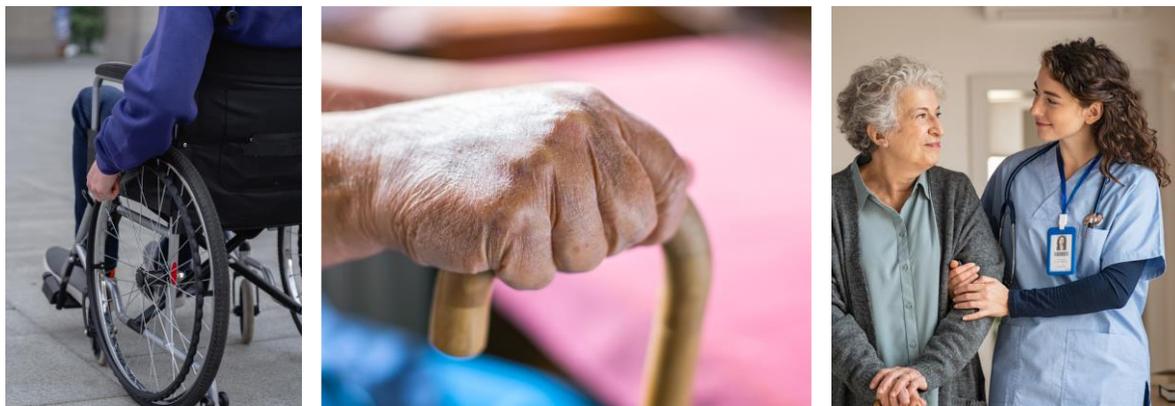


La Qualité de Vie et des Conditions de Travail, facteur d'attractivité et de fidélisation : Apports et partages d'expériences



Journée départementale
Côtes d'Armor - 29.11.2024
Ploufragan



Côtes d'Armor
le Département



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

arac
Bretagne

Introduction de la journée



- **François NEGRIER**

Directeur de la Délégation Départementale
des Côtes d'Armor

ARS Bretagne



- **Véronique CADUDAL**

Vice-Présidente,

Conseil départemental des Côtes-d'Armor





Approche inclusive



Qualité des prestations



Parcours et intersectoralité



Qualité de vie au travail



Innovation

MISSION 1
Réalisez des diagnostics

MISSIONS 2 & 4
Accompagner et Informer



Protection de l'enfance



Exclusion et précarité



Situation de handicap



Santé mentale



Personnes âgées



NOS ATOUTS



Expertise territoriale et connaissance terrain
Connaissance des acteurs locaux et de leurs dynamiques.



Au carrefour des différentes vulnérabilités
Expertise sur les politiques publiques et sociales et leur traduction



Accompagnement participatif
Mobilisation des expertises des différentes parties prenantes

MISSION 3
Former

MISSION 5
Favoriser l'interconnaissance

Pourquoi cette journée ?

- Un axe stratégique des Programmes Régionaux de Santé
 - PRS 2018-2022
 - Positionnement de l'attractivité des métiers des secteurs sanitaire, social et médico-social dans le PRS 3
- Renforcement nécessaire de l'attractivité des métiers du « care » dans un contexte de pénurie de professionnel(le)s
 - Rapport Piveteau (février 2022),
 - Livre Blanc du Haut Conseil en Travail Social (décembre 2023)
- La QVCT, un critère d'évaluation dans le référentiel de la qualité des ESSMS de la Haute Autorité de Santé.

La QVCT dans le nouveau dispositif d'évaluation de la qualité des ESSMS de la HAS



Objectifs 3.9. L'ESSMS met en oeuvre une politique de qualité de vie au travail

- Critère 3.9.1. L'ESSMS promeut une politique favorisant la qualité de vie au travail
- Critère 3.9.2 - L'ESSMS favorise la qualité de l'environnement de travail des professionnels.
- Critère 3.9.3 - L'ESSMS organise des espaces de discussion et de partage pour les professionnels et des temps de soutien psychologique et/ou éthique.

Thématique : Politique ressources humaines

OBJECTIF 3.9 – L'ESSMS met en œuvre une politique de qualité de vie au travail.

CRITÈRE 3.9.3 – L'ESSMS organise des espaces de discussion et de partage pour les professionnels et des temps de soutien psychologique et/ou éthique.

Niveau d'exigence : **Standard** / Impératif

Champ d'application : **Tous ESSMS** / Social / Médico-social
Toutes structures / Établissement / Service
Tous publics / PA / PHA / PHE / PDS / AHI / PE-PJJ



Éléments d'évaluation
<p>Entretien avec l'ESSMS</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ESSMS organise des espaces de discussion et de partage pour les professionnels à fréquence régulière. - L'ESSMS organise des temps de soutien psychologique et/ou éthique pour les professionnels à fréquence régulière.
<p>Consultation documentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous documents décrivant l'organisation d'espaces de discussion et de partage entre les professionnels et des temps de soutien psychologique et/ou éthique pour les professionnels. Exemples : groupes d'analyse de pratiques professionnelles, groupes d'échanges.
<p>Observation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous affichages destinés aux professionnels sur les possibilités de soutien et leurs modalités d'accès (services supports, numéros d'appel).

Références

HAS – Globales

- Guide La qualité de vie au travail au service de la qualité des soins : du constat à la mise en œuvre dans les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, 2017.

Autres références

- Stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail – prendre soin de ceux qui nous soignent, 2016
- Stratégie pour favoriser la qualité de vie au travail en établissements médico-sociaux, ministère des Solidarités et de la Santé, 2018
- Guide pratique Démarche qualité de vie au travail dans les établissements médico-sociaux, ministère des Solidarités et de la Santé, 2021

Déroulé de la journée



9h00 **Propos introductifs**



9h15 **Présentation de la plateforme Cap Autonomie 22**



9h45 **Attractivité et QVCT : De quoi parlons-nous ?**



10h15 **Se projeter dans une démarche QVCT**
Cadrage (étape 1) : repères et témoignages



11h05 **Pause**



11h25 Diagnostic (étape 2) : repères et témoignages



12h45 **Buffet déjeunatoire et rencontres avec les acteurs**



14h00 **Concrétiser sa démarche**
Expérimenter et évaluer (étape 3 et 4) : table ronde



16h00 **Conclusion**



16h30 **Fin des travaux**



La Plateforme Cap Autonomie 22



CAP AUTONOMIE 22
La plateforme des métiers de l'autonomie

- **Antoine MAHÉ**

Président Cap Autonomie 22, directeur adjoint à la Maison Saint-Joseph de Gouarec

- **Josiane JÉGU**

Vice-Présidente Cap Autonomie 22, Administratrice de l'UNA Bretagne

- **Halima BABA**

Coordinatrice départementale
Cap Autonomie 22



Cap Autonomie 22

Plateforme des métiers de l'autonomie des personnes âgées et en situation de handicap des Côtes d'Armor



CAP AUTONOMIE 22
La plateforme des métiers de l'autonomie



Cap Autonomie 22

L'histoire...



