

SYNTHÈSE DE LA REVUE ANNUELLE 2022-2023

Présentée par le Centre d'expertise en développement organisationnel
Direction des ressources humaines

Québec 



INTRODUCTION

- La revue annuelle de la démarche Entreprise en santé (ES) permet à la direction de faire le point sur la démarche et d'analyser comment chacune des étapes du cycle s'est déroulée durant la dernière année
- Le présent rapport constitue une synthèse de la revue annuelle de la démarche Entreprise en santé 2022-2023

CONTENU DE LA REVUE ANNUELLE

→ **Évaluation qualitative de la démarche ES:** récit descriptif de l'expérience vécue lors de la mise en place de chaque étape du cycle Entreprise en santé, soit:

- ✓ Engagement de la direction
- ✓ Comité santé mieux-être
- ✓ Collecte de données
- ✓ Plan d'action et mise en œuvre
- ✓ Évaluations des résultats

→ **Rapport synthèse du sondage Bilan Entreprise en santé 2022**

ÉVALUATION QUALITATIVE DE LA DÉMARCHE ENTREPRISE EN SANTÉ



ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

- C'est le 1^{er} mars 2022 que le comité de direction (CDD) a adopté à nouveau la *Politique sur la gestion intégrée de la prévention, de la présence de la qualité de vie au travail*.
- En 2023, le CDD a intégré la démarche Entreprise en santé à son plan stratégique 2023-2027. L'actualisation du plan d'action fait partie des priorités de l'organisation.
- En mars 2023, la tournée annuelle du président-directeur général (PDG) et du président-directeur général adjoint (PDGA) a repris ses activités. C'est l'occasion d'aller à la rencontre des membres du personnel et de mieux cibler leurs besoins en matière de santé et de mieux-être.

LE COMITÉ SANTÉ MIEUX-ÊTRE

En bref, le comité santé mieux-être c'est :

- 20 membres en date de décembre 2022, engagés pour la santé et le mieux-être du personnel du CISSS-CA (gestionnaires et employés de tous les territoires, direction et catégories syndicales).
- 12 rencontres tenues de janvier à décembre 2022.
- Un réseau d'ambassadeurs représentant l'ensemble des employés sur nos divers territoires.
- 3 rencontres avec le réseau des ambassadeurs d'octobre à décembre 2022.
- Un travail de collaboration avec le comité de pilotage pour s'assurer de la coordination avec le comité de direction.

LE COMITÉ SANTÉ MIEUX-ÊTRE

Cette dernière année, le comité santé et mieux-être a:

- ➔ Soutenu la responsable de la démarche ES en s'impliquant activement dans la planification, la promotion et la réalisation:
 - ✓ du sondage bilan Entreprise en santé 2022
 - ✓ des activités de santé et mieux-être des employés du CISSS-CA
 - ✓ des rencontres avec le réseau des ambassadeurs
 - ✓ des activités de préparation en vue de l'audit de maintien 2024
- ➔ Contribué à faire rayonner la démarche ES dans l'équipe respective de chaque membre.

LA COLLECTE DE DONNÉES

- La collecte de données du cycle ES 2022-2025 a été réalisée du 2 décembre 2021 au 5 janvier 2022 via le sondage sur la Mobilisation du personnel (Agrément Canada). La participation était volontaire, anonyme et confidentielle. La prochaine collecte de données aura lieu en 2025.
- Voici une description de l'utilisation des données obtenues via le sondage sur la mobilisation du personnel 2022 :
 - ✓ Un rapport a été produit : le rapport du sondage sur mobilisation du personnel 2022.
 - ✓ Les résultats ont été présentés au comité de direction, au comité de direction élargi et au réseau des ambassadeurs.
 - ✓ L'analyse a permis d'identifier 12 besoins prioritaires en matière de santé et mieux-être.
 - ✓ C'est sur la base de ces 12 besoins que le CSME a travaillé dans l'élaboration du Plan d'action ES 2022-2025.

LA COLLECTE DE DONNÉES

- ➔ L'organisation tient à sonder fréquemment les besoins en termes de santé et mieux-être. C'est pourquoi le sondage Bilan Entreprise en santé a été adapté.

