



ATELIER # 6

UN BON CLIMAT SOCIAL, ÇA SE TRAVAILLE COMMENT ?



SEMAINE POUR
LA QUALITÉ
DE VIE ET DES
CONDITIONS
DE TRAVAIL

DU 15 AU 19 JUIN 2026

MANAGER, C'EST TOUT UN TRAVAIL !

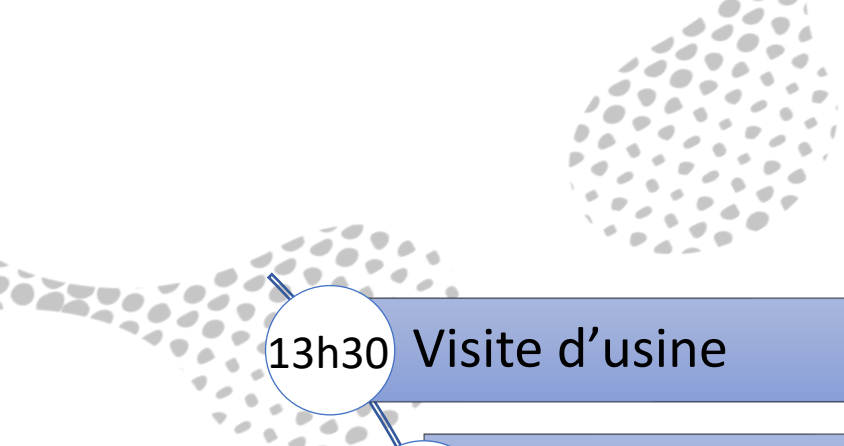
LUNDI 15 JUIN 2026

13H30 – 18H

MAISON MGA

22 CHEMIN DES PRÉS SECS, 69380 CIVRIEUX-D'AZERGUES

PROGRAMME DE L'ATELIER

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a series of grey dots of varying sizes arranged in a curved, cloud-like shape.

13h30 Visite d'usine

14h30 Introduction & Animation autour du climat social

15h00 Témoignage de l'entreprise Maison MGA

15h45 Panorama d'exemples de baromètres et plan d'actions autour du climat social

16h00 Animation autour de la fresque du climat social

17h15 Bilan du cycle d'ateliers QVCT et perspectives

17h30 Cocktail réseautage

RÉTROSPECTIVE CYCLE D'ATELIERS QVCT



La poursuite de la collaboration avec l'ARACT à travers un Cycle d'ateliers sur la QVCT :

1. **Désengagement au travail : et si des clés simples étaient à votre disposition ?** – 8 octobre chez Bobst Lyon
2. **La QVCT : réel accélérateur de la performance ?** – 9 décembre chez Dana Spicer
3. **Stress, RPS, santé mentale : comment s'en sortir ?** – 2 février 2026 chez MERSEN
4. **La QVCT : quelles actions innovantes pour attirer et fidéliser ?** – 24 mars 2026 chez LFB FRANCE
5. **Grandir au travail : s'appuyer sur le travail réel pour développer les compétences et les savoir-faire** – 27 avril 2026 chez IMECA
6. **Un bon climat social, ça se travaille comment ?** – 15 juin 2026 (semaine de la QVCT) chez Maison MGA

Objectifs :

- ✓ **Partager vos meilleures pratiques et créer une Communauté QVCT** avec vos pairs
- ✓ **Développer une approche intégrée** reliant QVCT, organisation, management et performance
- ✓ **Avancer dans vos projets** grâce à des **éclairages d'experts**, des **outils** et des **feuilles de route opérationnelles**

RÉTROSPECTIVE CYCLE D'ATELIERS QVCT



Atelier #1 - Désengagement au travail : et si des clés simples étaient à votre disposition ?
8 octobre chez Bobst Lyon



RÉTROSPECTIVE CYCLE D'ATELIERS QVCT



Atelier #2 - La QVCT : réel accélérateur de la performance ? – 9 décembre chez Dana Spicer



RÉTROSPECTIVE CYCLE D'ATELIERS QVCT



Atelier #3 - Stress, RPS, santé mentale : comment s'en sortir ? – 2 février 2026 chez MERSEN



RÉTROSPECTIVE CYCLE D'ATELIERS QVCT



Atelier #4 - La QVCT : quelles actions innovantes pour attirer et fidéliser ?
24 mars 2026 chez LFB FRANCE





Atelier #5 - Grandir au travail : s'appuyer sur le travail réel pour développer les compétences et les savoir-faire – 27 avril 2026 chez IMECA



LES COMPOSANTS DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



RELATIONS AU TRAVAIL, CLIMAT SOCIAL

Relations au travail, organisation de réunions internes, diffusion de supports internes, rôle des instances, événements conviviaux, lieux de pause...



