatives et aux financements du service public de l'emploi. | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| Facteurs subjectifs (conciliation vie privée vie professionnelle) | Description du travail (Fréquence /durée,...) | | | |
| 55 Horaires articulés à la vie privée (écoles, transports,...) | 😊 | | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |
| 57 Nécessité de réaliser des tâches au domicile (saisies diverses, transmission d'informations, finalisation de dossiers, rattrapage de temps suite à formation,) Equipement professionnel portable à domicile (Ordinateur, téléphone, fournis par l'entreprise ? | 😊 | A titre exceptionnel. | | |
| | 😐 | | | |
| | ☹️ | | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|---|------------------------|---------------------------------------|
| 58 Existence d'astreinte (rythme,...) |  Non.   | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 59 Pause : soumise à condition ? lieu approprié ?... |  Pauses liées à la convention collective. Espace collectif maison de l'emploi complétant l'espace de restauration collective MILOBL.   | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| 60 Possibilité d'organiser une absence soudaine |    | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | QVCT | | |
| Qualité de Vie et des Conditions de Travail | | | |
| 61 – avez-vous un sentiment d'égalité professionnelle dans votre entreprise ? Mixité des emplois ? |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | |
| 62 – avez-vous le sentiment d'une prise en compte des diversités dans votre entreprise ? |  | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | |

Unité de travail Direction

| Facteurs liés au travail lui-même | Description du travail (Fréquence /durée,...) | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|--|--------------------------|---------------------------------------|
| 63 – quel est le rôle des représentants du personnel dans votre entreprise ? | | CSE depuis janvier 2024. | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | |
| 64 Quel est le niveau de votre épanouissement au travail ? |  <p>Les missions locales offrent la possibilité d'être utile. Notre mission locale respecte les principes fondamentaux du réseau alliant l'approche globale, l'approche partenariale et le service de proximité. Ces différentes approches permettent d'innover et d'apporter des solutions propres aux différents enjeux du moment pour la jeunesse et les publics fragiles.</p> | | |
| <i>Que voudriez-vous améliorer ? Selon vous comment faire ?</i> | | | |

Unité de travail Direction

| | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|---|------------------------|--|
| <p>Parmi les difficultés que vous avez pu pointer, précisez</p> <p>les 3 difficultés les plus pénalisantes/gênantes/impactantes</p> | <p>1- Appréhension de l'équipe dans sa globalité des règles de travail.</p> <p>2-</p> | | <p>Règlement intérieur. Charte de la déconnexion. Nouvelle feuille de route avec cadre sécurisant et rappelant les règles d'organisation des référencements.</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | Prise en compte par l'équipe dans sa globalité de la notion de respect. 3- <i>Adhésion de l'équipe dans sa globalité à des principes de confiance et non jugement.</i> | | Charte des valeurs et engagements de l'équipe. Etude d'une formation spécifique liée à la bienveillance, le non jugement, le respect des règles de vie en entreprises. |
|--|--|--|---|

Partie réservée à la Direction de l'entreprise :