LE PLAN D'ACTION ENTREPRISE EN SANTÉ

- ➔ En 2022, suite à l'analyse des résultats du sondage Mobilisation, le comité santé et mieux-être (CSME) a:
 - ✓ Prioriser les besoins du personnel en matière de SME exprimés lors de la collecte de données.
 - ✓ Identifié avec ses collaborateurs des actions répondant aux besoins identifiés (le réseau des ambassadeurs, le comité de direction et le comité de gestion stratégique).
 - ✓ Élaborer le plan d'action ES 2022-2025 et déterminer les cibles et la modalité pour évaluer les interventions prévues dans le plan.
- ➔ En 2023, l'analyse des résultats du sondage annuel a permis au CSME de confirmer que le plan d'action répond somme toute aux besoins nommés par le personnel, et ce un an plus tard.

LE PLAN D'ACTION ENTREPRISE EN SANTÉ

Le plan d'action ES 2022-2025 compte 21 actions ou interventions, réparties dans les quatre sphères d'activités définies par la norme d'Entreprise en santé et une sphère transversale :

Actions transversales : 3 actions

Sphère pratiques de gestion : 9 actions

Sphère conciliation travail-vie personnelle : 5 actions

Sphère habitudes de vie : 2 actions

Sphère environnement de travail : 3 actions



L'ÉVALUATION DES INTERVENTIONS DU PLAN D'ACTION

Fiche technique du sondage **Bilan Entreprise en santé 2022**:

- ➔ Les interventions du plan d'action ES doivent être évaluées annuellement.
- ➔ Deux principaux aspects y sont évalués :
 1. La satisfaction, la participation et les impacts des interventions du Plan d'action ES en vigueur au moment du sondage.
 2. Les suggestions du personnel par rapport au plan d'action ES en vigueur.
- ➔ Les interventions du Plan d'action ES 2022-2025 ont été évaluées du 23 février au 27 mars 2023, notamment par le truchement du sondage *Bilan Entreprise en santé 2022*.

L'ÉVALUATION DES INTERVENTIONS DU PLAN D'ACTION

- ➔ Voici les principaux faits quant à la promotion et la mise en ligne du sondage Bilan Entreprise en santé 2022 :

Moyen utilisé: plateforme *Microsoft Forms*.

Communication et promotion: communications internes, tournée présentielle dans les différents sites du CISSS-CA, Facebook des employés et signature dans le courriel.

Confidentialité : participation volontaire, anonyme et confidentielle.

Portrait des répondants : 3264 répondants, soit une hausse de 11,1 % par rapport à 2021. De plus, le taux de représentativité par territoire et par catégorie d'emploi a également augmenté.

LE RAPPORT SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION DES INTERVENTIONS DU PLAN D'ACTION 2022-2025

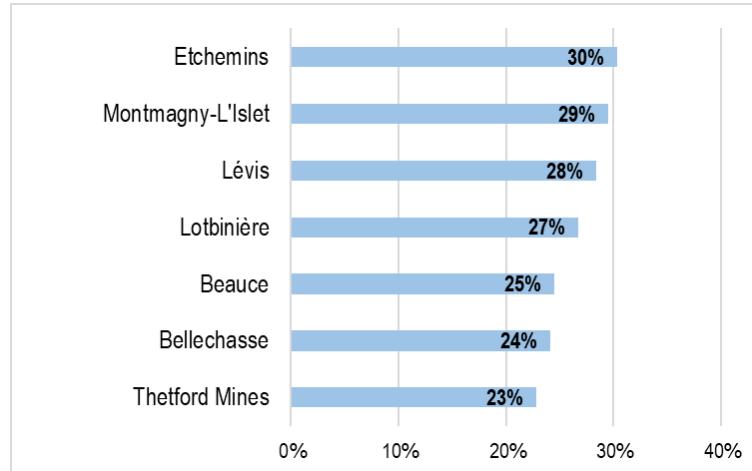
Centre intégré
de santé et de services
sociaux de Chaudière-
Appalaches