CONTENU DU TRAVAIL

Clarté du travail, autonomie dans le travail, moyens pour réaliser le travail, clarté des consignes, gestion de l'activité, répartition de la charge de travail...



SANTÉ AU TRAVAIL

Prise en compte de la santé, diffusion du DUERP, mise en œuvre du plan d'actions, prise en compte des RPS et TMS, aménagement des lieux et postes, optimisation de déplacements professionnels...



COMPÉTENCES, PARCOURS PROFESSIONNELS

Parcours d'intégration, entretiens individuels, gestion des compétences, plan de formation, adaptation des compétences, utilisation des dispositifs...



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR TOUS

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle, aménagement des horaires, usage des outils de communication, égalité professionnelle femmes / hommes, pyramide des âges, prise en compte du handicap...



MANAGEMENT PARTICIPATIF, ENGAGEMENT

Connaissance de la stratégie / du projet d'entreprise, clarté des rôles, diffusion des procédures de travail, temps d'échanges sur le travail, transparence de la politique de rémunération, informations sur les changements...

RÉTROSPECTIVE CYCLE D'ATELIERS QVCT



Pour les adhérents :

Page Zoom sur ...



LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE
TRAVAIL : UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ
POUR CHAQUE ENTREPRISE

<https://www.uimmlyon.com/la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-un-accompagnement-adapte-pour-chaque-entreprise/>

Clarifier et partager ce qu'est le climat social dans une organisation

Réflexion en sous-groupe sur le climat social autour de 3 registres



Les signes qui
me permettent
de dire que le
climat social est
bon

1 rapporteur



Je m'inquiète de
mon climat
social quand...

1 rapporteur



Je soigne mon
climat social
en...

1 rapporteur



Partage des réponses en plénière via Beekast
(chaque groupe remplit la colonne du tableau qui le concerne)



Le climat social dans mon entreprise

▼ Signes d'un bon climat social

5 ? :

Pas d'alerte des managers et représentants du personnel Les salariés sont engagés sur les événements d'entreprise, notamment festifs Faible absentéisme et turn over



Force et proposition et autonomie vs subir les problèmes sans solutions



Cooptation



Enquête d'engagement



Qualité des Instances et du dialogue avec les IRP



▼ Signes d'un climat social dégradé

8 ? :

Absentéisme



Conflits / tensions au sein des équipes



Baisse de productivité (temps / qualité)



Turn over



Manque de remontée d'information du terrain



Remontées via les OS / les CSE (augmentation du nombre de questions par ex...)



Grève



Dégradation des résultats lors des enquêtes baromètre social



▼ Je soigne mon climat social en....

1 ? :

Réunion mensuelle des représentant de proximité Vidéos post codir Présence terrain forte Baromètre social Pitch projet et cagnotte virtuelle Petit déj d'entreprise une fois par trimestre



Le climat social, qu'est-ce que c'est ?

- **Le climat social est une perception collective sur son travail**
 - Il traduit : la façon dont chacun vit son travail et apprécie la qualité des relations professionnelles
 - Il renvoie : à la manière dont l'organisation permet aux personnes de vivre et travailler ensemble
- **Le climat social traduit une atmosphère générale**
 - Il se construit dans la durée et il évolue dans le temps
 - C'est une perception qui s'appuie sur de nombreux événements
 - Il est donc évolutif et multifactoriel
- **Le climat social est difficile à percevoir**
 - Le climat social ne s'observe pas directement
 - Certains signaux sont visibles et d'autres restent plus implicites
 - Dans une entreprise, chacun peut en percevoir une partie

La perception du climat social : le résultat d'un ensemble de facteurs

Capacité/possibilité d'un système d'acteurs au sein d'une entreprise à gérer les transformations et les difficultés

conduite du changement, régulation des tensions, évolution des compétences



MANAGEMENT

*écoute, reconnaissance,
coordination, soutien, équité,
décisions...*



RELATIONS PROFESSIONNELLES

*confiance, coopération, respects,
entraide*



RELATIONS SOCIALES

*expression, concertation,
régulation, participation*



ORGANISATION DU TRAVAIL

*Charge, autonomie, priorités,
moyens, ...*



CONDITIONS DE TRAVAIL

*sécurité, environnement, outils,
horaires, pénibilité...*



Mesurer le climat social pour améliorer la QVCT

Des outils : baromètres sociaux, enquêtes QVCT, enquêtes de satisfactions internes, indicateurs RH et de santé au travail etc,

Un objectif : transformer des perceptions diffuses en informations exploitables pour mener des actions d'amélioration,

L'enjeu: comprendre ce qui produit les résultats obtenus pour agir au bon endroit



MGA

Un bon climat social, ça se travaille comment ?