2021 : Commande du Conseil départemental d'une étude de faisabilité dont émerge le projet de création d'une plateforme des métiers du grand âge



Contribution de l'ARS et évolution du projet vers une *Plateforme des métiers de l'autonomie*



**Septembre 2022 plusieurs fédérations s'unissent afin de porter le projet associatif:
L'ADMR, UNA Bretagne, FNADEPA, FEDESAP**



Décembre 2022 arrivée de la coordinatrice départementale Halima BABA



Août 2023 arrivée de la référente parcours Maëla LOUBRY



Sept. 2023 la FEHAP rejoint le Conseil d'Administration





Antoine MAHÉ
Président

Adjoint de direction
Maison Saint-Joseph



Josiane JEGU
Vice-présidente

Conseillère d'agglomération
Lamballe Terre & Mer
Administrateur UNA Bretagne

Le conseil d'administration



Christophe HERVÉ
Trésorier

Directeur ADS Côte
d'Emeraude
Administrateur UNA Bretagne



Emilie MENGUY
Secrétaire

Directrice Les Jardins
d'Arcadie
Saint-Brieuc



Nicolas DESPRES
Membre

Directeur
Maison Jeanne Guernion



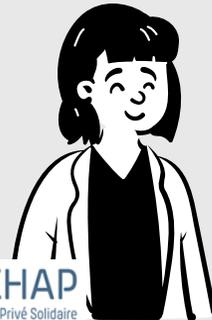
Frédéric BOUFFORT
Membre

Directeur
Fédération départementale
ADMR 22



Anne-Charlotte CADE
Membre

Directrice UNA Bretagne



Cécile VILLEY
Membre

Directrice des Ressources
Humaines AHB



Sonia CLOTEAU
Membre

Directrice Vivre à Dom
Erquy



Martial GUYOMARD
Membre

Administrateur Fédération
Départementale
ADMR 22

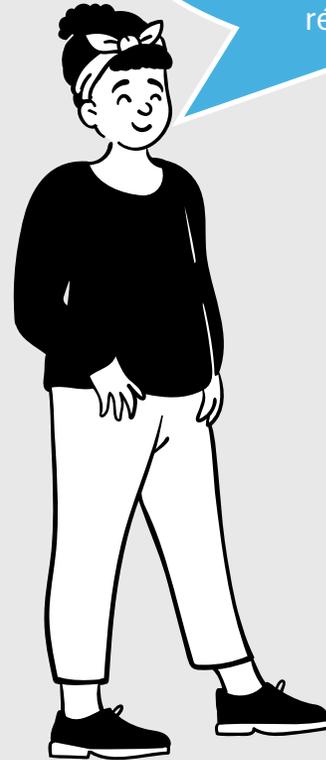


Sylvia JACQ
Membre

Directrice EHPAD
Louis Morel



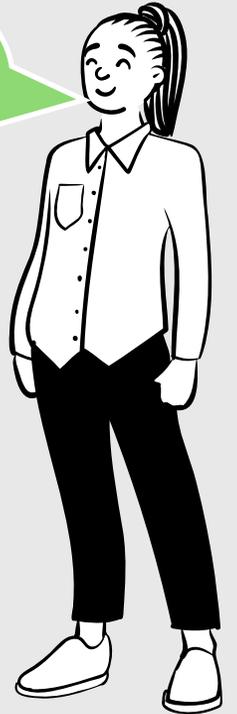
L'équipe technique



Halima BABA
Coordinatrice
départementale

- Veiller au bon développement de l'association
- Gestion des projets
- Constituer et faire vivre un réseau d'acteur

- Promouvoir les métiers du secteur
- Accompagner les parcours



Maëla LOUBRY
Référente parcours



Les objectifs



Renforcer l'attractivité des métiers de l'accompagnement et du soin,



Mobiliser les ressources humaines au plus près des territoires et garantir un meilleur pilotage des parcours de formation et d'insertion professionnelle dans les métiers de l'autonomie,



Créer une synergie entre tous les acteurs et partager une force d'innovation commune afin de mieux coordonner le déploiement des services.





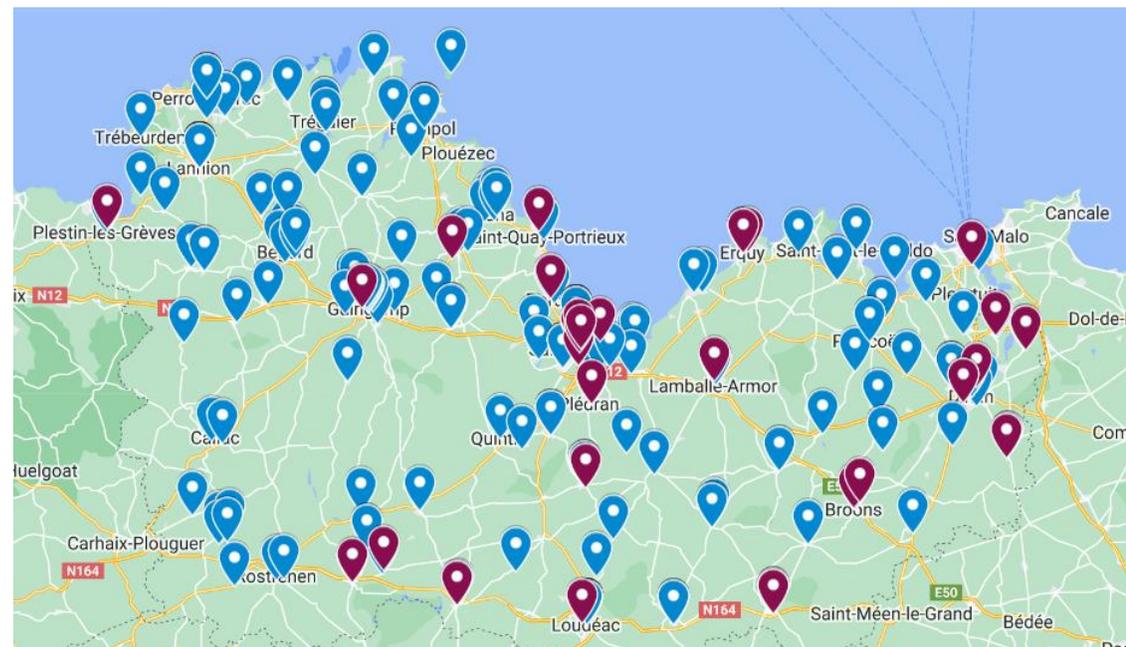
Cap Autonomie 22

Des adhérents représentatifs des métiers de l'autonomie

En 2024, 57 structures adhérentes font confiance à la plateforme Cap Autonomie 22

SAAD	14
SSIAD	14
EHPAD	19
MAS	4
FAS	2
Résidences/Habitat partagé	2
ESAT	1
SAVS	1

Dans une véritable logique de partenariat et de coopération territoriale, nos adhérents travaillent main dans la main pour apporter au secteur des changements à très fort impact.