Québec 

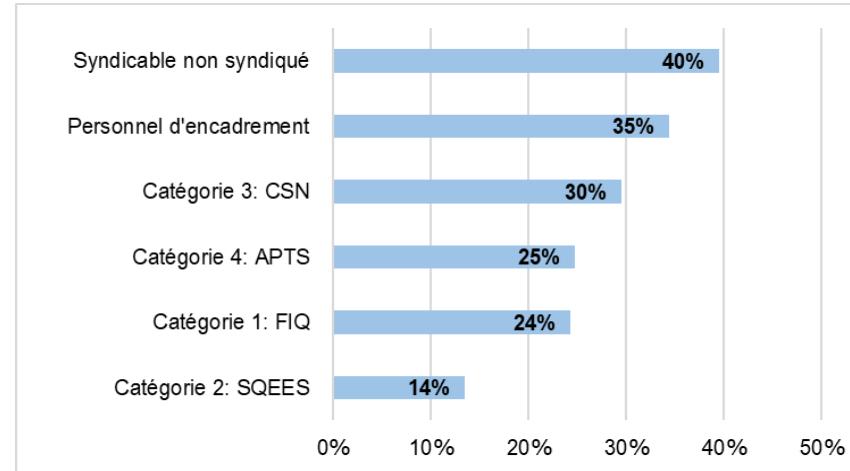
LE PORTRAIT DES RÉPONDANTS

Année	NB de répondants	Taux de participation
2021	1574	11,5%
2022	3264	22,6%

Taux de représentativité par territoire



Taux de représentativité par catégories syndicales



ÉVALUATION DES ACTIONS TRANSVERSALES

Mesures de soutien au retour au travail

- 23% connaissent les mesures disponibles.
- 7% ont bénéficié des mesures, dont 75% qui en sont satisfaits.

Programme Bienveilleur

- 32% connaissent le programme Bienveilleur.
- 54% considèrent qu'il a un impact positif sur la santé psychologique du personnel.



Plan d'action «Prendre soin des gestionnaires»

- 69% ont bénéficié d'au moins une mesure comprise dans le plan d'action.
 - ⇒ Cible de participation 75%
- 63% considèrent que cette mesure a eu un impact positif sur leur santé et leur mieux-être.
 - ⇒ Cible d'impact 85%
- 86% sont satisfaits des mesures mises en place par le biais du plan d'action.
 - ⇒ Cible de satisfaction 75%

ÉVALUATION DES ACTIONS



Pratiques
de gestion



PRATIQUES DE GESTION

Appréciation de la contribution

- 40% ont eu leur rencontre d'appréciation de la contribution au cours des deux dernières années.
- 89% sont satisfaits de leur rencontre d'appréciation de la contribution.

Culture de reconnaissance 360°

- 35% bénéficient de reconnaissance 360° et au quotidien dans le cadre de leur travail.
- 58% sont satisfaits de la reconnaissance 360° et au quotidien reçue dans le cadre de leur travail.

Promotion de la civilité et prévention du harcèlement psychologique

- 40% connaissent les mesures pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.
- 33% connaissent les mécanismes de résolution de conflits interpersonnels.



PRATIQUES DE GESTION



Salles de pilotage (EN COURS)

- 27% participent présentement à une salle de pilotage opérationnelle.
⇒ Cible de participation 50 %
- 68% se sentent considérés et consultés dans les solutions à mettre en place dans leur équipe.
⇒ Cible d'impact 85 %
- 85% sont satisfaits de l'utilisation de la salle de pilotage opérationnelle.
⇒ Cible de satisfaction 80 %



Tournée du PDG, PDGA et des directeurs (EN COURS)

- 9% ont reçu la visite du PDG, du PDGA ou de leur directeur dans le cadre de la tournée.
⇒ Cible de participation 70 %
- 51% considèrent que cette visite est un moyen qui contribue à une meilleure communication entre le personnel et la direction.
⇒ Cible d'impact 85 %
- 80% sont satisfaits de la visite du PDG, du PDGA ou de leur directeur.
⇒ Cible de satisfaction 80 %



ÉVALUATION DES ACTIONS



Conciliation
travail et vie
personnelle



CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

- 63% disent réussir à concilier leur travail et leur vie personnelle.
- 93% bénéficiant d'au moins une mesure de conciliation travail – vie personnelle à laquelle ils ont droit en sont satisfaits.