15 juin 2026

> Construction de notre outil



Pourquoi un baromètre social dans la Maison en 2023 ?

Contexte d'évolution et de croissance

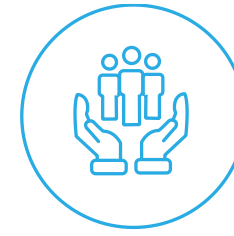
- Croissance des effectifs
- Intégration et création de nouvelles entités
- Importance de la qualité de vie au travail et volonté de grandir ensemble dans une collaboration bienveillante.

Quels objectifs ?

- Recueillir des données précises sur les opinions et les ressentis concernant divers aspects du travail
- Mieux comprendre les attentes, les besoins et les préoccupations
- Faire émerger ce qui fonctionne bien et ce qui fonctionne moins bien
- Identifier des domaines qui nécessitent des améliorations
- Mettre en place des préconisations et un plan d'action



> Méthodologie



Stage fin d'études – Master 2 Psychologie du travail

Un questionnaire complet : balayer le maximum de thèmes pour couvrir les préoccupations des équipes :

En amont des entretiens semi-directifs et du travail de terrain

Garantir des réponses anonymes et confidentielles :

Aucune personne ne connaît l'identité des salariés ayant rempli le baromètre.

Minimum de caractéristiques : uniquement l'entité d'appartenance
(possibilité de ne pas remplir)

Beaucoup de possibilités de commentaires pour laisser la place aux idées et propositions d'amélioration

Lien transmis par mail par DRH : environ 2 semaines pour compléter



> Thèmes et modes de calcul



53 questions pour 9 thèmes :

- Conditions & environnement de travail
- Contenu du travail
- Développement professionnel & reconnaissance
- Engagement au travail
- Valeurs
- Vision et stratégie
- Climat social
- Equilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Télétravail

Section 3 sur 10

Contenu du travail : (Autonomie et liberté dans le travail, sens du travail, responsabilisation)

1 = Pas du tout d'accord / 2 = Pas d'accord / 3 = D'accord / 4 = Tout à fait d'accord

Je dispose des moyens matériels nécessaires pour accomplir mon travail dans de bonnes conditions *

	1	2	3	4	
Pas du tout d'accord	☐	☐	☐	☐	Tout à fait d'accord

Selon l'échelle suivante

- ☐ Pas du tout d'accord : 0 pts
- ☐ Pas d'accord : 3 pts
- ☐ D'accord : 7 pts
- ☐ Tout à fait d'accord : 10 pts





> Evolutions du baromètre

- Traitement du questionnaire :

2023 :

- ☐ Traitement et analyse des résultats, communication = RH
- ☐ Plan d'action = RH / direction

2024 :

- ☐ Traitement des résultats = RH
- ☐ Analyse des résultats = RH / CSE / managers
- ☐ Communication = RH / managers
- ☐ Plan d'action, construction et suivi = RH / CSE / managers

2026 :

- ☐ Relecture amont du questionnaire avec le groupe de travail

- Évolution du questionnaire : le minimum pour pouvoir comparer

Ajout d'un thème en 2024

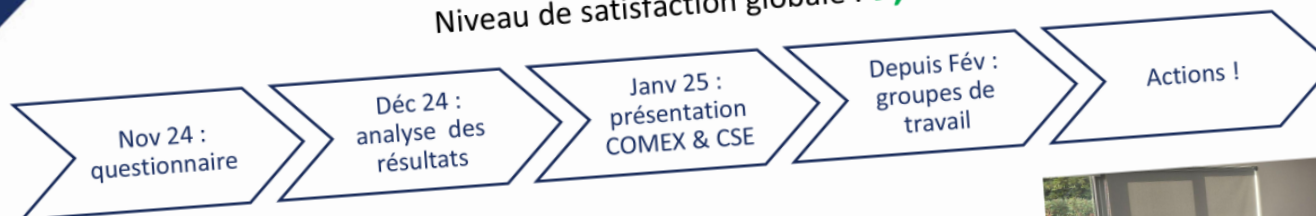
Ajout d'une question en 2026

Ajout du métier en 2026

> Communication régulière sur le plan d'action

MGA

> BAROMETRE SOCIAL 2024, ON EN EST OÙ ?

