

IV Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el trabajo

«Análisis de los desafíos laborales del mañana»

14-16 Noviembre 2018
Palacio Euskalduna, Bilbao

Barometro Social: un enfoque de prevención



L' Adapei de Loire-Atlantique

Pour une société inclusive et solidaire !

2018



Barometro Social : un enfoque de prevencion

L'Adapei en chiffres

1955

Date de création
de l'Adapei,
association
de parents



**2 700 personnes
accompagnées**
de tous âges ayant des compétences
et des besoins très divers,
dus à leur déficience intellectuelle,
autisme, handicap psychique,
polyhandicap



1 000 adhérents



**300
stagiaires
accueillis**



**1 600
professionnels**



**78%
professionnels
en accompagnement direct
des personnes**

**3 160
réponses**



**12 Esat
sur tout le département**



7 filières métiers



Les établissements et services de l'Adapei



**EDUCATION, SOINS ET
APPRENTISSAGE
22 dispositifs
pour 780 places**

12 BME (620 places)
6 SEGSAI (204 places)
1 DMAPSAI (7 places)
3 CAES (49 places)



**ACCUEIL SPÉCIALISÉ
DES ADULTES
32 dispositifs
pour 513 places**

1 FAM /Ad (31 places)
4 FAM/Inb (41 places)
12 FCH/Ad (140 places)
12 FCH/Inb (180 places)
2 MAS (50 places)



**HABITAT
ET VIE SOCIALE
26 dispositifs
pour 475 places**

13 FAH (215 places)
7 Logements (70 places)
1 SASP (17 places)
5 SAVS (105 places)



**VIE PROFESSIONNELLE
22 dispositifs
pour 1 329 places**

12 ESAT (1 121 places)
5 SAE/SAT (54 places)
4 EA (34 places)
Apic's (50 places)



**DISPOSITIFS
INNOVANTS/TRANSVERSAUX
7 dispositifs
gestion en files actives**

Dispositif Emploi Accompagné
SAA (Service d'Aide aux Adhérents)
Plateforme « seniors » Ker'Age
Equipe Mobile de Medicalisation
Habitat Inclusif « Ker'Age »
Pôle de Compétences et de
Prestations Spécialisées
Unités d'enseignement en écoles

Quiénes somos ?

histórico

❧ Asociación de Padres y Amigos (1901 Act)

❧ El estado de ánimo de lucro

❧ La ausencia de compensación de directores

❧ La falta de beneficio

❧ gestión democrática (una persona, un voto)

❧ Creado en 1955 por la consolidación de las asociaciones mariposas blancos

Quiénes somos ?

valores

❧ Nuestros valores para los discapacitados

- ❧ Es, ante todo, la discapacidad de una persona consiste en la aplicación de las compensaciones específicas.
- ❧ Es ciudadanos de pleno derecho,
- ❧ Goza de los derechos reconocidos a todos los ciudadanos,
- ❧ Cumple las funciones que se requiere a todos los ciudadanos.
- ❧ Ella tiene el derecho de hacer valer sus decisiones afectan a su futuro con el apoyo de la familia y el apoyo profesional.

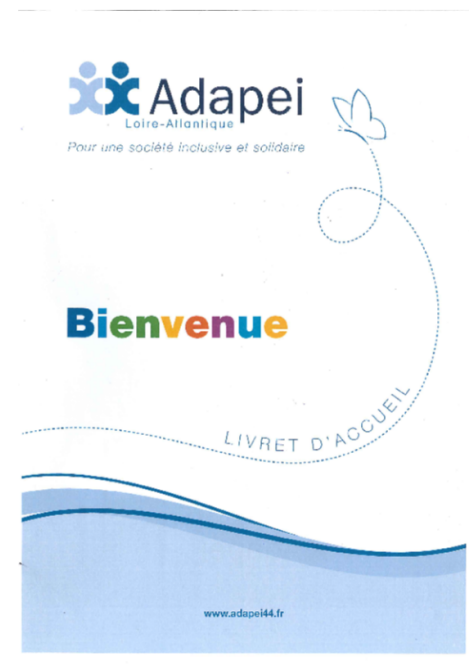
Quiénes somos ?

gobernancia

- ✖ fuertes valores que guían la acción conjunta y le dan significado
- ✖ La determinación de la política de la Asociación por los padres voluntarios
- ✖ Pluralidad de fuerzas componentes nuestra garantía de asociación de la independencia y el valor añadido a los servicios prestados
- ✖ organización precisa
 - ✖ artículos
 - ✖ Reglamento general

Un gerente de la asociación 3160 lugares

-  21 780 dispositivos de respuestas
-  32 513 dispositivos de respuestas
-  26 475 dispositivos de respuestas
-  22 dispositivos 1329 respuestas
-  7 dispositivos innovadores / transversales



El Adapei Loira Atlántico: respuestas a todos!

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT AU 31 DÉCEMBRE 2017 |

3 160 réponses



Barometro Social : un enfoque de prevencion

Un compromiso con la responsabilidad social corporativa durante cinco años



2018 ...

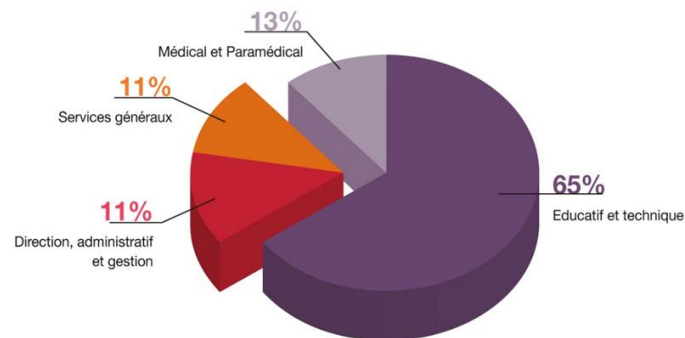
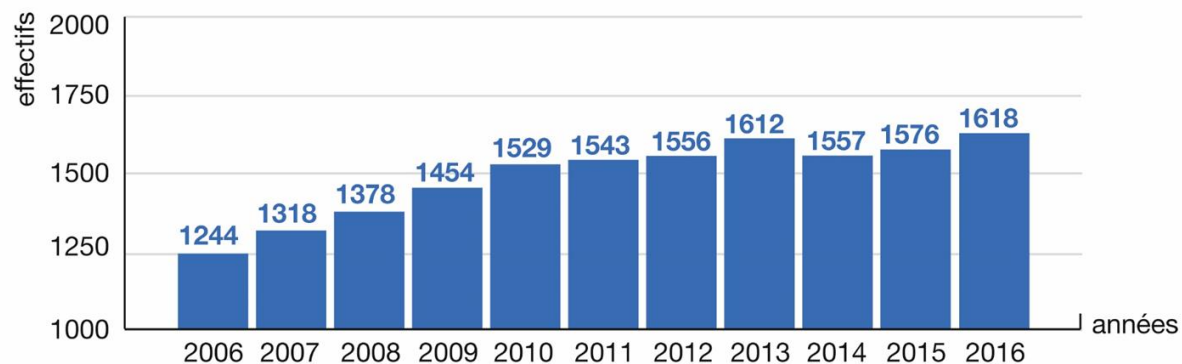