Faciliter l'accès aux mesures (NON RÉALISÉE)

- 61% bénéficiant d'au moins une mesure de conciliation travail – vie personnelle à laquelle ils ont droit.
⇒ Cible d'impact 80 %



ACTION ÉVALUÉE

Rouge : Cible non-atteinte

Centre intégré
de santé et de services
sociaux de Chaudière-
Appalaches

Québec 

CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE



Faciliter la mise en place des mesures par les gestionnaires (NON RÉALISÉE)

- 73% des gestionnaires ont été informés des bénéfices des mesures de CTVP sur la santé et le mieux-être.
⇒ **Cible de participation 85%**
- 65% des employés sont d'avis que leur gestionnaire les autorise à bénéficier, si la situation le permet, des mesures de CTVP auxquelles ils ont droit.
⇒ **Cible d'impact 75 %**
- 18% des gestionnaires ont utilisé les outils d'aide à la décision disponibles concernant les mesures de CTVP.
⇒ **Cible de participation 70%**
- 62% des gestionnaires ayant utilisé les outils d'aide à la décision les considèrent utiles.
⇒ **Cible d'impact 75%**
- 90% des gestionnaires ayant utilisé les outils d'aide à la décision en sont satisfaits.
⇒ **Cible de satisfaction 75%**



CTVP : Conciliation travail – vie personnelle



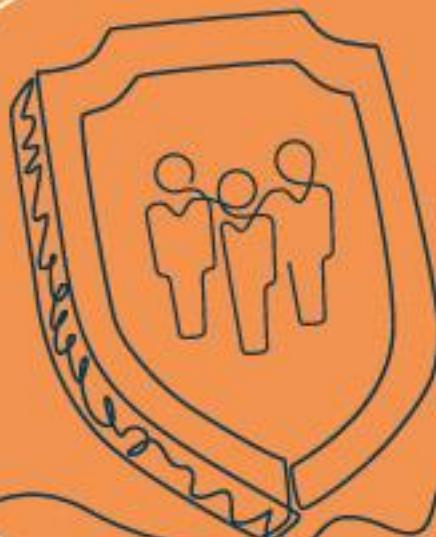
ACTION ÉVALUÉE

Vert : Cible atteinte
Rouge : Cible non-atteinte

Centre intégré
de santé et de services
sociaux de Chaudière-
Appalaches

Québec

ÉVALUATION DES ACTIONS



Environnement
de travail



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Ergonomie (NON RÉALISÉE)

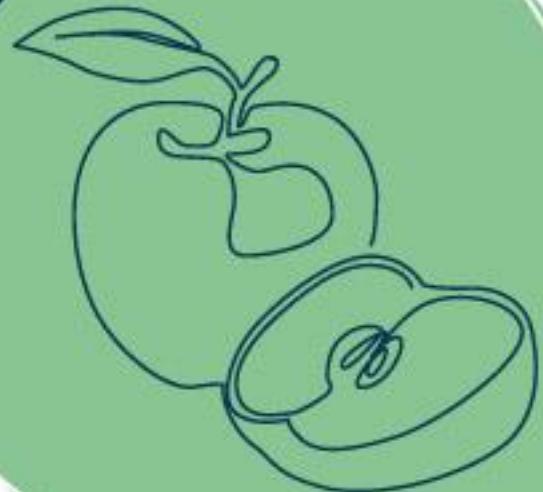
- 42% connaissent les outils disponibles pour favoriser l'ergonomie au travail.
- 87% d'entre eux en sont satisfaits.