89% de participationNiveau de satisfaction globale : **7,1**

Des actions en cours de mise en œuvre sur chaque entité sur les différents thèmes retenus :

- Conditions et environnement de travail
- Temps de travail / temps de trajet
- Communication / partage de la stratégie
- Organisation du travail
- Valeurs / management
- Intégration des plus jeunes

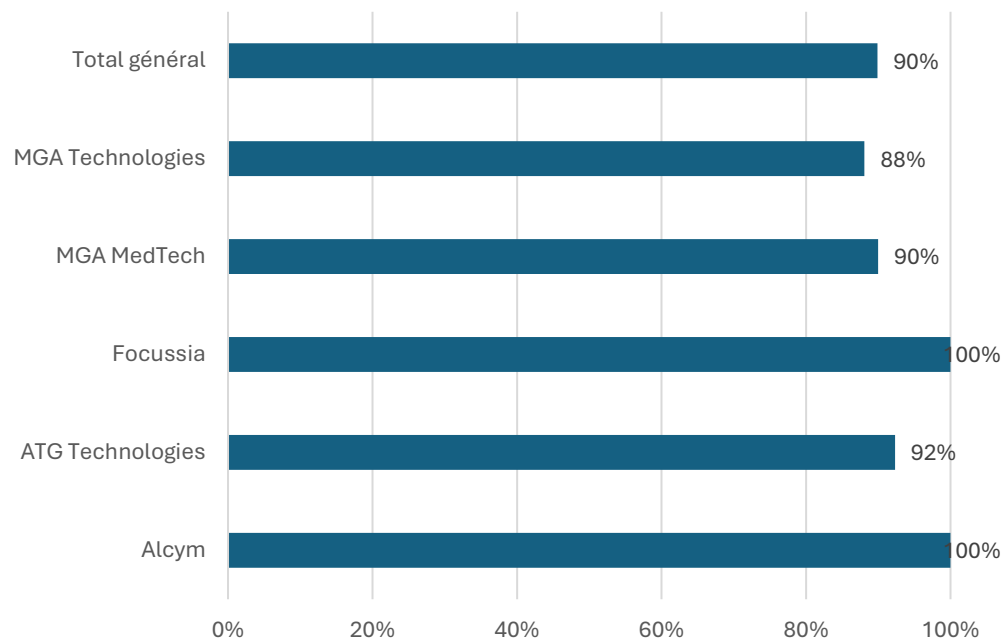
Et encore à venir !

Merci à Ambre, Eric, David, Karim, Patrick, Laurent, David, Mickaël, Hugo, Maxime, Arnaud pour l'engagement !

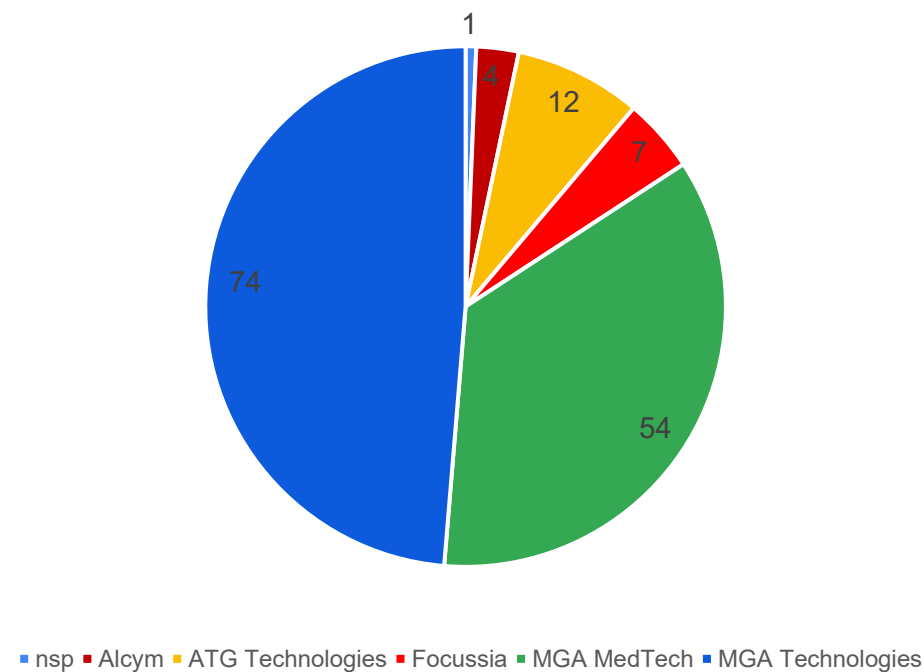
Confidential : everything herein is the exclusive property of OCAPEX and its affiliates including MGA Technologies. The information contained herein are confidential. Their use, presentation or reproduction is prohibited without the prior written consent of the sender or author.