**Membre
Communauté**



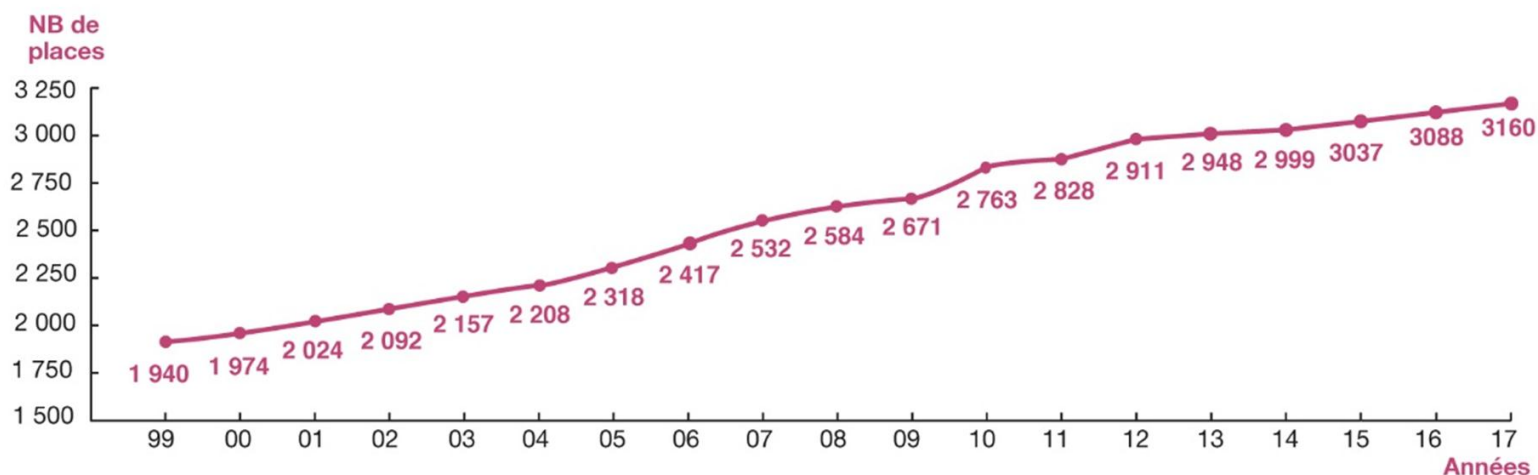
RSE Positive
labellucie.com

La evolución del número de empleados



Número de equivalentes de tiempo completo:
1618
que los hombres 33% / 67% mujeres

La evolución del número de respuestas



(Algunas personas tienen varios "lugares"
Ejemplo: ESAT SAESAT + + chimenea)



Encuesta Social 2017

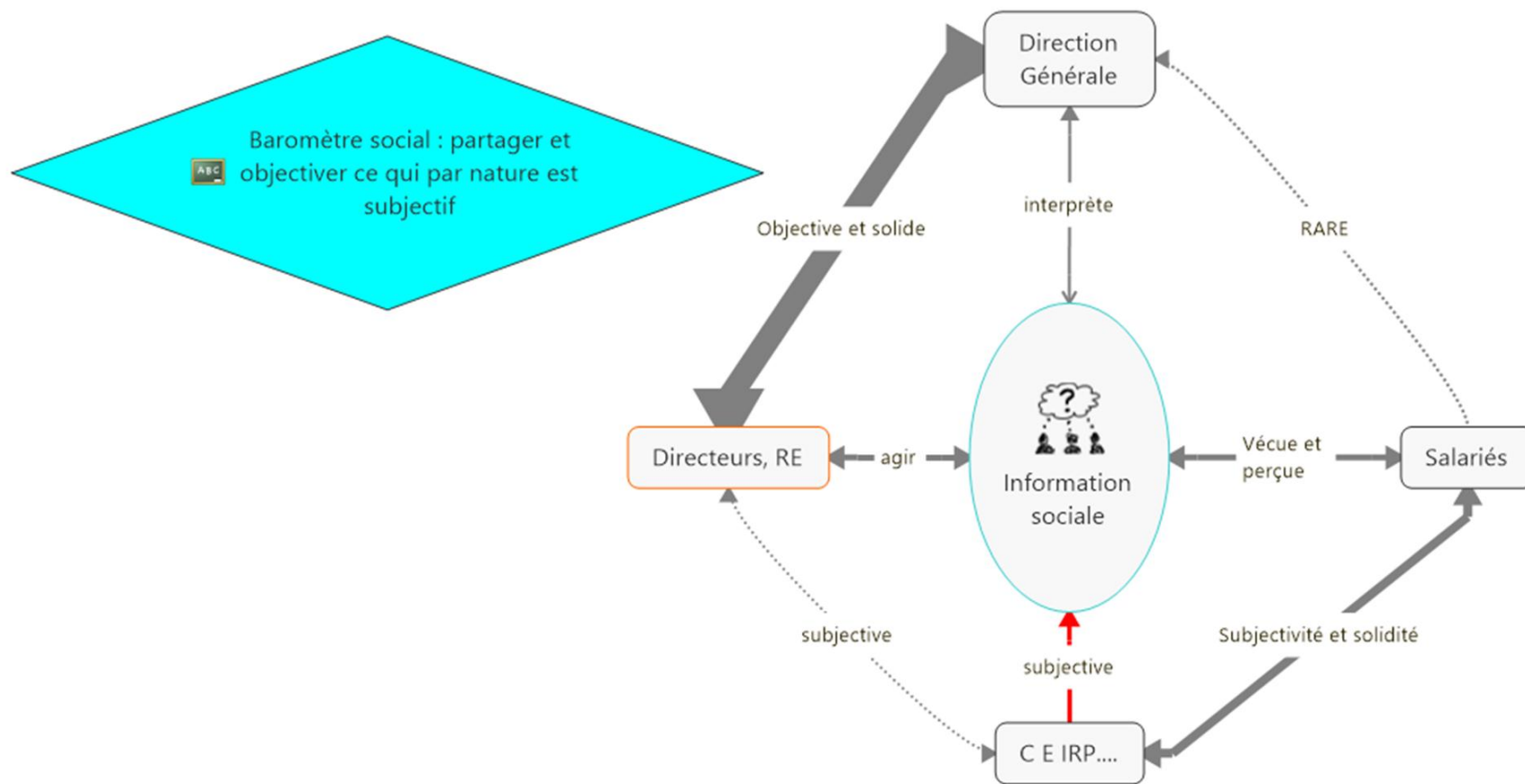


Vousecoute

PROGRAMA

1. Problemas en el dispositivo y metodologia
2. Resumen de elementos clave
3. Los medios de comunicacion disponibles
4. Intercambios / Preguntas / Respuestas

Barometro Social : un enfoque de prevencion



Parte 1

dispositivo,

Cuestiones, el método

¿Por qué este barómetro?

- ☐ **quinto edición** de los **Barómetro Social**, realiza cada 2 años.
- ☐ **La medición del clima social** Asociación de **una fotografía**, en un momento dado.
- ☐ Cada empleado puede a través de este barómetro **hablar sobre su obra** en su creación / Servicio y dentro de la asociación, en **9 temas**.
- ☐ la **resultados** conjugados **otros indicadores** y elementos de análisis utilizados para desarrollar colectivamente **planes valores** para **Mejorar la calidad de vida laboral** empleados.