Centre intégré
de santé et de services
sociaux de Chaudière-
Appalaches

Québec 

ÉVALUATION DES ACTIONS



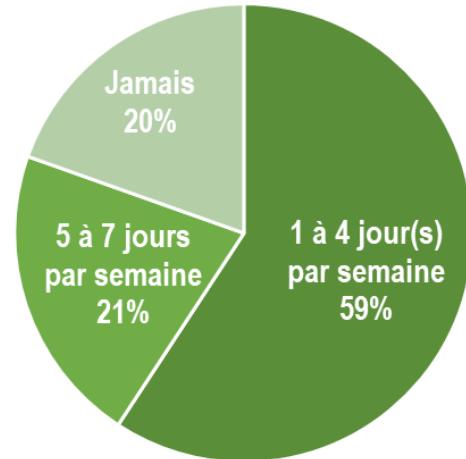
Habitudes
de vie



HABITUDES DE VIE

Pratique d'activités physiques

Fréquence au cours d'une semaine normale, à laquelle les répondants font au moins 30 minutes d'activités physiques dans une même journée.



Accès aux programmes dans l'organisation (NON RÉALISÉE)

- 19 % affirment avoir accès à différents programmes dans l'organisation qui favorisent la pratique d'activités physiques internes ou externes.



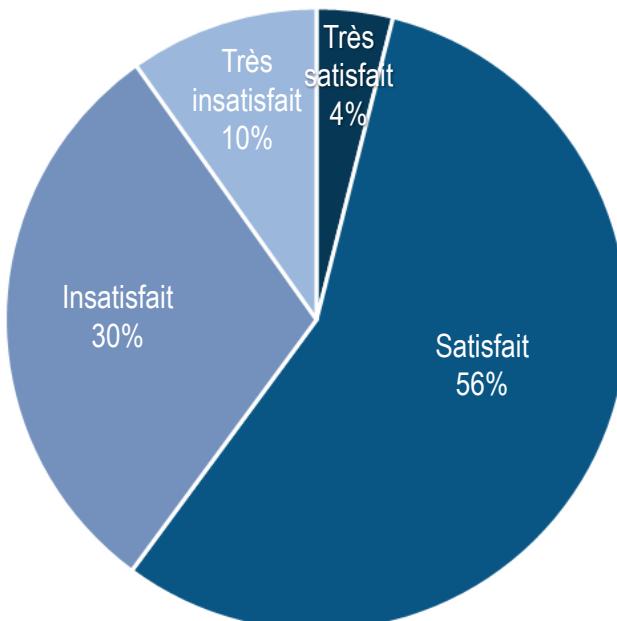
CONNAISSANCE ET APPRÉCIATION

Connaissance de la démarche Entreprise en santé

→ 53% des répondants connaissent la démarche.

Satisfaction des répondants à l'égard des actions mises en place dans le cadre de la démarche Entreprise en santé.

→ 60% des répondants sont satisfaits des actions mises en place.



OPINIONS DES RÉPONDANTS

Les opinions générales des actions mises en place les plus fréquemment énoncées par les répondants

COMMENTAIRES LES PLUS FRÉQUENTS	PROPORTION DES COMMENTAIRES
Je ne connais pas la démarche ou je n'en ai jamais été informé	23,0%
Les actions devraient être plus visibles/ Informer davantage le personnel quant aux actions	17,9%
Les actions sont «bien».	6,2%
Les actions ne me concernent pas ou ne sont pas applicables sur le terrain	6,2%
Commentaires positifs généraux par rapport aux actions	4,4%
Amélioration souhaitée des actions liées aux saines habitudes de vie	4,1%
Je suis «satisfait(e)»	4,0%
Amélioration souhaitée des actions liées aux pratiques de gestion	3,6%



BESOINS DES RÉPONDANTS

Répartition des besoins exprimés par les répondants par catégorie

CATÉGORIES	PROPORTION DES COMMENTAIRES
Pratiques de gestion	25,9%
Conciliation travail–vie personnelle	22,1%
Environnement de travail	15,6%
Pratiques organisationnelles	12,4%
Habitudes de vie	10,2%
Autre	8,6%
Démarche Entreprise en santé	3,2%
Administration	1,2%
Santé psychologique	0,8%