Les adhérents de Cap Autonomie 22 ici représentés en violet



Cap Autonomie 22

98 %
des structures
médico-sociales
costarmoricaines
déclarent rencontrer
des difficultés de
recrutement

**Résultats de l'enquête des besoins en recrutement par
Cap Autonomie 22 du 5 novembre 2024
49 structures répondantes*

CAP AUTONOMIE 22 C'EST :



*Promouvoir les métiers de
l'autonomie & le secteur*



*Favoriser la rencontre entre les
candidats et les employeurs*



*Construire des parcours
complets et « sans couture »*



*Coordonner les sujets du
champ de l'autonomie sur le
territoire*

**Actions de découverte des
métiers tous publics**

**Participer aux salons et forums
de recrutement du territoire**

**Proposer un accompagnement
personnalisé des candidats**



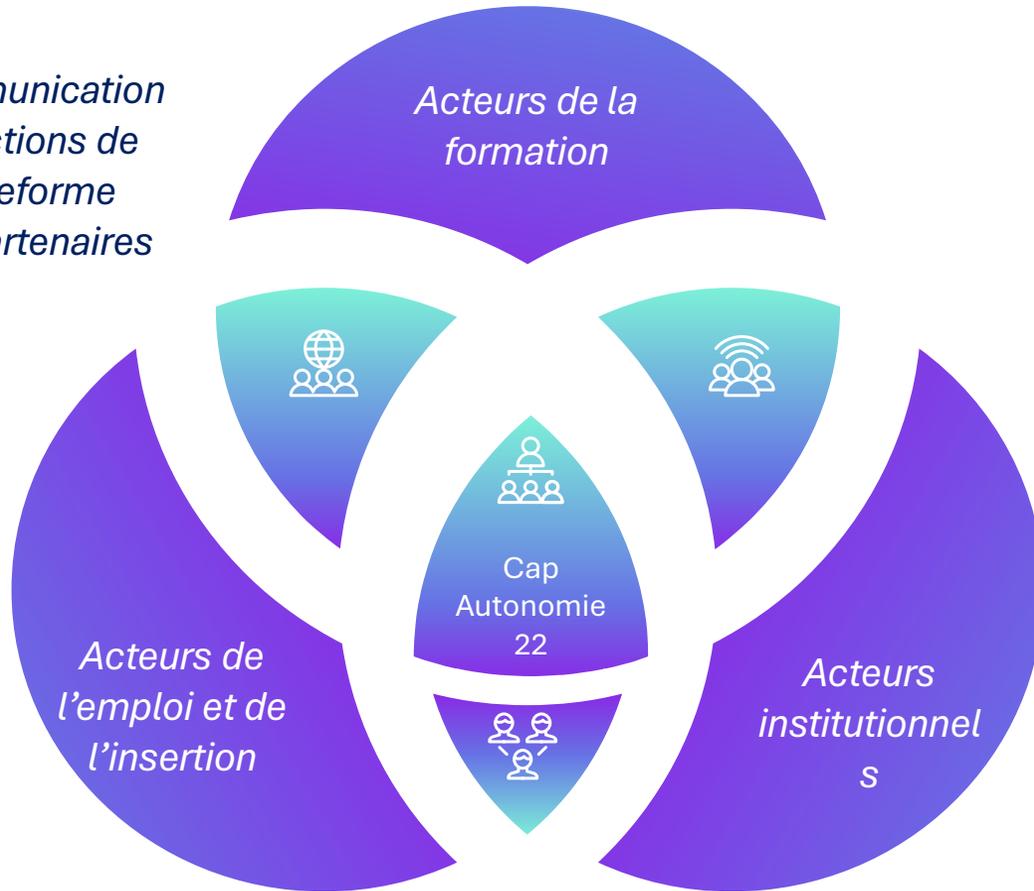
Cap Autonomie 22



Participation aux groupes de travail du secteur sur le territoire



Communication des actions de la plateforme aux partenaires



Mise en place d'un COFIL avec les différentes parties prenantes de l'association

Cap Autonomie 22 se positionne en complémentarité avec les actions déjà présentes sur le territoire

Objectif : fédérer les acteurs et favoriser l'interconnaissance des parties prenantes et être un appui aux opérateurs





Cap Autonomie 22

Promouvoir les métiers de l'autonomie & communication Valoriser le secteur par le biais d'actions de découverte des métiers tout publics

- Des documents de présentation détaillés
- Flyers informatifs
- Site internet : capautonomie22.com
- Quiz
- Création d'un guide à destination des collégiens

GUIDE après le collège
Pour les métiers de l'autonomie

Métiers de l'accompagnement

- AUXILIAIRE DE VIE
- TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIAL ET FAMILIAL (TISF)
- AGENT DE SERVICE

Métiers du soin

- AIDE SOIGNANT
- INFIRMIER
- ERGOTHÉRAPEUTE

Métiers de l'éducatif et du social

- MONITEUR EDUCATEUR
- EDUCATEUR SPECIALISE
- ANIMATEUR

Comment ?

- Bac pro ASSP,
- CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural
- ou autre bac (puis formation pour titre).
- Pour TISF : il faut passer un DE (diplôme d'Etat) TISF après le bac

Comment ?

baccalauréat ASSP
Bac général

Puis formation Aide soignant (1 an) ou infirmier (3 ans)

Comment ?

- bac pro Animation - enfance et personnes âgées
- ou autre bac

Puis, poursuite vers formation DE Moniteur Educateur ou Educateur spécialisé

Les métiers de l'autonomie sont faits pour les personnes qui aiment :

- Prendre soin des autres,
- Aider, accompagner
- La bienveillance

+ D'INFORMATIONS SUR NOTRE SITE INTERNET :

flash avec ton téléphone !

QUI SOMMES-NOUS ?

CAP AUTONOMIE 22 est une association qui a pour vocation de valoriser les métiers de l'autonomie sur l'ensemble du territoire des Côtes d'Armor.

L'association est née d'une volonté d'agir commune entre quatre fédérations du secteur : l'ADMR, la FEDESAP, la FNADEPA et l'UNA. Par la suite, nous avons été rejoints par la FEHAP

NOS MISSIONS

- Informer sur les métiers et les formations,
- Favoriser la rencontre entre les candidats et les employeurs,
- Accompagner les parcours professionnels.

POUR QUI ?

- les employeurs,
- les salariés,
- les demandeurs d'emploi,
- les personnes en réinsertion,
- les personnes en reconversion professionnelle,
- les jeunes,
- les retraités à la recherche d'un complément de salaire,
- les partenaires de l'emploi et de la formation.

NOS CONTACTS



CAP AUTONOMIE 22 C/O CAP ENTREPRISES 1
AVENUE DES CHÂTELETS, 22950 TREGUEUX
06 15 68 26 87 - 06 13 79 37 73
CONTACT@CAPAUTONOMIE22.FR



CAP AUTONOMIE 22
La plateforme des métiers de l'autonomie



Rendez-vous sur
notre site internet
capautonomie22.com



LES METIERS DE L'AUTONOMIE *

Ces métiers essentiels à l'accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap sont nombreux et variés.