CÓMO

POR QUIÉN

por **Comité Directivo Conjunto** (11 participantes)
acompañados por VOUSECOUTE, **expertos y tercero de confianza** (VE)

PARA QUIEN

Todos los empleados (1438) tener **2 meses** antigüedad de trabajo en la asociación.

CUANDO

25 de de septiembre de la 27 de de octubre de, 2017

CÓMO

- Clasificación de la Información / Privacidad disponibles contra la corriente en www.adapei44.vousecoute.fr
- **El anonimato total garantizado** en la recogida y análisis
- La información interna: **carteles, correos electrónicos, reuniones**
- participación **online o en papel**



componentes cíclicos

ADAPEI interno 44	• la cambiando planniNGS en algunas instituciones • La construcción de nuevas instalaciones / edificios • Apertura / asociación • reescribiendo la proyecto asociativo • Apertura nservicios de ew (Equipo móvil, la plataforma de edad ker ...) • El desarrollo de formación interna • creciente Cifras sobre la movilidad. • El éxito en las llamadas de proyectos y la creación de nuevas respuestas • Gestión de situaciones complejas
Sector Trabajo Social / SEE	• notable evolución de política pública (Acompañado respuesta a todos) • Restricción presupuestaria • Diversificación de público para acoger
nacional internacional	• clima general de inseguridad siempre fuerte. • cambio Presidente / gobierno. • Tcon un alto desempleo (10,5%)

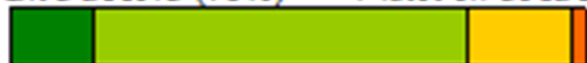
METODOLOGÍA

Je suis globalement satisfait(e) de mon travail

Taux de réponse : 100%

Moyenne = 6,7

Tout à fait d'accord (15%) Plutôt en désaccord (18%)



Plutôt d'accord (65%)

En désaccord total (2%)

15% + 65% = 80%
des salariés **SATISFAITS*** de leur travail

Chorum
en Pays de Loire

Chorum
National **71%**

barómetro Chorum

La comparación de los resultados a los niveles de referencia del sector de la economía social y solidaria

Puntuación ponderada

6,7 / 10

Si bien = 10
en lugar Sí = 7
Más bien No = 4
No. No, en absoluto = 0



Indicateur principal
à partir duquel
s'évaluent les indicateurs
de satisfaction détaillée

Análisis de desviaciones
+ 0 - 10% ese nivel.

Parte 2

lecciones clave

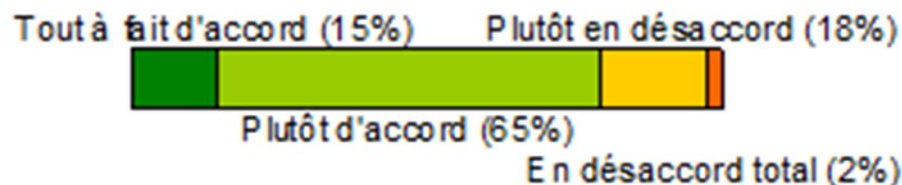
Las principales conclusiones (1/3)

- ☐ **satisfacción general** de **80% (6,7 / 10)** hasta **3%** causado un aumento en "muy satisfecho" (11 a 15%)
 - **aumento significativo** de los **EMI / SESSAD / CAFS** (6.3 a 6.7 / 10), **asiento** (6,4 a 6,7) y **ESAT / EA** (6.3 a 6.9)
- ☐ **82%** disfrutar de trabajar con Adapei + **5%** en comparación con 2015
- ☐ la **Calidad de vida laboral** de **6,4 / 10**, igual a la medida por Chorum - En la mejora o estable **68%** algunas disparidades perfil.
- ☐ una **equilibrio profesional / vida** ascendió a **7/10**
- ☐ factores **motivación** y **doloroso** están **idéntica a 2.015**.
La relación con la jerarquía de mejora.
- ☐ **El conjunto de criterios detallados progresando**

satisfacción general

Je suis globalement satisfait(e) de mon travail

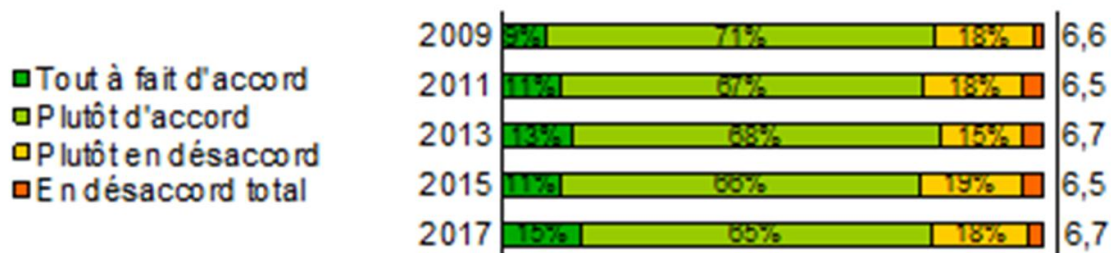
Taux de réponse : 100%
Moyenne = 6,7



15% + 65% = 80 %
des salariés **SATISFAITS***
de leur travail

Chorum
National **71%**

Evolution Satisfaction globale de 2009 à 2017



Calidad de Vida en el Trabajo

Comment évaluez-vous votre qualité de vie au travail ?
Note de 1 (très faible), à 10 (très bonne).

6.4 /10



en la mejora

26% ↑

↓ 32%

por la degradación



Calidad de Vida en el Trabajo

Quelles sont les principales raisons de cette amélioration ?

Plusieurs réponses possibles

Taux de réponse : 100%



en la mejora

26% ↑

Las razones son muchas y variadas con 2 factores importantes que figuran en **mejora y la degradación:**

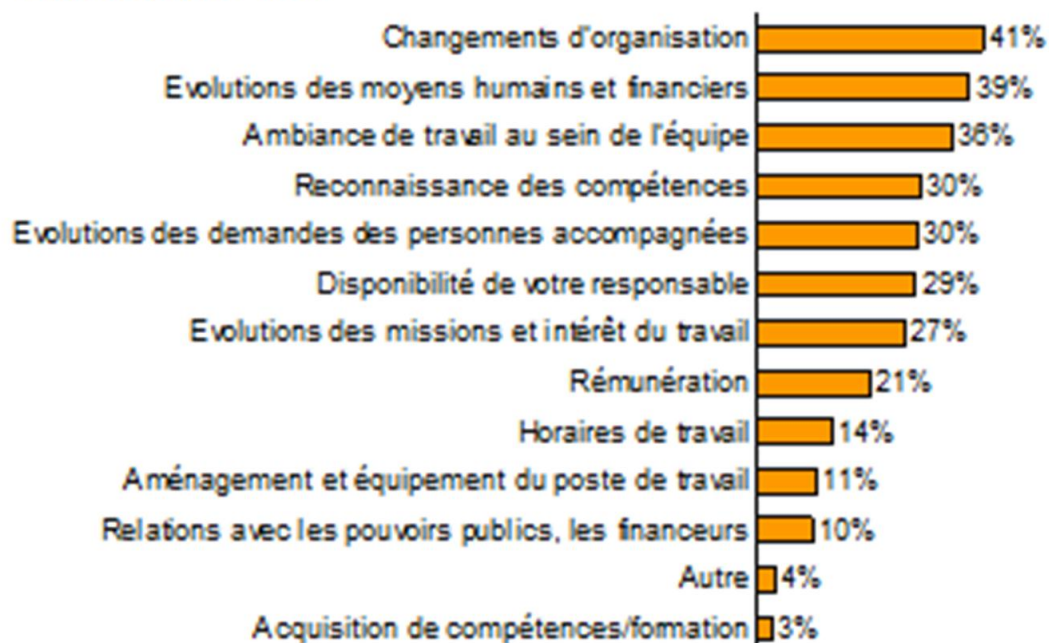
- ambiente de trabajo dentro del equipo
- cambios en la organización