| Facteurs liés au management de l'entreprise | | | Observations / analyse | Plan d'action & solutions retenues |
|--|---|--|------------------------|------------------------------------|
| 1 Existence d'une stratégie ? Perspectives données par celle-ci | ☺ | Plan d'action annuel voté en assemblée générale. | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| 2 Existence de contraintes particulières pesant sur l'entreprise, par rapport aux autres entreprises du même secteur | ☺ | Contraintes propres au statut associatif des missions locales et aux règles du Service Public de l'Emploi. | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| 3 Style de management cultivé Quelle image de manager les salariés ont-ils de leur direction ? | ☺ | Pas d'enquête détaillée sur le sujet. | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| 4 Degré de connaissance des métiers des salariés | ☺ | Direction ayant effectué de nombreuses missions dans le réseau. (Conseiller en insertion | | |
| | ☹ | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| Tous connus, une partie, aucun, partiellement, comment est compensé le manque de connaissances ? Issue de l'équipe, même formation, même profession, liens, absence totale de liens | ☹ | sociale et professionnelle, responsable d'antenne, directeur) | | |
| 5 Le reporting : satisfaisant sur le plan quantitatif et qualitatif, intègre des éléments « sociaux » ? ... | ☺ | Les indicateurs relevés par les dialogues de gestion et les outils de pilotage ICARE des missions locales permettent d'intégrer les principaux éléments sociaux. Ces indicateurs sont complétés d'outils internes. | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| 6 Les démarches de changement majeur donnent lieu à accompagnement des salariés, à étude d'impact humain (conséquences humaines, RPS, impact sur les compétences,) et associe les partenaires sociaux et le management de proximité | ☺ | Les changements sont le fruit d'une formalisation des organisations permettant d'avoir une lisibilité la plus efficiente possible. | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| 7 Esprit santé sécurité dans l'entreprise : Existence d'une CSSCT ? antériorité du document unique ? importance accordée aux risques psycho sociaux | ☺ | La MILOBL intègre de façon transversale les obligations liées à la santé et la sécurité au travail. (DUEP, plan d'action, formation RPS, ...) | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| 8 La Direction et le conseil d'administration sont sensibilisés aux questions de santé des salariés (formés au management ?...) | ☺ | Formation sur le thème de la sensibilisation aux RPS mise en place. (via Médecine du Travail) | | |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| 9 L'évaluation du travail des managers dirigeants prend en compte un ou des indicateurs qualitatifs « sociaux » (turn over, accidents travail, satisfaction des salariés,...) | ☺ | Les évaluations opérées intègrent plusieurs éléments sociaux (adéquation RH, formation des salariés, plan d'action sécurité). Certains aspects peuvent être étudiés en complément. | | Possibilité d'une enquête de satisfaction régulière à l'attention des salariés. |
| | ☹ | | | |
| | ☹ | | | |
| | ☺ | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 10 L'entreprise est consciente de l'impact humain de ses exigences sur les salariés de ses fournisseurs | ☺ | L'impact humain des exigences sur les salariés et les fournisseurs sont pris en compte par le biais d'une politique RH facilitant le bien-être des salariés et aussi d'une action respectueuse de l'environnement. | | |
| | ☹ | | | |

Conclusions / 1^{ère} Synthèse des solutions

149 solutions sont proposées. Certaines solutions sont reprises plusieurs fois dans certains cas (cf. Lorsqu'elles concernent plusieurs sujets). 14 thématiques d'interventions sont proposées et correspondent aux attentes exprimés par les salariés et les 7 unités de travail.

Les 14 thématiques repérées sont les suivantes :

- La communication (4 solutions)
- La cohésion d'équipe (4 solutions)
- Le sens du travail (15 solutions)
- La charge de travail (13 solutions)
- La lisibilité des mobilisations (13 solutions)
- La valorisation des missions de chacun (16 solutions)
- Le bien-être (14 solutions)
- Le confort matériel (22 solutions)
- L'organisation (17 solutions)
- Le cadre sécurisant (18 solutions)
- La nouvelle dynamique (7 solutions)
- Le management (10 solutions)
- Le pilotage financier (5 solutions)
- La dynamique projet (4 solutions)

La Mission Locale de la Bresse Louhannaise ne part pas d'une feuille vierge dans le cadre des travaux sur le thème de la prévention des risques psychosociaux. A ce titre, certaines dynamiques positives sont proposées comme devant être maintenues en raison de leur pertinence.

Les solutions proposées sont à chaque fois réalistes et réalisables pour permettre à l'association une mise en place des solutions dans leur globalité.

Il peut être intéressant de poursuivre la démarche participative en permettant à l'ensemble des acteurs concernés de classer par priorité les 14 thématiques désignées. Cet ordre de priorité n'empêchera aucunement la réalisation rapide d'un certain nombre de points.