> Participation

Taux de participation



Répartition des réponses / poids des sites

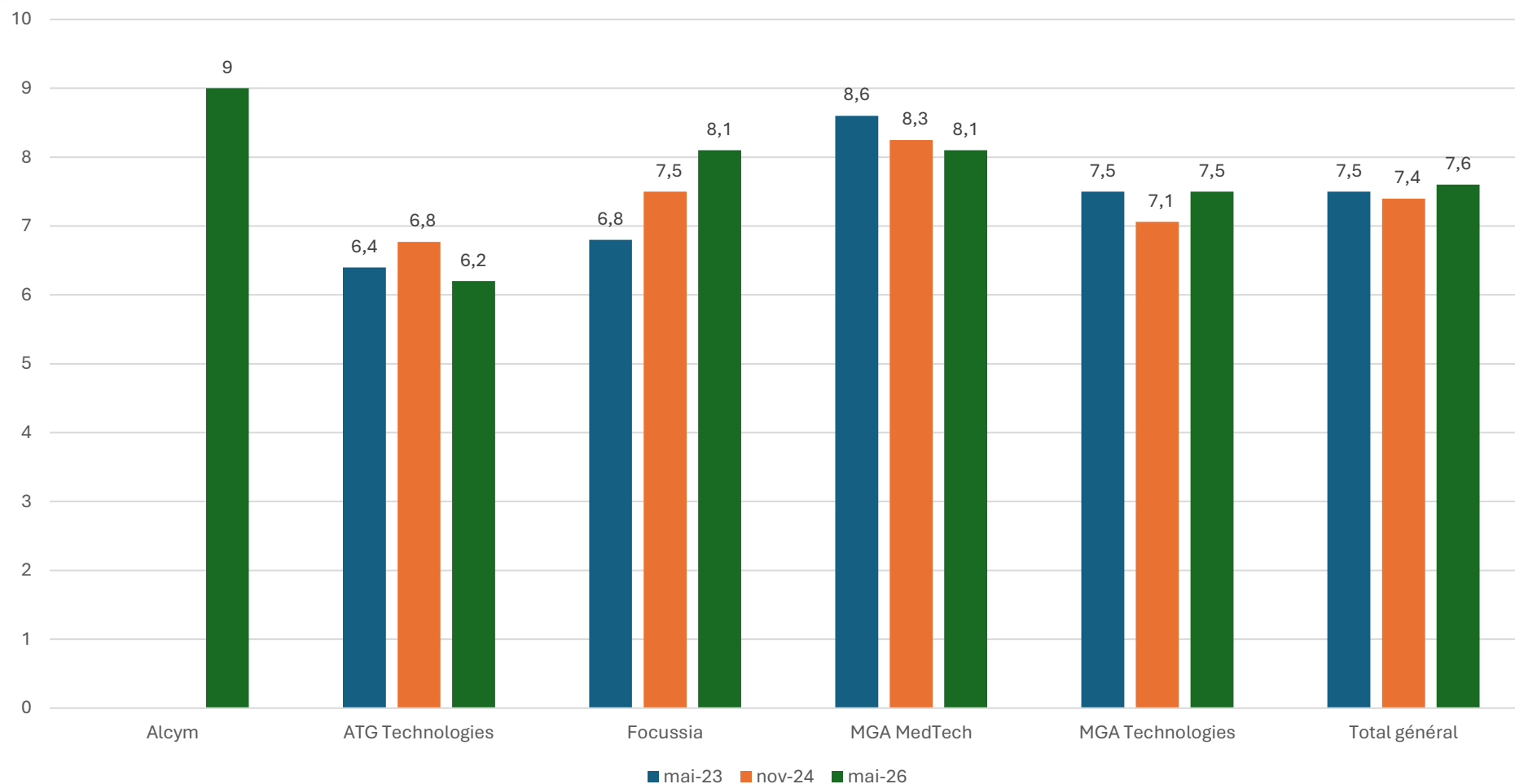


Taux de participation antérieurs :

