



Favoriser la qualité de vie au travail



Un bilan en quelques mots :

Accompagner les structures et les branches professionnelles

Le secteur sanitaire et social connaît depuis plusieurs années de profonds changements, tels que de fortes contraintes temporelles, économiques et financières qui demandent une forte et rapide adaptation des structures et des salariés de ce secteur. Pour accompagner ce secteur dans l'amélioration des conditions de travail, deux types de démarches ont été déployés.

Améliorer la QVT dans le secteur Sanitaire et médico-social

Un partenariat entre l'ARS et l'Aract s'est mis en place sous couvert d'un dispositif national visant à accompagner ce secteur dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et remettre au cœur des stratégies d'établissement, la question du travail et de son organisation.

Cette action repose sur un principe d'expérimentation portée par un cluster social regroupant plusieurs établissements qui vise à tester des nouvelles manières de travailler, à considérer les professionnels comme les experts de leur propre travail et à s'appuyer ainsi sur leur capacité à identifier les ressources permettant de progresser collectivement.

Chaque établissement est représenté par un membre de la direction, un représentant du personnel et un représentant du corps médical ou cadre de santé. Cette action s'est déployée autour de :

- plusieurs réunions de sensibilisation regroupant plus d'une centaine d'établissements,
- l'accompagnement d'une cinquantaine d'établissements,
- une manifestation regroupant plus d'une centaine de personnes,
- [la création d'un guide méthodologique et fiches-outils.](#)

Objectifs des quatre fiches actions :

- Définir et coordonner des actions des différents acteurs régionaux en matière de QVT
- Accompagner des structures et des branches professionnelles dans la mise en place de démarche QVT



Cette action a profité aussi bien aux partenaires qu'aux bénéficiaires, comme en témoignent ces établissements : cliquer ici pour accéder aux témoignages :

<https://www.centre.aract.fr/videos-qvt-ars/>

La QVT, levier d'action pour la mise en place d'une démarche de prévention Mesocap

Un groupe de travail constitué de services de santé au travail de la région Centre-Val de Loire, de l'Aract et de la

CARSAT s'est mis en place pour soutenir le secteur sanitaire et médico-social dans l'acquisition d'une politique de prévention en leur proposant une démarche basée sur un outil d'auto-diagnostic spécifique MESOCAP (MEDICO-SOCIAL Prévention).

C'est dans le cadre du déploiement de cette démarche qu'un sous-groupe de travail s'est intéressé à l'articulation qui pouvait être faite entre Mesocap et QVT. Suite à une capitalisation de plus d'une trentaine d'accompagnements d'établissements, Mesocap permet de créer une démarche collective et plus intégrée de la prévention qui a eu des effets induits notamment sur des paramètres de la qualité de vie au travail car elle favorise le dialogue et l'action sur le travail.

Pour accéder à un témoignage : Ehpad « Le château » 41, Vidéo

Enfin, il serait intéressant de faire le lien avec l'action ARS/ARACT présentée ci-dessus et de mesurer si la méthode Mesocap a facilité la mise en œuvre des autres démarches en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Il conviendrait aussi de déployer Mesocap dans d'autres secteurs (ex : industrie).

Articuler QVT et performance des entreprises

Une action d'accompagnement des branches professionnelles visant à promouvoir la QVT auprès des entreprises et plus particulièrement les TPE, a été portée par l'Aract Centre-Val de Loire. Cet accompagnement s'est organisé en articulant des temps collectifs et des temps individuels visant à analyser leurs enjeux actuels et futurs, en conciliant la performance globale de l'entreprise et la qualité de vie au travail des salariés.

L'Aract Centre-Val de Loire a sensibilisé des branches professionnelles telles que : l'agroalimentaire, l'économie sociale et solidaire, le transport-logistique. Deux collectifs de travail regroupant des entreprises d'un même secteur ont démarré fin 2019.

De plus, un outil de sensibilisation sur le lien entre QVT et performance des TPE a été réalisé avec l'appui d'une dizaine de TPE régionales. Le déploiement de cet outil de sensibilisation a été mis en pause en raison de la Covid19 mais il a permis d'enrichir les échanges lors des temps d'orientation dans le cadre [d'Objectif reprise Covid19.](#)



Définir et coordonner les actions en faveur de la QVT

Prévenir les addictions en milieu professionnel

Cette action a été initiée par un service de santé au travail d'Eure-et-Loir (Sistel) suite à l'augmentation des demandes des employeurs sur des problématiques d'addiction en lien avec les substances psycho-actives (alcool, médicaments, cannabis, tabac...) ou sans substance (jeux, internet, travail...). En effet, l'addiction est un facteur d'augmentation des accidents du travail et de l'absentéisme.