Communication

1. Les relations interpersonnelles doivent être facilitées par les dynamiques internes. A ce titre, la formation sur le thème des RPS et de la communication contribue à cette dynamique.
2. Renforcement de la communication en construisant de nouvelles modalités de cadres de travail. (Entretiens individuels de suivi des actions thématiques direction – référent)
3. Etude de la possibilité d'une formation favorisant une meilleure communication entre collègues, et le respect des missions de chacun. sur les sujets : Empathie, écoute, non jugement.
4. Maintien des démarches participatives. (Exemples : séminaires, groupes de travail, sondages.)

Cohésion d'équipe

1. Parcours d'intégration des nouveaux arrivants revisité et amélioré. / Systématisation d'un entretien avec chaque collègue déjà en poste.
2. Maintien de temps de cohésion.
3. Maintien des dynamiques participatives.

4. Maintien des séminaires, groupes de travail thématiques, sondages dans une dynamique de concertation.

Sens du travail

1. Charte des valeurs à décliner sous la forme d'engagements. + Suivi.
2. Rappel des valeurs plébiscitées par la structure.
3. Possibilité d'afficher dans nos locaux et sur notre site internet une charte des valeurs de la MILOBL toilettée.
4. Réaffirmation de la priorité donnée à l'accompagnement. (Moins de réunions, + d'accompagnement)
5. Nouveau rythme des rdvs et travail administratif = > entretiens de ¾ d'heure + 1 plage administrative d'une demie journée par semaine. (ou moins si temps partiel)
6. Prise en main de l'offre de formation.
7. Maintien des actions facilitant la réflexion et la quête de sens. (Séminaires)
8. Analyses des parcours pouvant être poursuivie en interne.
9. Rappel des possibilités du PRF.
10. Maintien des possibilités de participations aux temps d'échanges ARML, ou d'autres partenaires.
11. Maintien de la possibilité de participation à des réunions de type « échanges de pratiques ».
12. Maintien d'une communication positive en direction des partenaires et des publics.
13. Renforcement de l'équilibre des thématiques MILOBL. (Emploi, formation, orientation, vie quotidienne)
14. Rappel des principes liés au versement des allocations.

15. Possibilité d'aborder de manière plus complète le projet associatif à travers la labélisation du réseau.

Charge de travail

1. Appui administratif renforcé et régulier et formation de l'équipe à certaines missions administratives.
2. La charge administrative peut être allégée via le nouveau soutien administratif de l'assistante de direction.
3. Suivi des portefeuilles et nouvelles répartitions à effectuer mensuellement à chaque fois que les portefeuilles dépassent le seuil fixé.
4. La formation « gérer les priorités » du dernier trimestre 2024 à l'attention de toute l'équipe permettra de contribuer à une meilleure gestion des charges de travail.
5. Temps administratif dédié chaque lundi matin pour tous les conseillers pour faciliter l'entraide.
6. Fermeture de l'accueil à 12h00 au lieu de 12h30. (Permet aux agents d'accueil d'accomplir plus confortablement certaines tâches administratives.)
7. Utilisation du répondeur s'il n'y a pas d'accueil physique.
8. Formation des salariés en interne pour permettre un relais lors des périodes d'absences.
9. Rappel des modalités de suivi de l'activité lors des arrêts maladie.
10. Formation des conseillers sur les aspects techniques du CEJ par le biais du secrétariat de direction.
11. Amélioration de la coordination du CEJ en soutenant l'équipe de façon plus importante d'un point de vue administratif et en formant l'équipe en interne. (Temps de coordination 1 x par mois)
12. Suivi I-MILO à renforcer (Formation de l'équipe aux différentes saisies utiles pour faire en sorte que toute l'équipe soit autonome lorsqu'un salarié est absent.)