Ils peuvent s'exercer soit au domicile des personnes ou en établissement médico-social.

Ils sont porteurs de sens et de valeurs humaines et offrent de nombreuses opportunités d'emploi et de formation au plus près de chez vous.

Prendre soin des autres...
Pourquoi pas vous ?

AUXILIAIRE DE VIE / AIDE À DOMICILE

L'auxiliaire de vie intervient auprès des personnes fragiles. Il/elle assiste la personne dans les actes et les tâches de la vie quotidienne.

AGENT DE SERVICE EN MILIEU MEDICO-SOCIAL

Il/elle entretient les locaux et le service de restauration dans les structures médico-sociales. Il/elle accompagne le résident dans les gestes de la vie quotidienne en collaboration avec les aides-soignants.

*Liste non exhaustive

AIDE SOIGNANT

Il/elle assure l'hygiène et le confort des personnes dépendantes et surveille leur état de santé général.

Il/elle apporte aussi son soutien pour toutes les tâches de la vie quotidienne.

INFIRMIER

Il/elle prodigue des soins aux personnes, veille à leur confort et leur bien-être en vue de maintenir ou d'améliorer leur état de santé.

MONITEUR-EDUCATEUR

Il/elle aide les personnes à restaurer ou préserver leur adaptation sociale et leur autonomie.

Il/elle participe ainsi à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec une équipe pluridisciplinaire.

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

Il/elle organise et réalise des interventions d'aide au domicile des personnes lors de difficultés ponctuelles afin de maintenir ou développer leur autonomie dans la vie quotidienne.

CAP AUTONOMIE 22

LA PLATEFORME DES MÉTIERS DE L'AUTONOMIE

Prendre soin des autres...
Pourquoi pas vous ?



Découvrez les métiers !

LES FORMATIONS DE L'AUTONOMIE *

LES FORMATIONS DE L'AIDE AU QUOTIDIEN

- CAP agricole Services aux Personnes et Vente en Espace Rural (CAPa SAPVER)
- CAP Agent Accompagnant au Grand Âge (AAGA)
- Bac pro Services aux Personnes et Animation dans les Territoires (Bac pro SAPAT)
- Bac pro Accompagnement, Soins et Services à la Personne (Bac pro ASSP)
- Titre professionnel Assistant De Vie aux Familles (ADVf)
- Titre professionnel Assistant De Vie Dépendance (ADVd)
- Titre professionnel Agent de service médico-social
- Diplôme d'Etat Accompagnant Educatif et Social (AES)
- Diplôme d'Etat Technicien de l'intervention Sociale et Familiale (TISF)
- ...

LES FORMATIONS DU SOIN

- Diplôme d'Etat d'Aide Soignant (DEAS)
- Diplôme d'Etat d'Infirmier (DEI)
- Assistant de Soins en Gériatrie (ASG)

LES FORMATIONS DE L'ÉDUCATIF ET DU SOCIAL

- Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur (DEME)
- Diplôme d'Etat d'Éducateur Spécialisé (DEES)
- Brevet ou Diplôme d'Etat dans le secteur de l'animation (BPJEPs, DEJEPs, DESJEPs)

*Liste non exhaustive

CAP AUTONOMIE 22

Prendre soin des autres... pourquoi pas vous ?

CAP Autonomie 22 est une association dont les missions sont de valoriser et sensibiliser aux **métiers de l'autonomie**, de proposer des parcours de formation pour permettre l'accès et la pérennisation à l'emploi et des actions favorisant le recrutement.

[En savoir plus](#)[Nous contacter](#)

LE PROFIL

Sens de l'écoute

Pédagogie

Autonomie

Capacité à gérer son stress



FICHE MÉTIER

AIDE-SOIGNANT

L'aide-soignant est un **professionnel de la santé** qui travaille sous la supervision d'infirmiers ou d'autres professionnels de la santé pour fournir des soins de base aux patients.

Le rôle d'un aide-soignant est essentiellement axé sur l'assistance aux patients dans leurs activités quotidiennes et le maintien de leur bien-être général

INFORMATIONS PRATIQUES

Où exercer ?

- A domicile
- Habitat partagé
- En établissement médico-social (EHPAD, foyers logements, résidence services...)

Évolution professionnelle

- Assistant de soin en gérontologie
- Infirmier
- Moniteur-éducateur
- Laborantin d'analyses médicales

Quelle rémunération ?

De 1813€ à 2400€ brut

A domicile

- Travail en autonomie
- Permis B indispensable – Nombreux déplacements
- Horaires variables, décalés avec travail en week-end et/ou de nuit

En établissement médico-social

- Travail en équipe – sous l'autorité d'un infirmier
- Travail par roulement
- Horaires variables avec travail en week-end et/ou de nuit



Cap Autonomie 22



**Annick et moi,
on s'est trouvées.**
Tout comme j'ai trouvé mon métier.

**LES INTERVENANTS
À DOMICILE
UN CHOIX DE VIE !
LES MÉTIERS
DE L'AUTONOMIE
RECRUTENT**
CAPAUTONOMIE22.COM

*Merci à notre binôme costarmoricain
pour sa participation à cette campagne*



**Côtes d'Armor
le Département**





Julie et Odette sont confidentes depuis 1 an.

AIDE À DOMICILE, C'EST 365 HISTOIRES PAR AN

#MonMetierNosHistoires

Jeune, adulte en reconversion ou en recherche d'emploi ? Les métiers du soin et de l'accompagnement recrutent !

Ces métiers vous intéressent ?
Rendez-vous sur BRETAGNE.ARS.SANTE.FR



ars
Métiers du Soin et de l'Accompagnement



Léa et Samir sont inséparables depuis 3 ans.

ASSISTANT DE VIE, C'EST 365 HISTOIRES PAR AN

#MonMetierNosHistoires

Jeune, adulte en reconversion ou en recherche d'emploi ? Les métiers du soin et de l'accompagnement recrutent !

Ces métiers vous intéressent ?
Rendez-vous sur BRETAGNE.ARS.SANTE.FR



ars
Métiers du Soin et de l'Accompagnement



La famille d'Annick a confiance en Adèle depuis 4 ans.

AIDE-SOIGNANT, C'EST 365 HISTOIRES PAR AN

#MonMetierNosHistoires

Jeune, adulte en reconversion ou en recherche d'emploi ? Les métiers du soin et de l'accompagnement recrutent !

Ces métiers vous intéressent ?
Rendez-vous sur BRETAGNE.ARS.SANTE.FR



ars
Métiers du Soin et de l'Accompagnement



Cap Autonomie 22

Promouvoir les métiers de l'autonomie & communication Valoriser le secteur par le biais d'actions de découverte des métiers tout publics

YouTube FR

Rechercher



Accueil

Shorts

Abonnements

Vous >

Historique

Playlists

Vos vidéos

À regarder plus tard

Vidéos "J'aime"

Explorer

Tendances

Musique

Films et séries TV

Direct

Jeux vidéo

Infirmière coordinatrice
C'EST 365 HISTOIRES PAR AN
#MonMetierNosHistoires

Tout savoir sur les métiers du soin et de ...