Calidad de Vida en el Trabajo

Quelles les principales raisons de cette dégradation ?

Plusieurs réponses possibles

Taux de réponse : 100%



↓ 32%

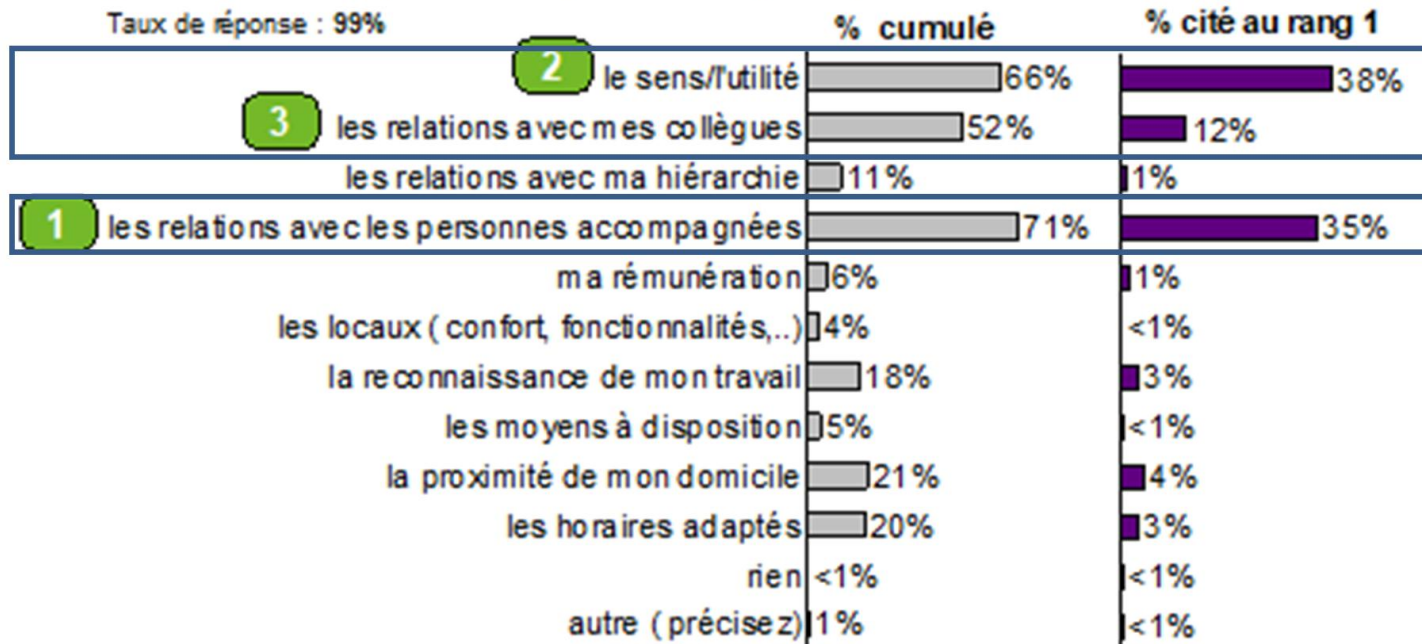
por la degradación

factores de motivación

Concrètement, ce qui me **MOTIVE** aujourd'hui dans mon travail, c'est ...

(3 choix maximum, à ordonner par ordre de priorité)

Taux de réponse : 99%



Estas motivaciones permanecen en este orden, pero en diferentes proporciones de acuerdo con los perfiles

factores de motivación

Evolution des Facteurs de Motivation de 2009 à 2017 (% cumulé)

	2009	2011	2013	2015	2017
le sens/l'utilité	<u>62%</u>	<u>57%</u>	<u>68%</u>	66%	<u>66%</u>
les relations avec mes collègues	52%	53%	50%	53%	52%
les relations avec ma hiérarchie	9%	10%	<u>7%</u>	8%	<u>11%</u>
les relations avec les personnes accompagnées	73%	75%	72%	72%	71%
ma rémunération	<u>15%</u>	12%	11%	10%	<u>6%</u>
les locaux (confort, fonctionnalités,...)	3%	5%	4%	3%	4%
la reconnaissance de mon travail	<u>28%</u>	24%	24%	20%	<u>18%</u>
les moyens à disposition	8%	6%	6%	7%	5%
la proximité de mon domicile	21%	21%	18%	20%	21%
les horaires adaptés	23%	22%	19%	20%	20%
rien	<u>0%</u>	<u>0%</u>	<u>1%</u>	<u>1%</u>	<1%
autre (précisez)	<u>4%</u>	<u>4%</u>	1%	<u>1%</u>	<u>1%</u>