13. Renforcer le relais des réunions référents IMILO ARML.

Lisibilité des mobilisations

1. Rappel du circuit décisionnel.
2. Rappel de l'organigramme et des missions de chacun pouvant être effectué.
3. Redéfinition des référencements.
4. Référencements modifiées avec nouvelle visibilité.
5. Fiches de postes revisitées en fonction nouvelle feuille de route.
6. L'ensemble des fiches de postes sera réactualisé en précisant les référencements dédiés.
7. Représentations des attendus liés aux référencements.
8. Respect des fonctions de chacun à enclencher de façon systématique (Les référencements, les missions doivent être respectées.)
9. Maintien des explications des attendus des conventions et des actions facilitant la réflexion sur les solutions qualitatives à apporter en direction des publics. (Ex. Séminaires
10. Nouvelles demandes techniques auprès de Manatime pour faciliter certaines lisibilités de l'outil.
11. Maintien des relais d'information sur les aspects financiers de l'association., réunions de travail]
12. Fiches de postes revisitées en fonction d'une nouvelle feuille de route (intégration des compétences attendues par l'emploi-repère et référencements précisés)
13. Maintien de la communication concernant la stratégie associative.

Valorisation des missions de chacun

1. Nouvelle formule des réunions d'équipe permettant la valorisation des référencements.
Mise à l'honneur des référencements en réunion d'équipe en organisant des temps de présentation d'actions thématiques des référents par les référents eux-même.
2. Valorisation des valeurs et de l'association et engagements autour de celles-ci.
3. Valorisation de la diversité de notre activité.
4. Maintien du principe de référencements attribués aux salariés. (Travail sur les référencements pour affirmer de manière plus importante les rôles de chacun.)
5. Suivi des thématiques de référencements par le biais d'entretiens individuels direction – référents, et présentation des actions des référents par les référents lors des réunions d'équipe.
6. Rappel des explications des grilles de classification et du système de classification. (Ex. réunion d'équipe.)
7. Etude globale effectuée via les services juridiques de l'UNML. (Classification)
8. Maintien de la dynamique formation.
9. PRF à promouvoir. Mobilisation formation.
10. Formation culture commune.
11. Formation interne IMILO à renforcer.
12. Formation des salariés. (cf. dynamique interne pour faciliter l'entraide et l'autonomie).
13. Maintien de la politique RH permettant à chaque salarié d'évoluer dans son poste de travail via les référencements et la formation professionnelle.
14. (Entretiens d'évaluation, et valorisation des compétences de chacun par le biais des référencements.)
15. Maintien du suivi des montées en compétences.
16. Maintien de la participation aux réunions d'équipe des salariés mis à disposition.

Bien-être

1. Formation RPS.
2. Charte de la déconnexion.
3. Soutien de la Médecine du travail.
4. Etude d'une formation interne permettant une approche non stigmatisante et faite d'empathie, ainsi qu'une cohésion plus forte.
5. Formation CSE.
6. Etude de la faisabilité de nouveaux outils sur le thème de la prévention des RPS.
7. Etude de la faisabilité d'une formation interne sur le thème du non jugement, de l'empathie, de l'entraide, la tolérance, la gestion des émotions, l'esprit collaboratif et la cohésion, le respect des règles de vie en entreprise.
8. Renforcement des actions facilitant la communication interpersonnelle et le rapport aux autres via la formation prévention RPS.
9. L'équipe doit améliorer sa capacité à accueillir en toute bienveillance de nouvelles recrues et doit avoir le réflexe consistant à faire confiance en son collègue en respectant ses missions, et ses référencements. La définition d'une nouvelle feuille de route intégrant un cadre sécurisant aura pour objectif cette amélioration des relations professionnelles entre chaque salarié.
10. Création d'un référencement « convivialité ».
11. Maintien de l'organisation de séminaires et temps de cohésion.
12. Rappel des modalités des possibilités de pauses. (10 minutes par demie journée)
13. Favoriser les approches collaboratives et constructives.
 - a. Réunion tous les 15 jours permettant de valoriser les référencements.
 - b. Entretiens individuels de suivi tous les 15 jours permettant à la direction d'accompagner l'activité. (2 référents ou mini groupes de référents à chaque fois)