BESOINS DES RÉPONDANTS

Éléments compris dans les principales catégories de besoins

Pratiques de gestion	25,9%	Conciliation travail – vie personnelle	21,1%
Communication	5,2%	Horaire de travail	7,8%
Soutien des collègues et du supérieur	4,8%	Congé	5,0%
Charge de travail	3,2%	ATT	3,1%
Reconnaissance	3,2%	Télétravail	2,2%
Consultation des employés	2,9%	Vacances	1,0%
Utilisation et développement des compétences	2,0%	Garderie	0,7%
Climat de travail	1,1%	Accès aux mesures	0,6%
Culture	0,8%	Pratiques organisationnelles	12,4%
Justice et équité organisationnelles	0,5%	TS/TSO	4,9%
Harcèlement et violence	0,4%	Manque de personnel	3,2%
Autonomie décisionnelle	0,2%	Avantages sociaux	1,3%
Gestion du changement	0,2%	Rétention/fidélisation	0,5%
Environnement de travail	15,6%	Services de la DRH	0,2%
Commodité	5,7%	Habitudes de vie	10,2%
Prévention santé et sécurité	4,7%	Activité physique	7,6%
Environnement physique de travail	3,1%	Nutrition	0,8%
Équipement de travail	1,6%	Bien-être et relaxation	0,8%



BESOINS DES RÉPONDANTS

Les besoins les plus fréquemment énoncés par les répondants

THÈMES LES PLUS FRÉQUENTS	PROPORTION DES COMMENTAIRES
Horaire de travail	7,8%
Activité physique	7,6%
Commodité	5,7%
Congé	5,0%
Communication	5,2%
TS/TSO	4,9%
Soutien des collègues et du supérieur	4,8%
Prévention santé et sécurité	4,7%



BESOINS DES RÉPONDANTS

Les besoins les plus fréquemment énoncés par les répondants, quelques détails :

→ Horaires de travail

- Avoir de la flexibilité dans les horaires.
- Avoir des horaires de travail stables et prévisibles.
- Moins travailler les fins de semaine.
- Améliorer la gestion des horaires ou pouvoir faire de l'autogestion des horaires.
- Respecter les horaires de travail et les temps de pauses et repas.

→ Activités physiques

- Avoir des activités et des cours dans le milieu de travail.
- Améliorer l'offre de rabais corporatifs.
- Avoir des incitatifs à l'activité physique (remboursement ou allocation).

→ Commodités

- Avoir une salle d'entraînement ou un gym dans le milieu de travail.
- Avoir une salle de pause ou de repas.
- Avoir un vestiaire et une douche pour le personnel.



BESOINS DES RÉPONDANTS

Les besoins les plus fréquemment énoncés par les répondants, quelques détails :

→ Congés

- Augmenter le nombre de jours de congé et de congé de maladie.
- Accepter les demandes de congé sans difficulté ou culpabilité.
- Respecter les demandes de congé et traitement équitable.
- Avoir de la flexibilité pour la prise de congé pour rendez-vous médicaux, obligations familiales, etc.

→ Soutien des collègues et du supérieur

- Sentir de la considération, de la compréhension et une meilleure écoute de la part des gestionnaires.
- Avoir plus de proximité avec les supérieurs immédiats.
- Avoir des moments d'échange individuels avec le gestionnaire.
- Avoir du temps en équipe pour renforcer les liens.
- Améliorer la collaboration et le soutien entre collègues.



BESOINS DES RÉPONDANTS

Les besoins les plus fréquemment énoncés par les répondants, quelques détails :

→ **TS/TSO**

- Ne plus faire de TS/TSO.

→ **Communication**

- Avoir régulièrement des rencontres d'équipe.
- Améliorer la communication avec le gestionnaire et dans l'équipe.
- Être davantage informé et faciliter l'accès à l'information du CISSS-CA.

→ **Prévention santé et sécurité**

- Avoir du soutien pour l'ergonomie et avoir un espace de travail ergonomique.