← + 3%

← - 4%

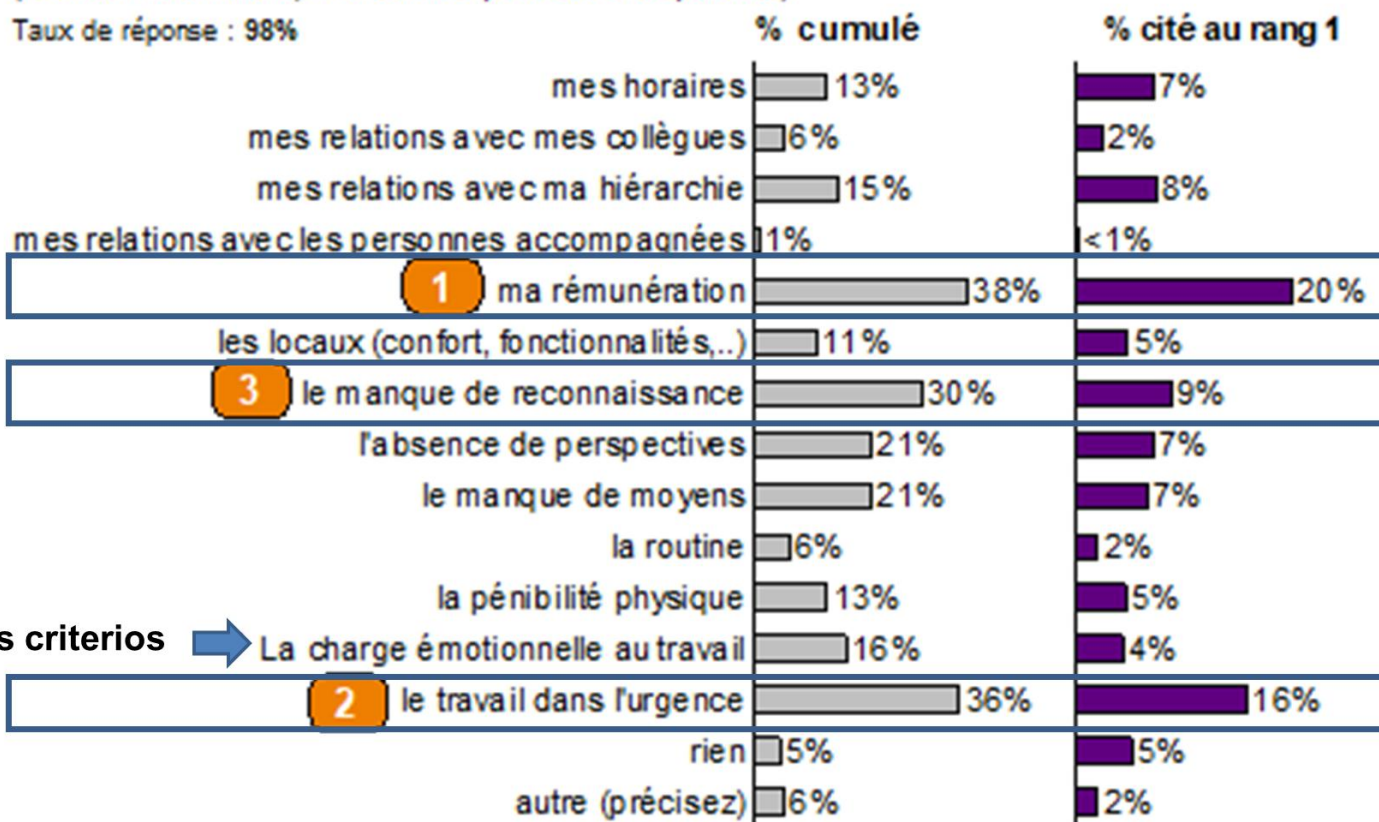
← - 3%

factores de dificultad

Concrètement, ce qui rend mon travail **PE NIBLE** aujourd'hui, c'est ...

(3 choix maximum, à ordonner par ordre de priorité)

Taux de réponse : 98%



nouveaux criterios



factores de dificultad

Evolution des Facteurs de Pénibilité de 2009 à 2017 (% cumulé)

	2009	2011	2013	2015	2017	
mes horaires	12%	14%	14%	17%	13%	← - 4%
mes relations avec mes collègues	11%	9%	6%	9%	6%	
mes relations avec ma hiérarchie	21%	18%	17%	18%	15%	← - 3%
mes relations avec les personnes accompagnées	2%	2%	1%	1%	1%	
ma rémunération	41%	42%	40%	41%	38%	← - 3%
les locaux (confort, fonctionnalités,...)	18%	14%	11%	11%	11%	
le manque de reconnaissance	38%	34%	31%	34%	30%	← - 4%
l'absence de perspectives	26%	28%	25%	24%	21%	
le manque de moyens	35%	36%	29%	27%	21%	
la routine	12%	10%	6%	7%	6%	
la pénibilité physique	15%	14%	14%	13%	13%	
La charge émotionnelle au travail *	<u>0%</u>	<u>0%</u>	<u>0%</u>	<u>0%</u>	<u>16%</u>	
le travail dans l'urgence	47%	45%	37%	39%	36%	← - 3%
rien	<u>0%</u>	<u>0%</u>	5%	4%	5%	
autre (précisez)	12%	8%	6%	6%	6%	
Total	100%	100%	100%	100%	100%	

mejoras

Las principales conclusiones (2/3)

- ❑ El ambiente de trabajo promueve un servicio de calidad a personas acompañadas **(7,8 / 10)**
- ❑ la percepción de deterioro en la calidad de vida de las personas acompañado que había conocido a una disminución neta de **5,7 / 10** 2015, **de vuelta a 6.1**
- ❑ Los asalariados **saben lo que tienen que hacer (92%)** encontrar el interés en su trabajo **(92%)** Y Express alta autonomía **(91%)** y participación **(94%)** en su trabajo.
- ❑ la dificultad con la carga de trabajo y previsión de este cargo **mejorar** pero siguen siendo para **57%** bien por debajo de la satisfacción general
- ❑ La percepción de la tensión de ir al trabajo está mejorando: de **6,1 (65%)** para **6,4 (70%)**

Las principales conclusiones (3/3)

❑ Los criterios relacionados con administración mejora en particular:

- la **consideración** por el equipo de gestión: **6.3** para **6,7 / 10**
- la **diálogo social** es una realidad en mi establecimiento: 5,6 a **6/10**

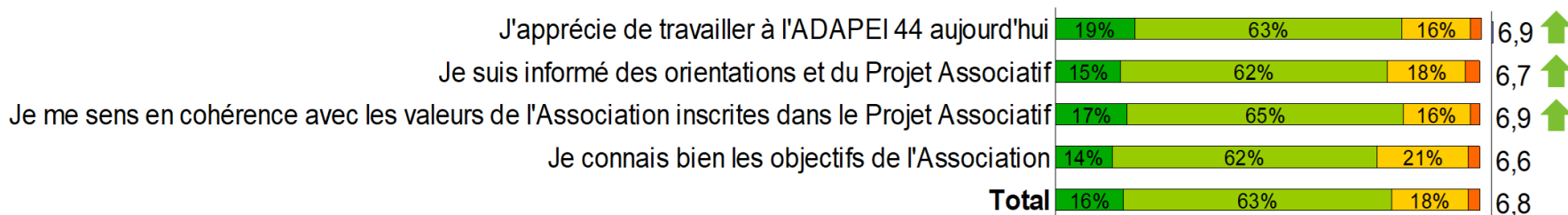
❑ En el futuro

- **La confianza en la asociación** para que la política se remonta a la derecha **5,2 / 10** para **5,7 / 10 (63%)**.
- **Confiar para su futuro en Trabajo Social (39%)** y en los desarrollos legislativos en el Handicap (**39%**) siendo muy baja
- **46%** ven datos de Outlook ocupacionales por asociación y **35%** los pOSibilités para publicar cambios
- **66%** permanecer en la misma posición

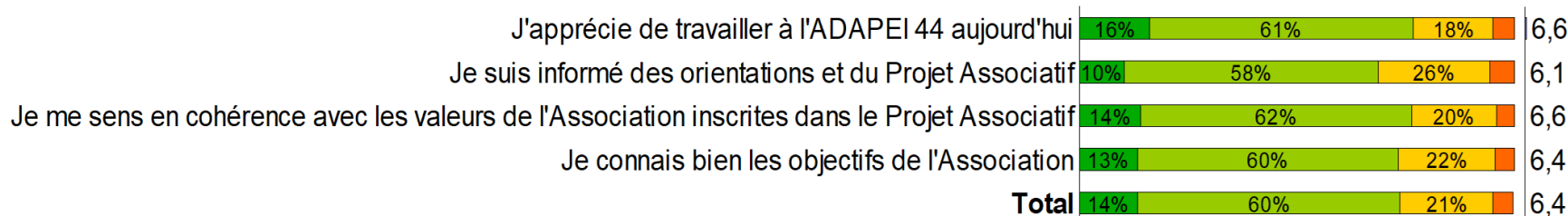
la Asociación

❑ Mejora significativa (**6.1 6,7 / 10**) en la **conocimiento del Proyecto Asociativo**