14. Possibilité d'une enquête de satisfaction régulière à l'attention des salariés.

Confort matériel

1. Maintien du suivi de la maintenance informatique.
2. Veille sur l'équipement informatique.
3. Possibilité de moderniser le parc informatique au fil de l'eau.
4. Etude de l'installation de panneaux d'insonorisation.
5. Etude d'outils possibles en cas de besoin. (Ex. outil pédagogiques, psy, ...)
6. Poursuite du relais des besoins en terme de déplacements en direction des divers partenaires pouvant intervenir sur le sujet. (Mission Mobilité, communautés de communes, région ...)
7. Nouveaux partenariats possibles pour les déplacements (le Pont, collectivités).
8. Une certaine reconfiguration de certains espaces de travail est à imaginer.
9. Rappel possibilité d'utiliser l'espace commun de la maison de l'emploi.
10. Possibilité d'étudier l'instauration d'un nouvel espace convivial pour les partenaires et l'équipe.
11. Possibilité de déplacer le bureau « chargée de projet » qui n'a pas de fenêtre.
12. Acquisition de ventilateurs en cas de besoin.
13. Possibilité utilisation salle BBI et nouveau partenariat mairie (Espace Jean Vial, espace multimédia)
14. Veille sur les espaces disponibles de la Maison de l'emploi (Ex CIO ?)

15. Possibilité d'achat de câbles plus longs pour certains espaces.
16. Possibilité d'utiliser autres bureaux. (cf. en fonction des disponibilités)
17. Maintien du suivi de la modernisation des équipements. (Passage à la fibre)
18. Modernisation d'une partie des espaces de travail favorisant la convivialité. (Création d'un espace collectif et partenaires)
19. Nouvelles occupations de bureaux possibles.
20. Possibilité d'utiliser un bureau disponible en cas de nécessité pour les travaux administratifs.
21. Etude d'un process nouveau concernant la systématisation des retraits des poubelles « papier ».
22. Etude de l'acquisition de nouveaux mobiliers.

Organisation

1. Nouvelle feuille de route tenant compte de l'analyse de l'ensemble des attentes des salariés.
2. DLA, évaluation RPS et plan d'action.
3. Rappel des règles de fonctionnement permettant à l'association d'avancer sereinement. (Respect des prises de décision, respect des référencements)
4. Rappel des articulations utiles dans le cadre des missions de chacun.
5. Rappel des règles d'organisation de l'accueil. (Pour chaque CP posé, une organisation du remplacement est à prévoir par le salarié absent.)
6. Réunion d'équipe tous les 15 jours.

7. Nouveau soutien administratif intégrant la gestion de l'accueil via l'organisation des absences de l'accueil par le secrétariat de direction lors des arrêts maladie.
8. Formation Gérer les priorités.
9. Renforcement des temps de suivi des actions. (Entretiens individuels direction – salariés). Suivis individuels des référencements.
10. Nouvelle modalité de l'appui administratif action ARS. (Saisie MDFSE+ via le secrétariat, et temps de suivi de l'action direction – référente psychologue).
11. De nouvelles modalités d'accueil peuvent être définies. (Ex. fermeture accueil au public certaines matinées.)
12. Nouveaux points administratifs. (Le lundi matin pour les RH et certains mardis ou mercredis pour l'accueil.)
13. Entretiens de suivi permettant d'avoir une veille sur l'activité et les charges de travail. (Direction – salariés référents)
14. Soutien administratif renforcé via la centralisation de la messagerie.
15. Instauration d'un groupe de travail dédié à l'accueil.
16. Nouvelle réunion de coordination du CEJ : 1 x par mois.
17. Point RH chaque lundi 10h00.