ARS de ARS Bretagne
Playlist • 15 vidéos • 119 vues
#MonMetierNosHistoires...plus

Tout lire

1 Infirmière coordinatrice, c'est 365 histoires par an.
ARS Bretagne • 46 vues • il y a 1 mois
1:54

2 Agent de service en milieu hospitalier, c'est 365 histoires par an.
ARS Bretagne • 21 vues • il y a 1 mois
2:01

3 Moniteur d'atelier en ESAT, c'est 365 histoires par an.
ARS Bretagne • 54 vues • il y a 1 mois
2:06

4 Surveillante de nuit, c'est 365 histoires par an.
ARS Bretagne • 25 vues • il y a 1 mois
2:28

5 Infirmière, c'est 365 histoires par an.
ARS Bretagne • 25 vues • il y a 1 mois
2:22

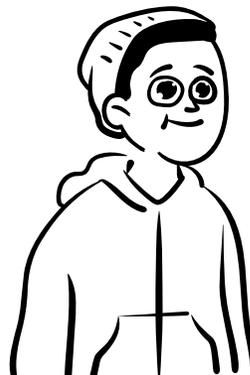




Promouvoir les métiers de l'autonomie & communication Valoriser le secteur par le biais d'actions de découverte des métiers tout publics



Collégiens (et leurs professeurs principaux), lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, groupe parcours avenir jeunes/adultes, bénéficiaires de la protection internationale (BPI), groupe « tremplin du cœur », prépa projet jeunes/adultes, groupe Français Langue Étrangère (FLE), femmes accompagnées par le CIDFF...





Cap Autonomie 22

Promouvoir les métiers de l'autonomie & communication Renforcer notre présence dans les événements emploi locaux



Forums et salons de l'emploi, journées thématiques, job dating...

Implication sur le terrain qui contribue à façonner une perception positive de nos métiers, en suscitant l'intérêt des publics.



2023 & 2024 en actions

31

42

717

252

Salons et forums fréquentés

27% des personnes accompagnées ont été rencontrées dans un évènement emploi

Actions de sensibilisation

8% des personnes accompagnées nous sollicitent suite à une action de sensibilisation

Personnes sensibilisées aux métiers et secteur

4% des personnes qui nous sollicitent cherchent à définir leur projet professionnel

Personnes accompagnées

31% des personnes accompagnées ont été sourcées via les réseaux sociaux notamment



Stratégie d'accompagnement des parcours

4. Accompagnement à la recherche d'un stage et/ou à l'identification d'une formation

*Accompagnement personnalisé
Orientation vers les dispositifs du territoire*

5. Emploi

Mise en relation avec les adhérents de la plateforme/employeurs du secteur

3. Définition du projet professionnel

Précision et projection vers les métiers du secteur

2. Diagnostic de situation

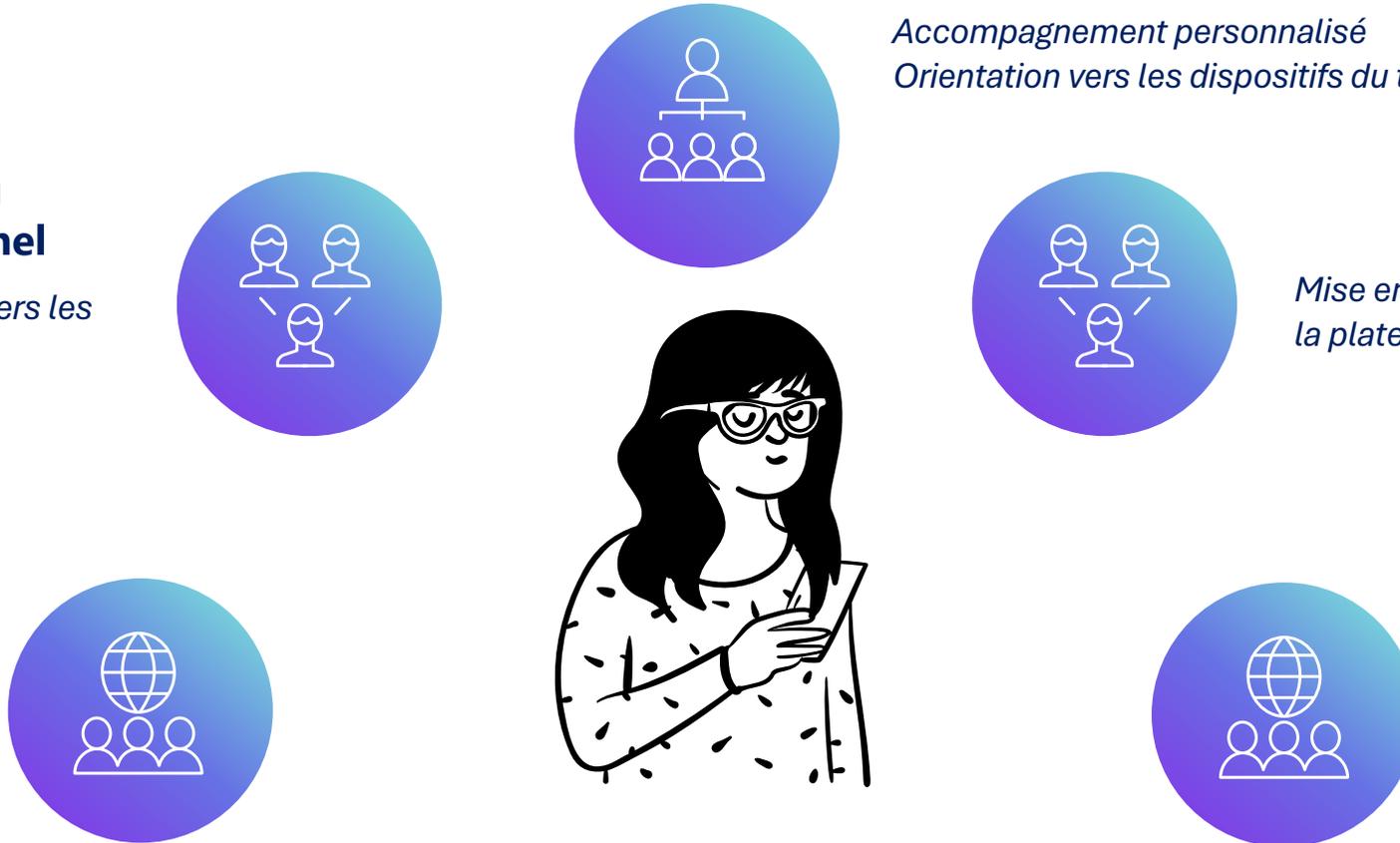
Accompagnement à la levée des freins si nécessaire avec les partenaires du territoire et leurs solutions

1. Sourcing

*Identification des candidats, forums/salons, réseaux sociaux
Informations collectives de sensibilisation et de présentation du secteur de l'autonomie
Mise en relation par les partenaires*