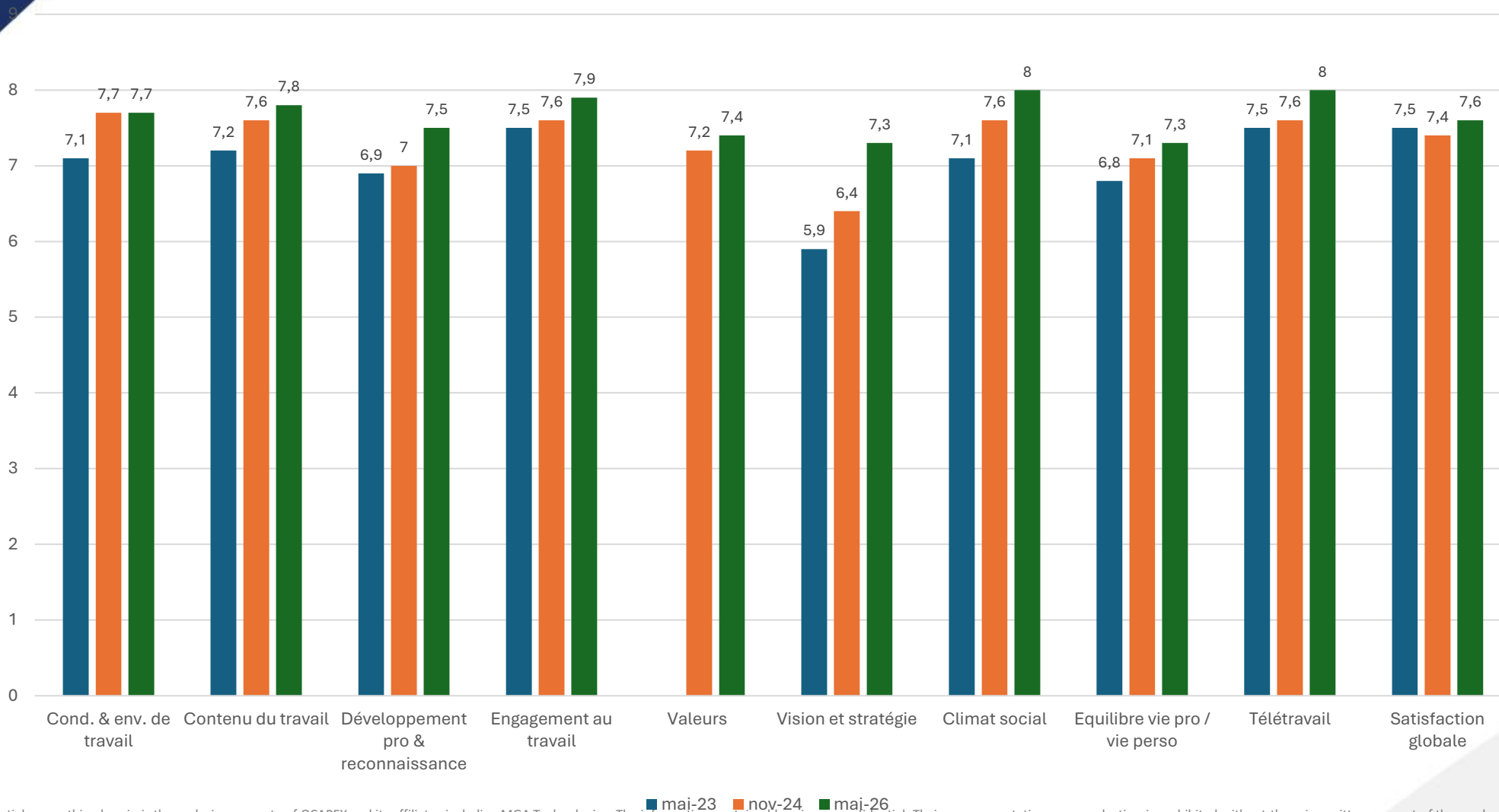
- Mai 2023 : 84%
- Novembre 2024 : 89%



> Satisfaction globale



> Evolution par thématique - Maison





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Auvergne-Rhône-Alpes

La démarche GPS

Le baromètre QVCT de l'Anact



Un outil pour mettre en discussion le travail

**Une démarche participative,
un travail collectif**



**Qui s'appuie sur une enquête
par questionnaire**

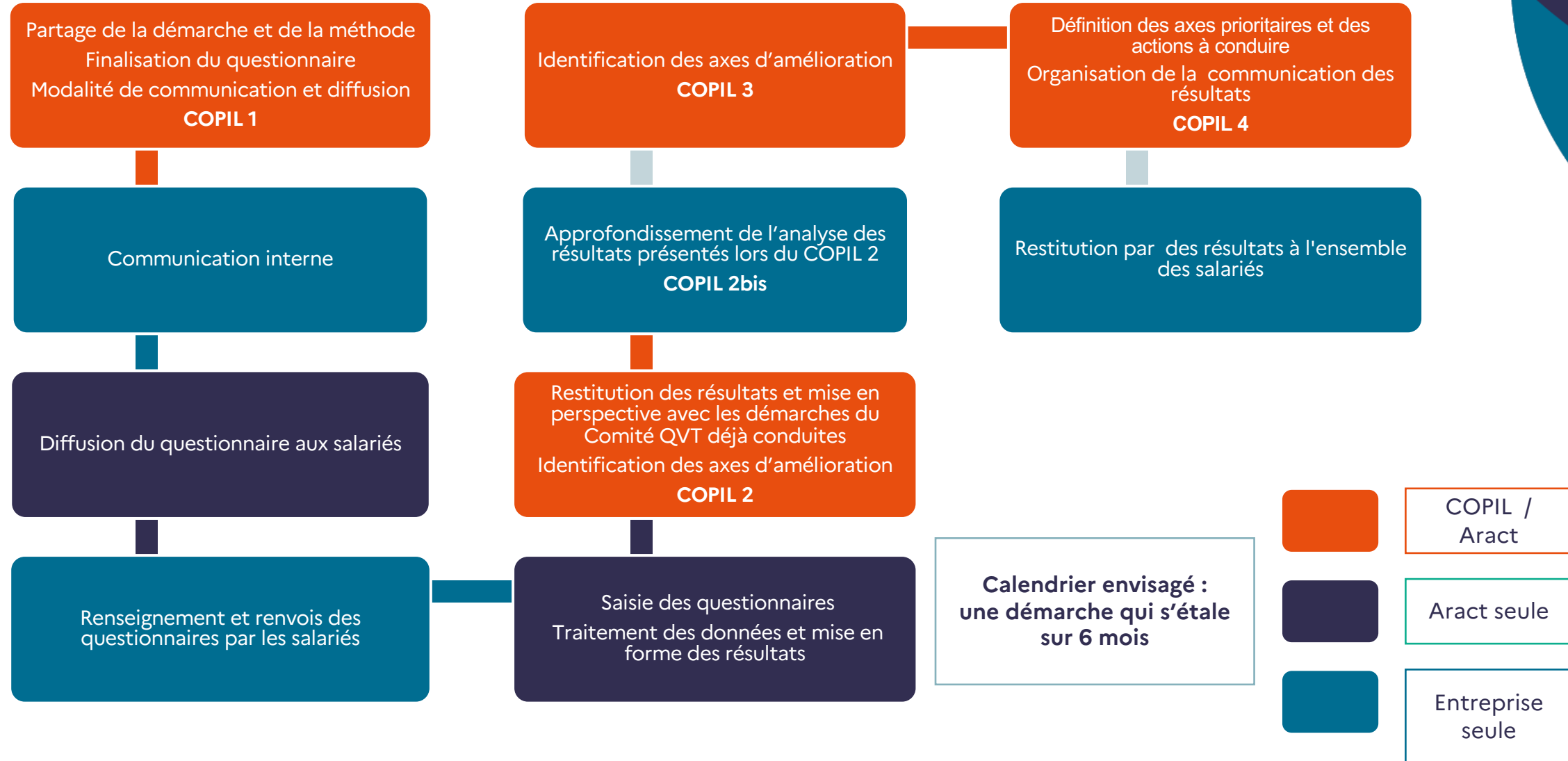
**Pour faire le point et trouver des pistes
d'amélioration de la qualité de vie au travail
et du climat social**

**Pour identifier les thèmes prioritaires sur
lesquels l'action doit porter**

Quand et pourquoi lancer un baromètre ?

- **Trouver un chantier à travailler dans le cadre d'une démarche QVCT**
- **Repérer des inégalités de satisfaction au sein de l'entreprise**
 - ✓ Différences selon les horaires, les services, l'âge, le sexe, l'ancienneté... ?
- **Créer une dynamique collective et paritaire autour d'un projet**
- **Donner l'opportunité à chaque salarié de s'exprimer librement et sous couvert d'anonymat auprès d'un organisme tiers neutre, garant de cet anonymat**
 - ✓ Dans des contextes de changements récents ou à venir, de conflits larvés, de RPS

Le schéma global de la démarche



Les caractéristiques du questionnaire

- Il est structuré en 4 grandes parties : L'Entreprise - Le Relationnel - Le travail - L'Avenir.
- 34 questions fermées et 1 question ouverte. Non modifiables, mais vocabulaire adaptable à l'entreprise. Une ou deux questions portant sur une actualité de l'entreprise peuvent être ajoutées.
- Il se termine par 4 à 6 questions de signalétique (à adapter à la structure).
- Il faut en moyenne 15 min pour remplir le questionnaire.
- Il couvre les principaux thèmes de qualité de vie au travail.
- Il peut être administré au format papier (avec enveloppes T ou préaffranchies pour la gestion des retours) ou en ligne. Des mesures mixant les 2 modes d'administration (papier/crayon et en ligne) peuvent également être mises en œuvre.
- Selon le mode d'administration, un délai de 2 à 3 semaines doit être prévu pour répondre au questionnaire.