Edition 2017



Edition 2015



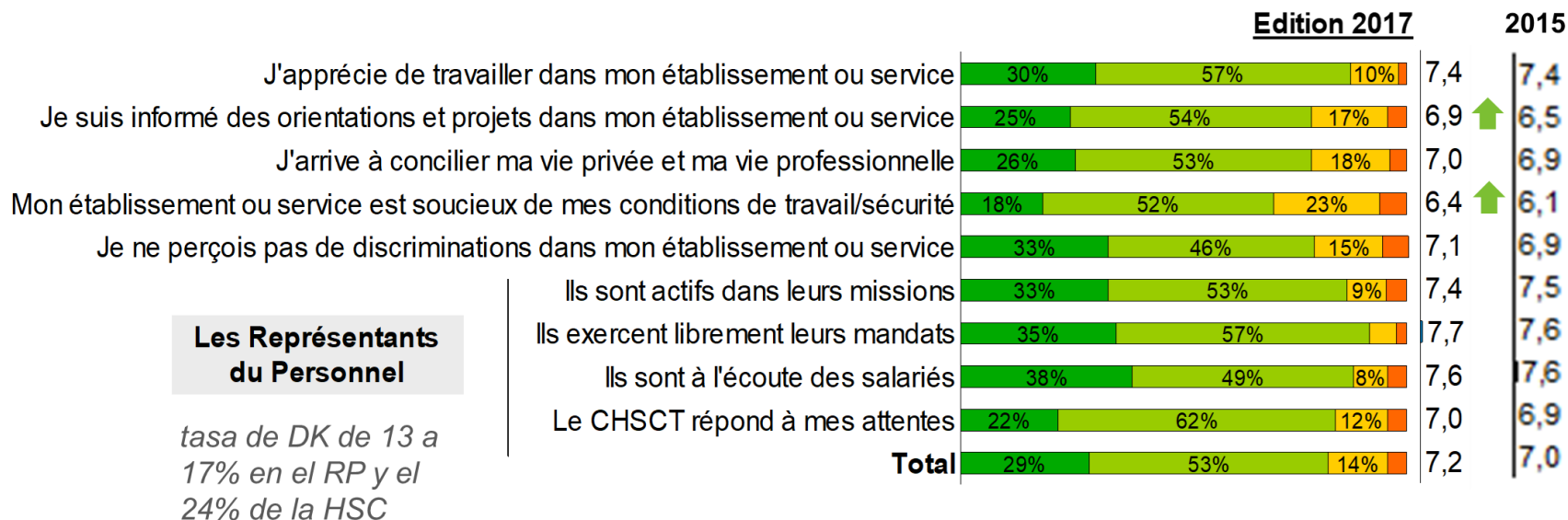
65%

CONNAISSANT LE **PROJET** DE LEUR
ASSOCIATION / ÉTABLISSEMENT



Mi institución / Servicio

- ☐ **87%** disfrutar de trabajar en su instalación o servicio
- ☐ mejora (**6.1 6,4 / 10**) En el establecimiento de preocupación **las condiciones de trabajo**, que sigue siendo el eje del progreso de estos criterios
- ☐ Muy buena percepción de la actividad **IRP**