6. Bilan

Sécurisation de l'intégration et le suivi dans l'emploi





Le profil « type » des personnes accompagnées en 2024

Âge moyen : 36 ans

L'âge médian est de 31 ans



Vivant sur l'EPCI de Saint-Brieuc (44%)

15% EPCI Guingamp & Leff Armor

10% EPCI Lamballe

10% EPCI Dinan

9% EPCI Loudéac



**En recherche
d'emploi (89%)**

6% sont étudiants

5% en emploi

*(reconversions
professionnelles)*



Une femme (87%)

Contre 13% d'hommes

**Ayant le permis et
une voiture (50%)**

50% permis + voiture

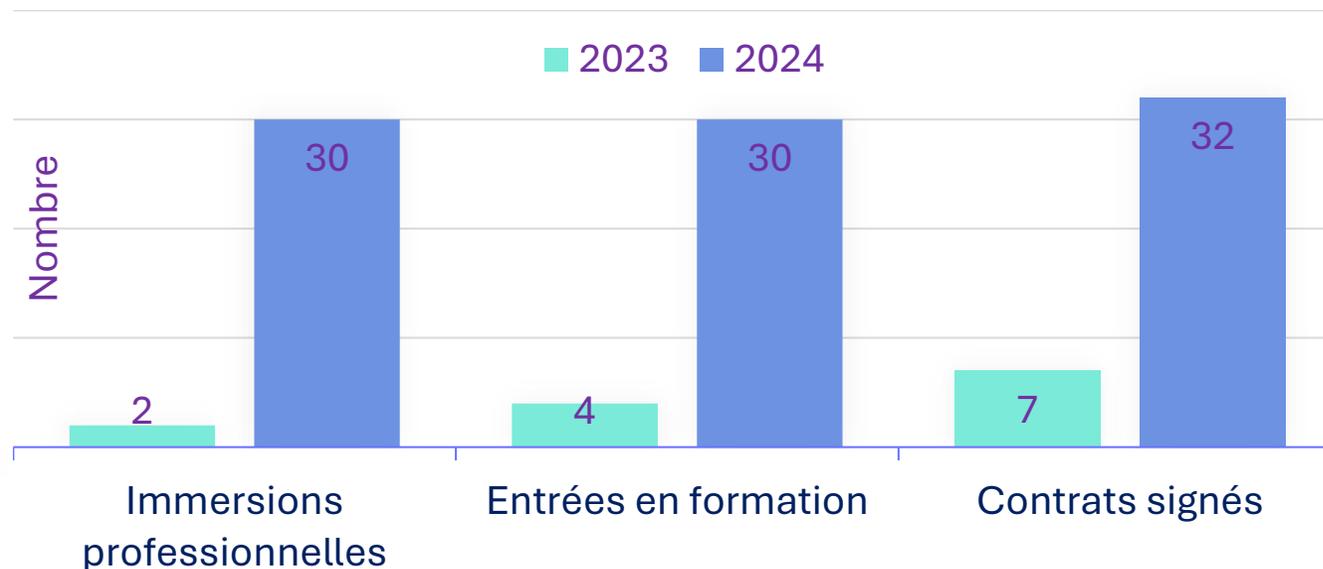
28% pas de permis





L'évolution 2023 – 2024

L'évolution et la montée en charge de l'accompagnement de Cap Autonomie 22



19 personnes ont fait le choix de trouver un emploi hors secteur, 3 d'exercer en CESU, 1 personne a signé un contrat à l'hôpital et il y a eu 2 déménagements.

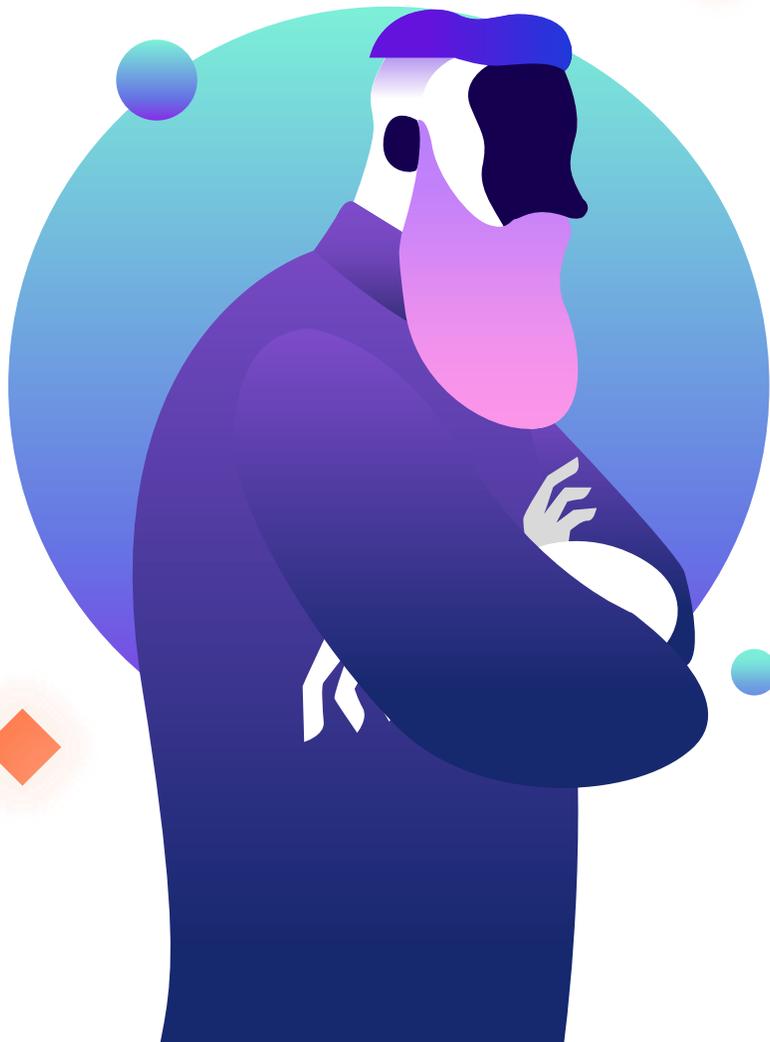
Actuellement :

9 personnes ont un entretien d'embauche prévu,

25 personnes sont actuellement à la recherche d'un emploi,

19 en attente d'entrée en formation (démarrage en décembre ou en 2025),

Et 4 souhaitent effectuer une immersion professionnelle.