Cadre sécurisant

1. Nouvelle feuille de route au cadre sécurisant et renforçant le respect des missions et fonctions de chacun. (Rappel des principes d'organisation des référencements).
2. Renforcement du respect du cadre à apporter. Présentation d'une nouvelle feuille de route qui doit être respectée.
3. Nouvelle feuille de route engageant les salariés dans une posture consistant à ne pas juger ses collègues et favorisant l'entraide et la solidarité.

4. Charte des valeurs affichage et suivi.
5. Rappel des règles de vie associatives liées à la prise de décision.
6. Rappel du cadre.
7. Règlement intérieur.
8. Règlement intérieur rappelant les postures professionnelles.
9. Possibilité de création d'un guide de l'accueil.
10. Rappel des possibilités de pause.
11. Feuille de route et nouveau cadre à instaurer en stabilisant cette nouvelle dynamique.
12. Il convient de stabiliser à nouveau l'effectif en facilitant l'intégration des nouveaux arrivants et en proposant une feuille de route facilitant la sérénité de travail et les dynamiques positives.
13. Suivi du DUERP.
14. Rappel du fonctionnement classique du cadre de travail.
15. Rappel et respect du cadre fixé par les modalités des horaires de travail.
16. Formation. Gérer l'agressivité.
17. Rappel des procédures.
18. Maintien d'une démarche participative intégrant aussi des décisions prises devant être respectées.

Nouvelle dynamique

1. Nouvelle feuille de route intégrant notamment :
 - a. Un appui administratif.
 - b. De nouvelles modalités de coopérations facilitant la communication. (réunions d'équipe, entretiens individuels)
 - c. Le maintien de temps de réflexion et d'analyse.
 - d. La création d'une nouvelle charte des valeurs garantissant un cadre de travail agréable.
 - e. L'instauration d'un cadre de bienveillance et une nouvelle configuration de travail qui facilite la possibilité de construire une nouvelle étape.
2. Mobilisation de l'équipe pour aborder de façon constructive l'avenir et intégrant des nouveaux référencements.
3. Mise en œuvre effective du plan d'action.
4. Nouvelle feuille de route et suivi DLA et évaluation RPS.
5. De nouvelles impulsions sont possibles en interchangeant certains référents de permanences.
6. La gestion du changement est amenée à être facilitée par le DLA.
7. Impulsion de nouvelles dynamiques à travers l'organisation, les référencements, les espaces de travail.

Management

1. Renforcement du travail collaboratif. (entretiens individuels direction – salariés + présentation en réunion d'équipe de points réguliers des référents d'action).
2. Réunions d'équipe à réduire pour permettre du travail collaboratif avec la direction.
3. Maintien d'objectifs globaux avec déclinaisons individuelles indicatives.
4. Maintien de la dynamique de gestion comptable.
5. Maintien du relais d'informations concernant la stratégie associative.

6. Maintien de la dynamique d'écoute.
7. Maintien de la dynamique globale facilitant une offre de services de qualité.
8. Maintien du retour d'informations.
9. Suivi Pack auto intégrés aux entretiens de suivi.
10. Etude de la faisabilité technique d'un paramétrage différent permettant la proposition de rdvs sur les plages disponibles de la direction pour l'assistante de direction.

Pilotage financier

1. Maintien d'un suivi financier rigoureux.
2. Maintien de l'approche analytique du budget CLEFS 71 pour sécuriser l'activité.
3. Négociation de nouvelles sources de financements complémentaires. (cf collectivités intercommunales pour la plateforme CLEFS 71)
4. Prise en compte de toutes opportunités liées aux financements complémentaires.
5. Suivi de l'évolution des accompagnements et remontées utiles à l'ARML en cas de besoins spécifiques.

Dynamique projet

1. Nouvelle feuille de route instaurant de nouvelles mobilisations. (Exemples : outils orientation, thématique emploi, semaines des métiers, ...)
2. Maintien de la possibilité offerte de participer à des ateliers collectifs. (Expérimentation d'actions de type « groupe de parole »)
3. Maintien de séminaires et temps de cohésion.

4. Maintien du lien équipe et CA.