Et, pour intervenir au mieux auprès des entreprises, les acteurs du PRST ont souhaité réfléchir à une démarche coordonnée et partager les outils proposés pour prévenir les addictions. Sur la durée du plan, de nombreuses manifestations ont été organisées à destination des salariés (+20), entreprises (+150) et quelques établissements ont pu bénéficier d'un accompagnement individualisé financé par la [Mildeca](#). La communication de l'offre de service régionale doit être poursuivie pour mieux informer les entreprises et anticiper les situations de crise.

Coordination des acteurs régionaux en matière de QVT

Cette action, portée par l'Aract avait pour objectifs :

- 1- De mener une réflexion collective sur l'articulation entre les démarches de QVT et les démarches de prévention des RPS, TMS ou bien encore de promotion du bien-être au travail.
- 2- De se coordonner entre les acteurs du champ de la santé mais également les acteurs de la modernisation des entreprises.

Pour mener la 1^{ère} étape, 38 entretiens avec les préventeurs institutionnels ont été menés et ont permis de mettre en évidence une perception très hétérogène d'une approche QVT tant dans la définition que dans la méthode. Des réunions de sensibilisation auprès de ces acteurs ont pu être organisées mais le travail de coordination sur la thématique QVT reste à faire.

ZOOM SUR UNE ACTION...

Ingrid Bascoul, directrice de l'établissement
Korian Le Vencay à Saint-Avertin, en Indre-et-Loire

« Nous nous sentons assez matures pour continuer seuls »

En quoi consistait l'action à laquelle votre établissement a participé ?

Il s'agissait d'appliquer la méthodologie Mésocap pour améliorer la qualité de vie au travail, avec l'aide de l'APST 37, notre service de santé au travail. Notre établissement accueille 90 résidents et compte 57 salariés. Nous travaillons beaucoup sur les risques professionnels, à travers notamment le document unique. Mésocap nous a permis d'aller plus loin en passant en revue les conditions globales de travail au moyen d'un questionnaire très complet. Si certaines questions nous ont paru inadaptées à notre métier ou insuffisamment précises, cet autodiagnostic nous a permis d'élaborer un plan d'action.

Comment avez-vous mis en œuvre cette démarche ?

L'APST 37 avait créé un groupe de travail regroupant cinq établissements, dont le nôtre. Ces rendez-vous réguliers nous ont aidés à garder le rythme de la démarche, parmi toutes nos autres missions. Nous avons également constitué un groupe de travail interne, avec une dizaine de salariés volontaires représentant nos différents métiers. C'est dans ce cadre, à partir des priorités de l'établissement, des souhaits des salariés et de la faisabilité des propositions, que nous avons bâti un plan contenant six actions. Certaines visaient à favoriser la cohésion d'équipe, à renforcer l'information des salariés, à faciliter l'intégration des remplaçants vacataires, d'autres consistaient à réaménager la salle de repos, à proposer des séances de sophrologie... Toutes ces initiatives ont porté leurs fruits : nous notons une meilleure ambiance de travail, moins d'absentéisme, moins de turn-over.

Quels sont les prérequis pour la réussite d'une telle démarche ?

Il faut avant tout l'appui de la direction car cette démarche prend du temps, implique une organisation et nécessite des ressources humaines et financières. Il faut aussi fédérer l'ensemble du personnel, ce qui passe par la communication. Nous avons utilisé tous les canaux à notre disposition : les réunions d'équipe, les fiches de transmission quotidiennes, l'espace info de notre logiciel de soins, l'affichage dans les locaux sociaux... Il faut enfin être capable de mener la démarche à son terme, pour maintenir la motivation et éviter toute frustration. C'est grâce à tout cela que nous avons pu réaliser la totalité de notre plan d'action 2018.

Quelle suite allez-vous donner à cette première initiative ?

L'accompagnement de l'APST 37 et les échanges d'expérience avec les autres établissements ont été très utiles et enrichissants. Nous nous sentons assez matures désormais pour continuer seuls, sans nous interdire de faire appel à l'APST 37 si besoin ! Nous devons renouveler la démarche Mésocap en 2020 ; la crise sanitaire nous a obligés à reporter à 2021. Mais nous avons déjà programmé toutes les réunions de notre groupe de travail...