Cap Autonomie 22

Nos orientations 2025 - 2026



Renforcement de l'attractivité et de la visibilité du secteur



Professionalisation et excellence dans les métiers de l'autonomie



Facilitations des transitions professionnelles et recherches d'emploi

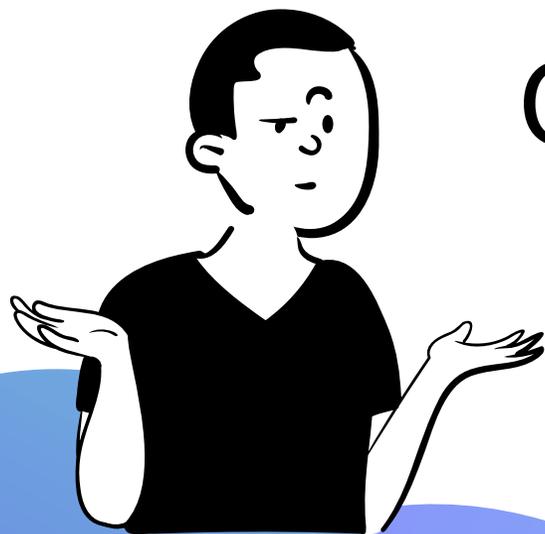


Structuration et partage des ressources territoriales



Qualité de Vie et des conditions de Travail (QVCT)



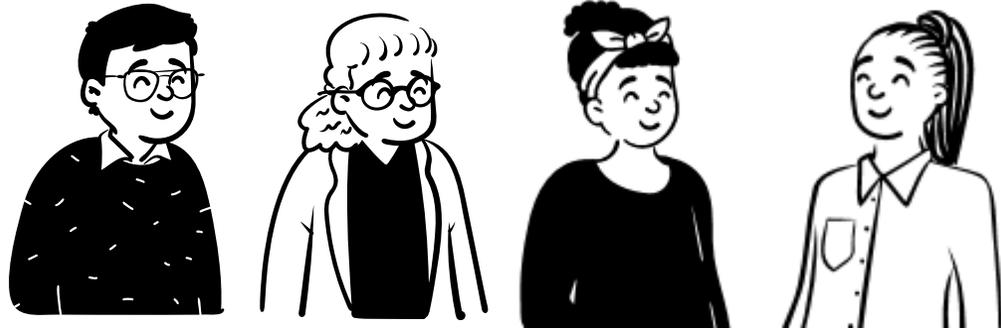


Questions & Échanges





Cap Autonomie 22



Merci !



CAP AUTONOMIE 22
La plateforme des métiers de l'autonomie

Attractivité et QCVT : de quoi parle-t-on ?

Repères

Coralie GUILLOU, Chargée de mission, Aract Bretagne



Créée il y a 50 ans, l'Anact est un établissement public sous tutelle du Ministère du travail, administré par l'Etat **avec les partenaires sociaux**, composé d'un siège national à Lyon et **de 16 délégations en régions.**

Sa mission :

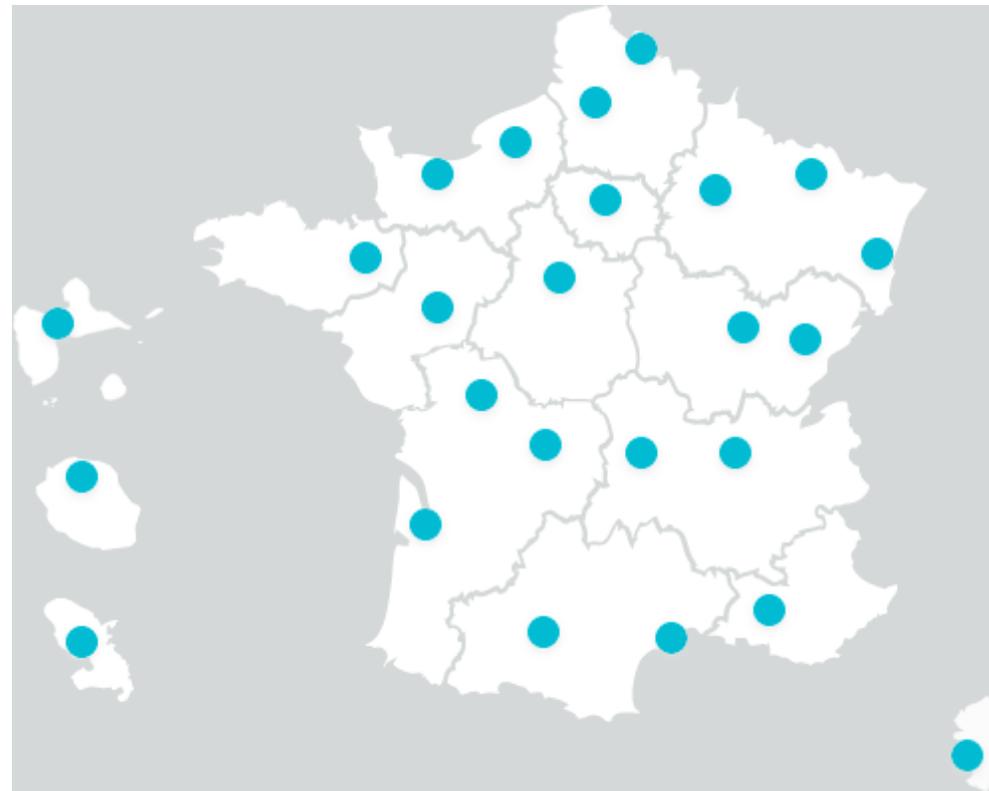
Améliorer les conditions de travail

en agissant notamment sur :

l'organisation du travail

et

les relations professionnelles



Trois formes d'action :



Expérimenter



Capitaliser



Diffuser

Nos modes d'action



- **Expérimenter** avec les entreprises et structures pour apporter des réponses opérationnelles et sur mesure



- **Développer et proposer des démarches innovantes**



- **Diffuser** l'expertise auprès du plus grand nombre. Formation et diffusion d'outils et méthodes



- **Conduire une activité de veille**, et d'appui



- **Faciliter le dialogue social** dans les structures et sur le territoire

Nos thèmes de travail

- **Démarches d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT),**
- **Accompagnement des changements** (télétravail, transitions écologiques et numériques, ...)
- **Management du travail**
- **Appui au dialogue social et au dialogue professionnel**
- **Prévention de la désinsertion et de l'usure au travail,**
- **Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Plus d'infos
www.anact.fr

La question de l'attractivité aujourd'hui...

Une évolution du marché du travail

- Contexte de pénurie de main d'œuvre
- Réduction / évolution de la demande d'emploi

Des difficultés des employeurs à trouver des candidats

- des profils pas toujours adaptés
- une mauvaise image du métier

... mais pas seulement :

La qualité du travail et de l'emploi est questionnée : des personnes qui ne restent pas, ou avec des exigences particulières, ...