LIMITES ET CONCLUSIONS



+



LIMITES DU SONDAGE

- Les résultats à certaines questions ne sont pas représentatifs étant donné que l'on obtient de forts pourcentages pour un petit nombre de répondants.
- Certaines mesures sont peu connues des employés ce qui peut avoir influencé les résultats obtenus.
- Un écart d'interprétation a été dénoté dans les réponses de certaines questions.
- Certaines questions ont obtenu plusieurs réponses « Autre ». Ainsi, un écart dans les choix effectués pour ces questions est possible (ex. les types d'installation).
- Certaines questions ouvertes étaient peu précises, ce qui a généré une très grande quantité et variété de réponses. De ce fait, un possible écart d'interprétation est présent dans l'analyse qualitative.
- Certaines actions évaluées n'ont pas été réalisées, ce qui peut influencer les résultats obtenus.



RÉFLEXION

- Il semble être difficile pour le personnel de faire des liens entre les différentes mesures mises en place au CISSS de Chaudière-Appalaches et la démarche Entreprise en santé.
- Des enjeux demeurent pour faire connaître la démarche Entreprise en santé, notamment pour certains milieux et équipes de travail.
- Les données quantitatives ont permis de constater des enjeux toujours présents quant à l'actualisation de certains moyens dans les milieux de travail, ce qui est dénoté par les cibles de participation non atteintes.
- Les données quantitatives ont permis de constater l'atteinte des cibles de satisfaction préétablies pour la plupart des moyens.
- Les données qualitatives ont permis de valider la cohérence entre les besoins du personnel et les mesures prévues au plan d'action 2022-2025.
- Toutefois, les données qualitatives démontrent la pertinence d'ajuster certaines actions afin de mieux répondre aux besoins actuels du personnel, notamment quant à l'ergonomie, à la reconnaissance et aux salles de pilotage.

L'ATTEINTE DES OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Objectif 1

Non atteint

Réduire le taux d'assurance-salaire sous la cible du MSSS, soit de 6,66 %

2021-2022

2020-2021

6,8%

6,0%

Objectif 2

Non atteint

Réduire le taux de départs volontaires de 10 % par rapport à l'année précédente

2021-2022

2020-2021

14,96%

13,55%

Objectif 3

Non atteint

Augmenter le taux de rétention de nouveaux employés de 5 % par rapport à l'année précédente

2021-2022

2020-2021

65,52%

64,01%

Objectif 4

Non atteint

Réduire le taux de temps supplémentaires obligatoires de 10 % par rapport à l'année précédente

2021-2022

2020-2021

0,14%

0,09%



MODIFICATIONS AU PLAN D'ACTION ENTREPRISE EN SANTÉ 2022-2025

Suite aux résultats du sondage bilan 2022, certaines cibles et objectifs généraux du plan d'action ont été modifiés en 2023-2024. Voici la nouvelle version du plan d'action.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- | | |
|------------|--|
| Objectif 1 | Avoir un taux d'assurance salaire égal ou meilleur que la cible du MSSS, soit de 6,66 % |
| Objectif 2 | Avoir un taux de départs volontaires de 13% ou moins |
| Objectif 3 | Augmenter le taux de rétention de nouveaux employés par rapport à l'année précédente |
| Objectif 4 | Réduire le taux de temps supplémentaire obligatoire (TSO) de 10 % par rapport au meilleur résultat de TSO parmi les trois années précédentes |

ACTIONS TRANSVERSALES

Plan d'action «Prendre soin des gestionnaires»

Participation:

→ 75 % du personnel d'encadrement sondé ont bénéficié d'au moins une action comprise dans le plan d'action.

Impact:

→ 70 % des répondants ayant bénéficié d'au moins une mesure comprise dans le plan d'action considèrent qu'elles ont eu un impact positif sur leur santé et mieux-être.

Satisfaction:

→ 80 % des répondants ayant bénéficié d'au moins une mesure comprise dans le plan d'action se disent satisfaits des mesures mises en place.

PRATIQUES DE GESTION

Salles de pilotage

Participation:

→ 40 % des personnes sondées disent participer à une salle pilotage.

Impact:

→ 75 % des répondants qui participent à une salle de pilotage se sentent considérés et consultés dans les solutions à mettre en place.

Satisfaction:

→ 80 % des répondants qui participent à une salle de pilotage sont satisfaits de celle-ci.

Tournée du PDG, PDGA et des directeurs

Participation:

→ Augmenter le nombre d'équipes ayant reçu la visite du PDG et du PDGA lors de la tournée, par rapport à l'année précédente.