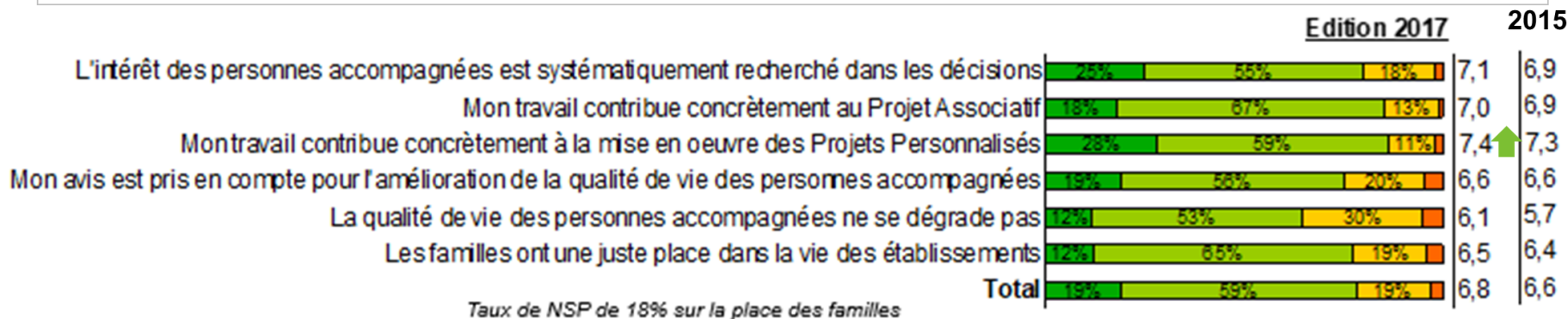


79% SONT SATISFAITS DE LEURS
CONDITIONS DE TRAVAIL

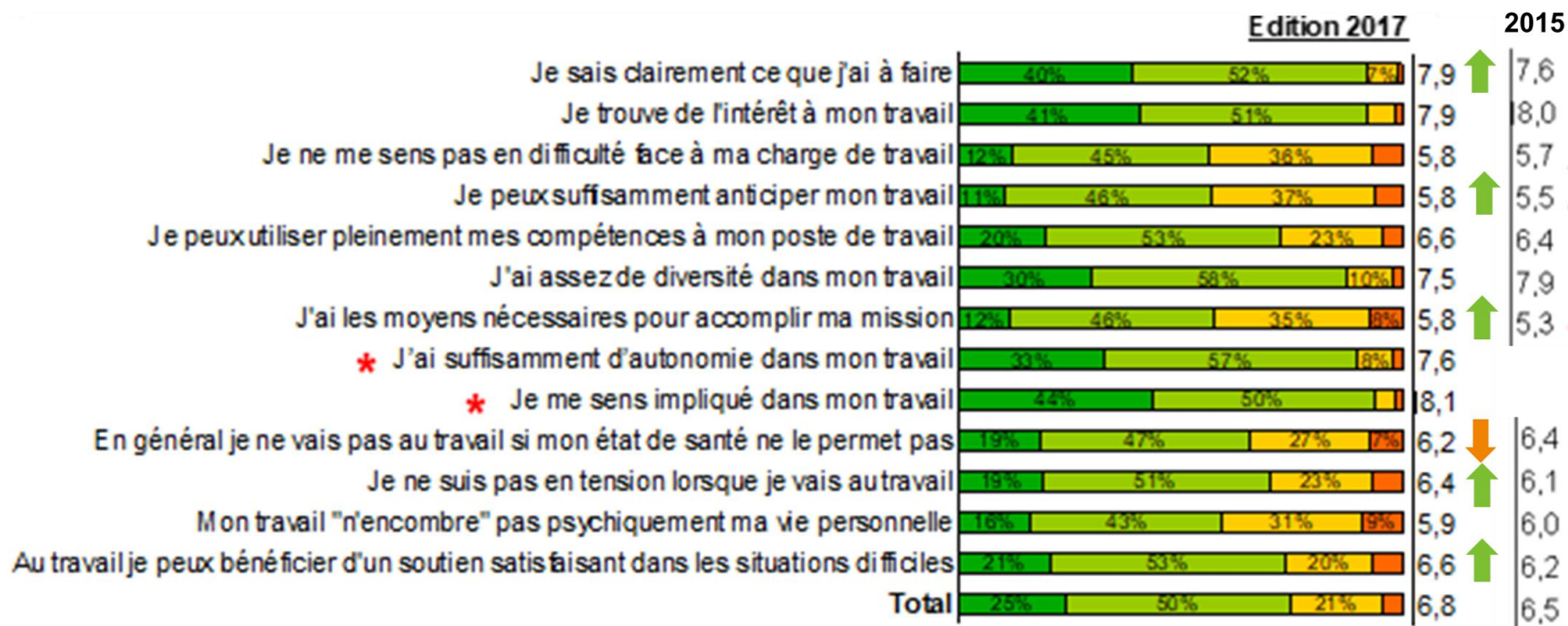


La place des personnes accompagnées

- ☐ **90%** empleados consideran el interés de las personas admitidas calidad está en el corazón de decisiones.
- ☐ la percepción de ascenso **mejorar la calidad de vida de las personas con el apoyo (5.7 para 6,1 / 10)** restante por debajo de la satisfacción general (6,7 / 10)
- ☐ Muy fuerte **contribución 87%** cada uno en la realización de proyectos **personalizados (7,4 / 10)**



Mon travail / Mon poste



70%

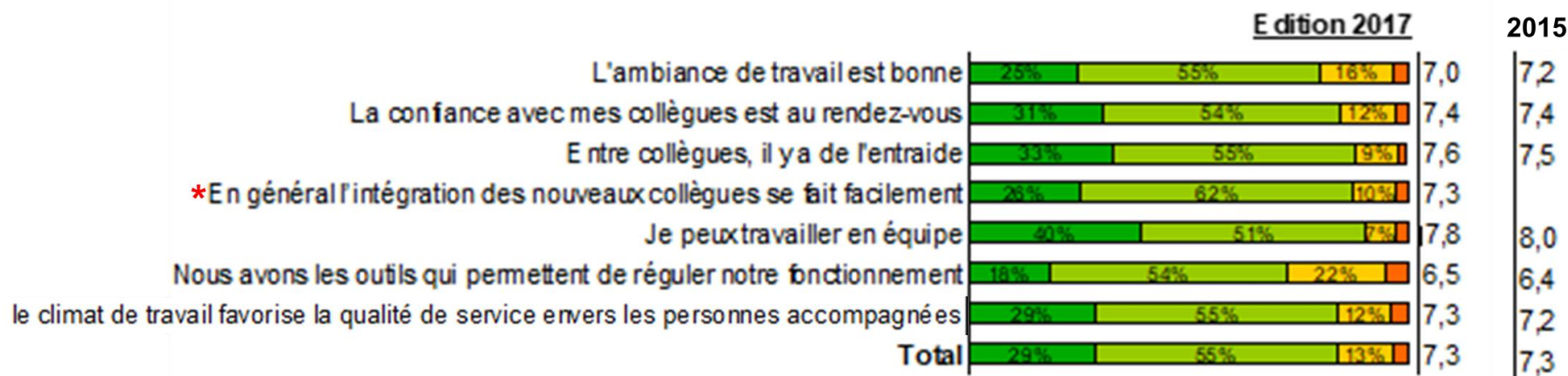
ESTIMENT DISPOSER DE **MOYENS
MATÉRIELS** POUR FAIRE UN TRAVAIL
DE QUALITÉ



*** Las nuevas emisiones en 2017**

Vous et vos collègues

- ☐ Pocos cambios: criterios **satisfactio alto nivel** con la excepción de **medios para regular la operación (6,5 / 10)**
- ☐ La integración de los nuevos colegas " entre "con un 1st alto Nivel **7,3 / 10**



83%

ESTIMENT QUE L'AMBIANCE DE
TRAVAIL AU SEIN DE L'ÉQUIPE EST
BONNE

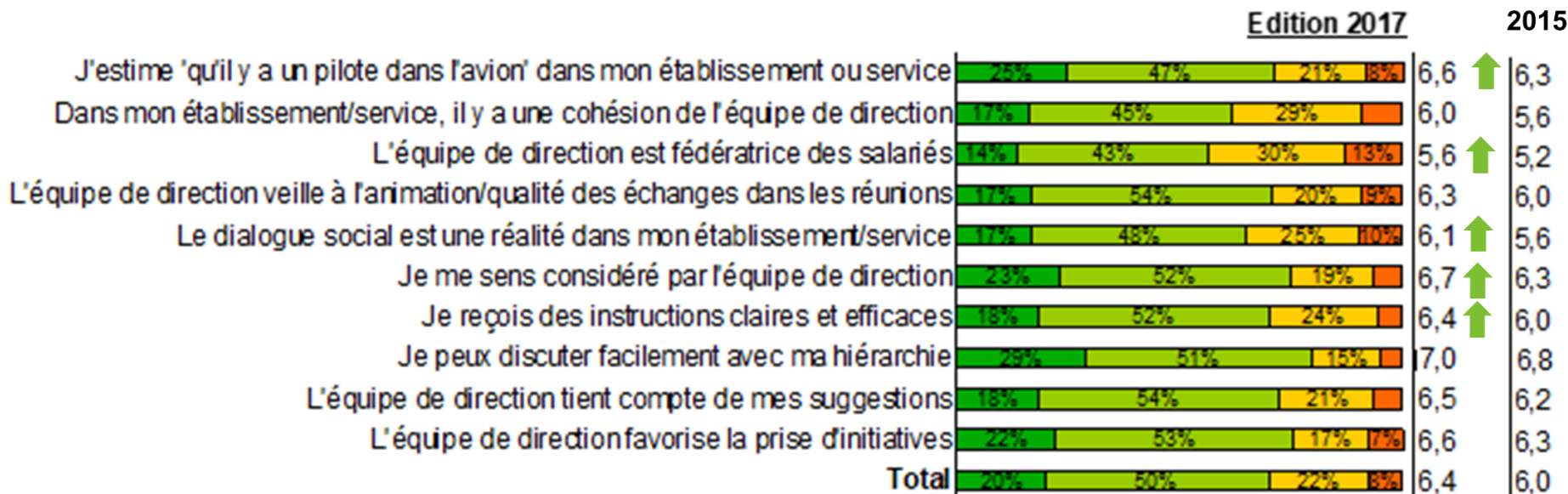


*** Nueva pregunta en 2017**

Le management

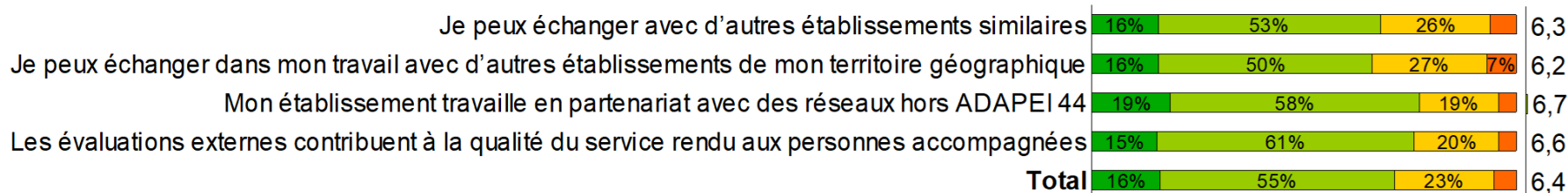
❑ **fuerte aumento** de todos los criterios de gestión, en particular:

- la **su examen por el equipo de gestión** (6,3 a **6,7 / 10**)
- la **diálogo social** (5,6 a **6,1 / 10**)
- de los **una instrucción efectiva** (6 en **6,4 / 10**)



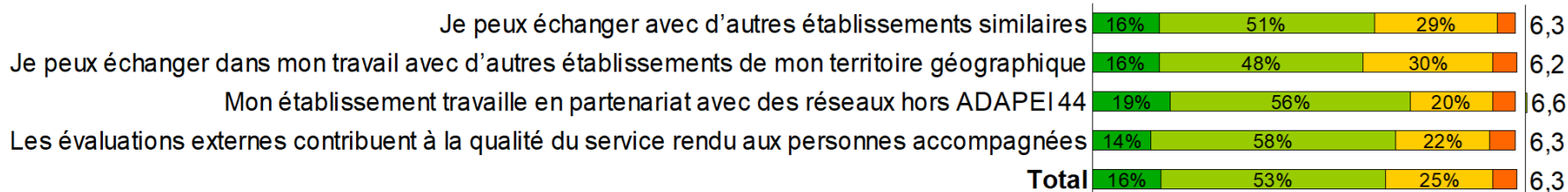
La pratique des partenariats

Edition 2017



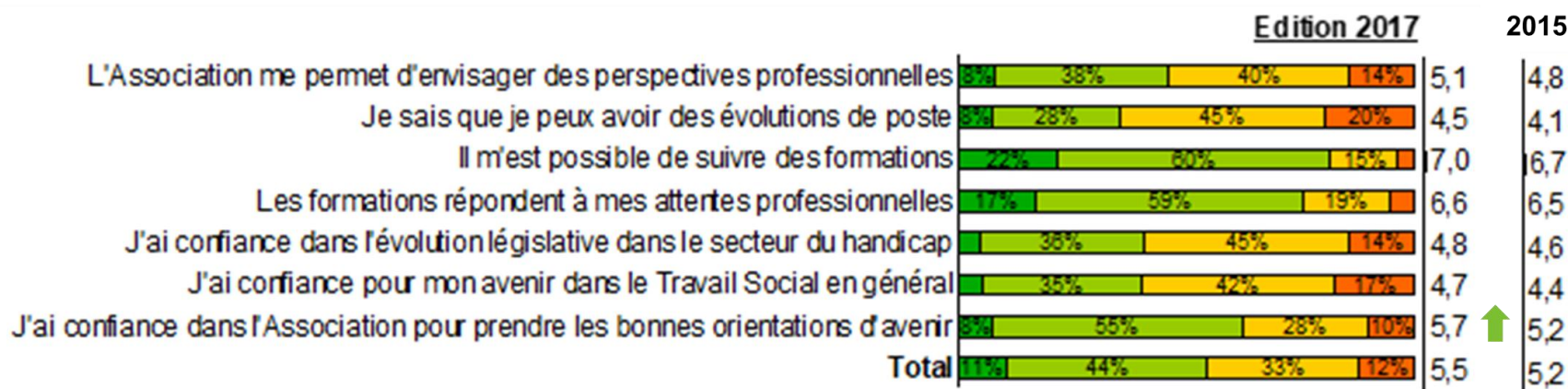
tasa de DK de 14% a 24% en estas 4 criterios

Edition 2015



Mon avenir / mes perspectives

❑ **ligera mejora** en comparación con 2013, pero sigue siendo una **mucho menor satisfacción** la satisfacción general de todos los criterios relacionados con el futuro, excepto en la formación profesional.



60%

**SONT CONFIANTS DANS
LEUR AVENIR PROFESSIONNEL**

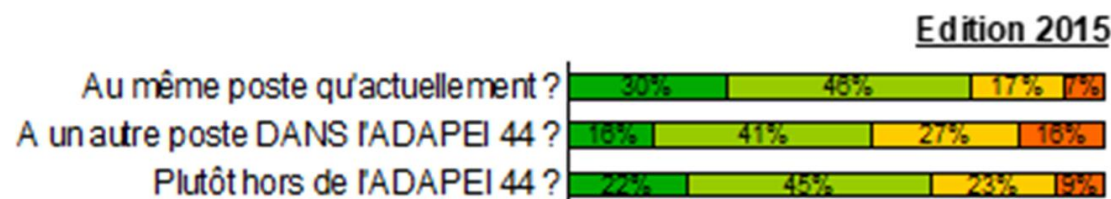
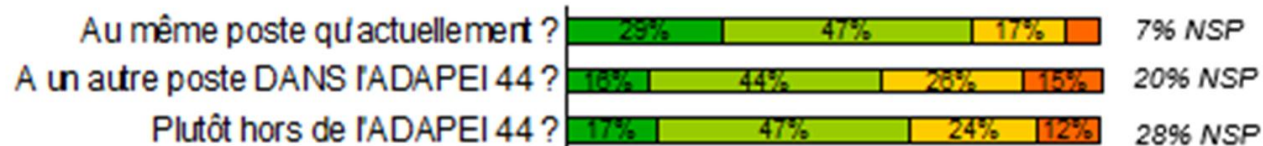


DK tasa del 18% en la confianza en la Asociación para el Futuro

Evolution de poste

Aujourd'hui, postuleriez-vous ...

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt en désaccord
- En désaccord total



87%

SOUHAITENT CONTINUER
À TRAVAILLER DANS L'ESS

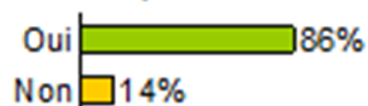


Avis sur le baromètre

A l'issue du précédent baromètre, avez-vous eu connaissance des résultats au niveau de votre établissement ou service...

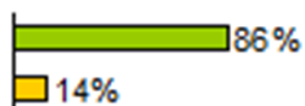
E dition 2017

Taux de réponse : 97%



E dition 2015

Taux de réponse : 97%



A l'issue du précédent baromètre, avez-vous été impliqué dans la réflexion au niveau de votre établissement ou service...

E dition 2017

Taux de réponse : 95%



E dition 2015

Taux de réponse : 95%



Mr Marc Marhadour

Adapei 44

m.marhadour@adapei44.asso.fr

MUCHAS GRACIAS!