La partie « Entreprise »



Gestion des perspectives sociales

Pour chacune des affirmations suivantes, merci d'indiquer si vous êtes "Tout à fait d'accord", "Plutôt d'accord", "Plutôt pas d'accord" ou "Pas d'accord du tout"

Votre entreprise

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Q1 - Je suis bien informé(e) des projets et des objectifs de mon entreprise	☐	☐	☐	☐
Q2 - Je peux facilement communiquer avec la direction de mon entreprise	☐	☐	☐	☐
Q3 - Le système de distribution de primes et/ou d'intéressement me convient	☐	☐	☐	☐
Q4 - Je trouve que ma rémunération est en adéquation avec le travail que j'accomplis	☐	☐	☐	☐
Q5 - Mon entreprise prend en compte mes problèmes personnels	☐	☐	☐	☐
Q6 - Mon entreprise reconnaît la qualité de mon travail	☐	☐	☐	☐
Q7 - Mon entreprise me donne des occasions d'accroître mes compétences	☐	☐	☐	☐
Q8 - Mon entreprise m'offre des possibilités d'évolutions professionnelles intéressantes	☐	☐	☐	☐
Q9 - Mes responsables hiérarchiques tiennent compte de mes avis dans leur prise de décision	☐	☐	☐	☐

La partie « Signalétique »

Quelques informations afin de mieux vous connaître

- Vous êtes ... ☐ Un homme ☐ Une femme
- Vous avez ... ☐ Moins de 25 ans ☐ De 25 à 34 ans ☐ De 35 à 44 ans ☐ De 45 à 54 ans ☐ 55 ans ou plus
- Vous travaillez dans cette entreprise depuis ... ☐ Moins de 5 ans ☐ De 5 à 9 ans ☐ De 10 à 14 ans ☐ De 15 à 19 ans ☐ 20 ans ou plus
- Quelle est votre fonction ? Vous êtes ... ☐ Employé / salarié ☐ Cadre intermédiaire / Cadre ☐ Cadre supérieur
- Dans quel service travaillez-vous ? ☐ Service A ☐ Service B ☐ Service C ☐ Service D
- Sur quel site travaillez-vous ? ☐ Site 1 ☐ Site 2 ☐ Site 3 ☐ Site 4 ☐ Site 5

Questionnaire à retourner à l'Aract - Merci pour votre participation

Ces questions doivent être adaptées à l'entreprise.

Il est intéressant que les données ainsi recueillies se recoupent avec les libellés du bilan social.

les papillons d'aix

- ✓ Entreprise adaptée
- ✓ Maroquinerie, travail des métaux, crèche, blanchisserie, restaurant, espaces verts
- ✓ Enjeux : égalité RQTH/non RQTH et entre services

Résultats

- ☐ Quelques déclarations de RQTH en plus
- ☐ Meilleure connaissance entre EA du groupe
- ☐ 2 candidats au CSE, et élus
- ☐ Finalisation de l'accord d'intéressement

SALOMON

- ✓ 750 personnes au siège
- ✓ Conception et prototypage d'articles outdoor
- ✓ Enjeu : prendre la température après un PSE et un rachat récent

Résultats

- ☐ Tensions RSE/objectifs de CA sans solution
- ☐ Projet participatif de réaménagement des locaux
- ☐ Simplification de l'organigramme
- ☐ Refonte parcours jeunes talents

Trois exemples récents

ALPINA *Depuis 1844*

- ✓ 120 personnes
- ✓ Agro-alimentaire
- ✓ Enjeux : relancer une démarche QVCT et la réorienter vers moins d'événementiel

Résultats

- ☐ Bon taux de réponse
- ☐ Insatisfaction sur la classification/les parcours
- ☐ Pas de suites intéressantes

Pourquoi ?

- Absence de la DG
- Pouvoir de décision réduit de la DRH
- Démission d'un membre constructif du Copil
- Difficultés à tenir le rythme

Les débouchés d'une démarche GPS