Impact:

→ 70 % des personnes ayant reçu la visite du PDG et du PDGA sont d'avis que ce moyen contribue à une meilleure proximité entre le personnel et la direction.

Satisfaction:

→ 80 % des personnes ayant reçu la visite du PDG et du PDGA se disent satisfaits.



PRATIQUES DE GESTION

Plan de sensibilisation aux bonnes pratiques de résolution de conflits et promotion des mesures pour prévenir l'incivilité, le harcèlement et la violence

Participation:

- 100 % des comités de gestion des directions du CISSS de Chaudière-Appalaches ont participé à un atelier d'appropriation.
- 50 % du personnel sondé disent connaître les mesures mises en place pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.
- 45 % du personnel sondé disent connaître les mécanismes de résolution de conflits interpersonnels mis en place.

Impact:

- 75 % des gestionnaires répondants sont d'avis que les ateliers d'appropriation contribuent au développement d'une culture de promotion du respect et de la civilité et de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail.
- 75 % du personnel sondé qui disent connaître les mesures mises en place pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail considèrent que celles-ci sont efficaces.

Satisfaction:

- 75 % des gestionnaires répondants ayant participé à un atelier d'appropriation sont satisfaits de celui-ci.



CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE

Informer et sensibiliser les gestionnaires aux bénéfices des mesures de CTVP

Participation:

- 80 % des gestionnaires sondés disent avoir été informés des bénéfices des mesures de CTVP sur la SME.
- 70 % des gestionnaires sondés disent connaître les outils d'aide à la décision à l'égard des mesures de CTVP.
- 70 % des gestionnaires sondés disent avoir utilisé les outils d'aide à la décision à l'égard des mesures de CTVP.

Impact:

- 75 % des gestionnaires sondés qui disent avoir été informés des bénéfices des mesures de CTVP en regard de la SME considèrent que cela a été utile.
- 75 % des gestionnaires ayant utilisé les outils d'aide à la décision considèrent que ceux-ci sont utiles.
- 75 % du personnel sondé est d'avis que leur gestionnaire leur autorise de bénéficier, si la situation le permet, des mesures de CTVP auxquelles il a droit.



CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE

Satisfaction:

- 75 % des gestionnaires sondés qui disent avoir été informés des bénéfices des mesures de CTVP sur la SME en sont satisfaits.
- 75 % des gestionnaires sondés ayant utilisé les outils d'aide à la décision sont satisfaits de ceux-ci.

Informer le personnel sur les critères d'accessibilité et la diversité des mesures

Participation:

- 80 % du personnel sondé dit avoir été informé des mesures de CTVP auxquelles il peut bénéficier selon leur réalité.

Impact:

- 70 % des personnes sondées disent bénéficier d'au moins une mesure de CTVP.

Satisfaction:

- 80 % des personnes sondées sont satisfaites des mesures auxquelles elles ont droit.



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Programme de financement ES pour l'aménagement d'espaces

Participation:

- Avoir une augmentation du nombre des projets d'aménagement des espaces de détente ou de pratique d'activités physiques déposé par rapport à l'année précédente.

Impact:

- 80 % des responsables de projets retenus dans le cadre du programme disent que l'aménagement d'un espace de détente ou de pratique d'activités physiques a contribué à améliorer l'environnement de travail.

Satisfaction:

- 85 % des responsables de projets retenus dans le cadre du programme disent que l'aménagement d'un espace de détente ou de pratique d'activités physiques dans le cadre du programme disent en être satisfaits.



HABITUDES DE VIE

Mettre en place une offre d'activités physiques et de relaxation dans les différents territoires

Participation:

→ Pour chaque territoire, au moins 15% des répondants affirment avoir participé à une activité physique ou de relaxation offerte ou soutenue par l'organisation.

Impact:

→ 80 % des répondants ayant participé à au moins une activité offerte ou soutenue par l'organisation considèrent que celle-ci favorise leur santé et mieux-être.

Satisfaction:

→ 80 % des répondants ayant participé à au moins une activité offerte ou soutenue par l'organisation se disent satisfaits de celle-ci.