L'attractivité renvoie à la capacité d'une organisation à :

Attirer et recruter
les personnes
et les compétences
dont elle a besoin

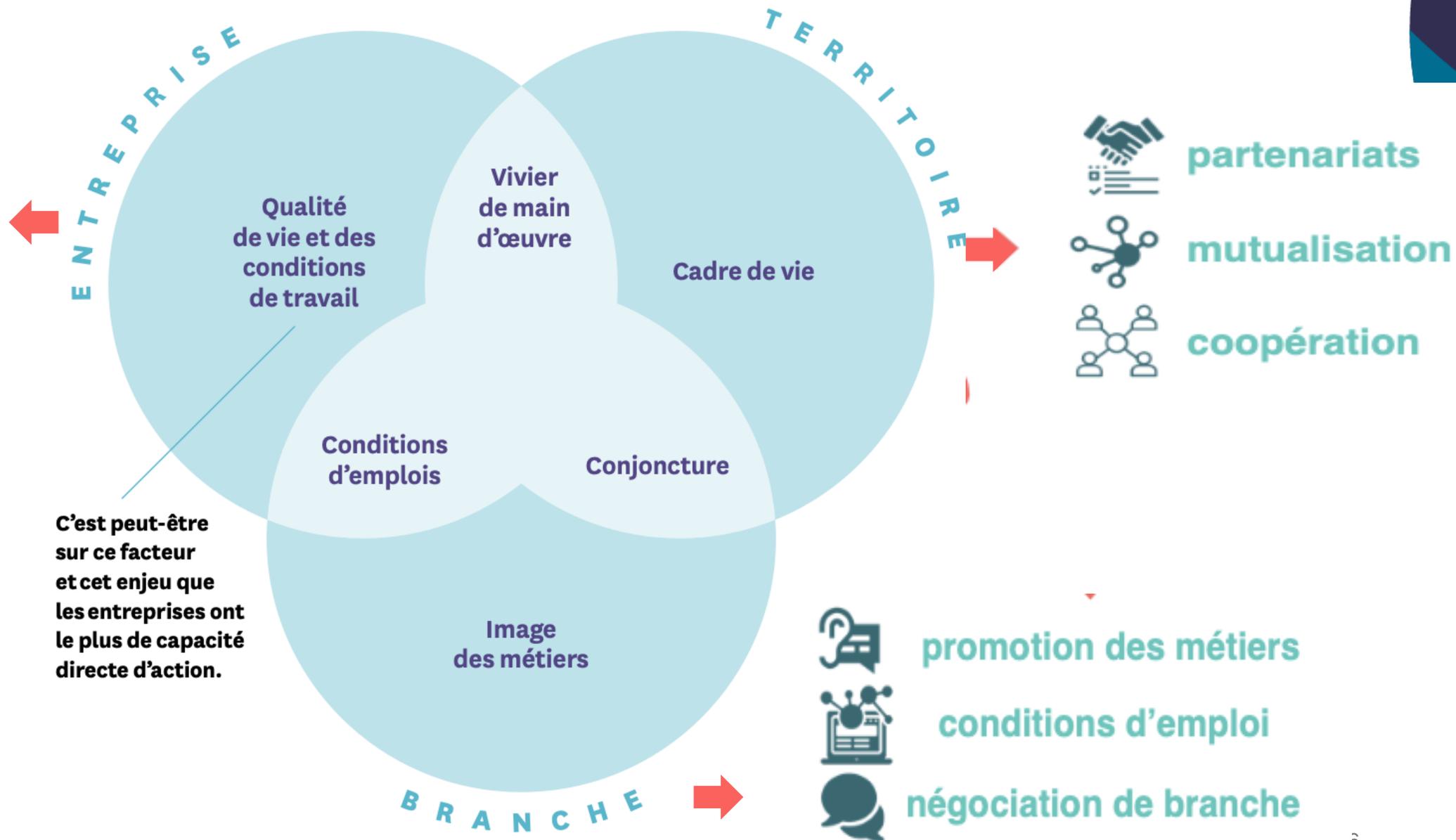
Accueillir et intégrer
dans son environnement
et ses modes de
fonctionnement

**Maintenir en emploi
et accompagner** les
parcours professionnels

Fidéliser et favoriser
l'engagement
dans le travail
et dans les collectifs

Une attractivité qui se joue à différents niveaux

Démarches
QVCT
-
Dialogue social



ANI du 19 juin 2013

« *vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* »

= dédié à la QVT. **Il a posé le cadre de référence de la QVT en France.**

« *La qualité de vie au travail vise **d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de "faire du bon travail"** dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. »*

« *La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de **concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance** globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. »*

ANI du 9 décembre 2020

« *pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé et de conditions de travail »*

= Le Titre II de l'Accord introduit **la Qualité de Vie et des Conditions de travail.**

Revalorisation du travail social et contexte de transformation : Extrait du rapport Piveteau (2022)

Experts,
acteurs,
ensemble ...

... pour une **société qui change**.

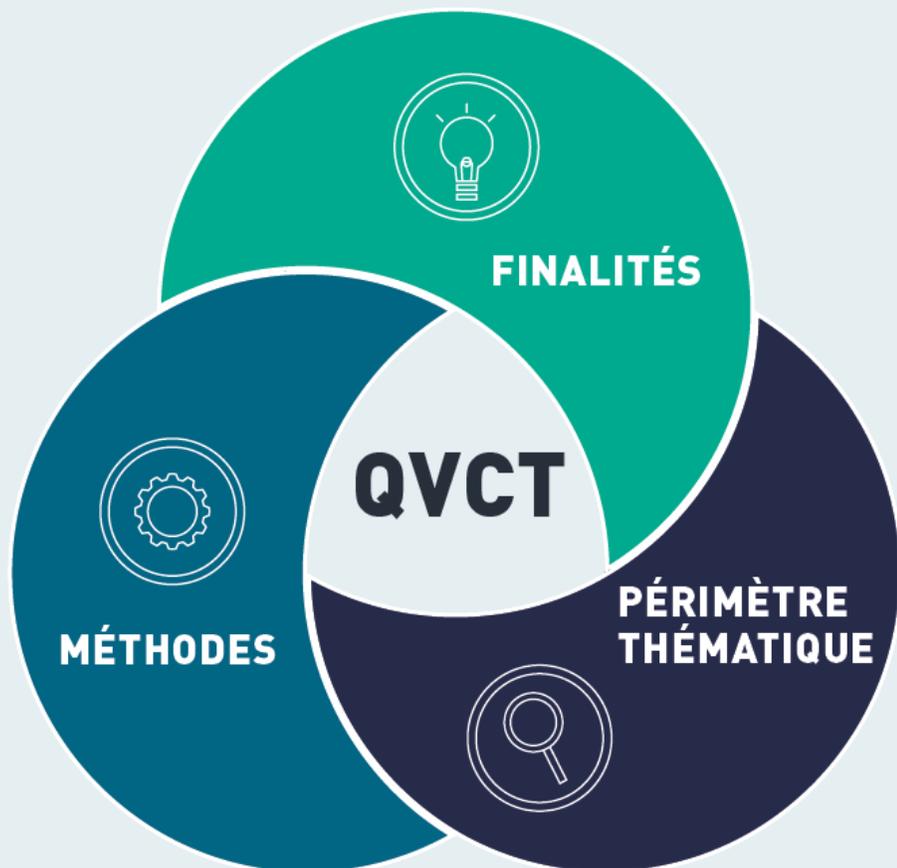
Choisir un métier du travail social
c'est se donner le « pouvoir d'agir »,
avec les personnes que l'on
accompagne, pour **faire advenir une
société « inclusive »**.

Denis PIVETEAU, 15 février 2022

« Etre acteur »

Pour la personne « accompagnée »	Pour le professionnel « accompagnant »
Faire des choix et prendre des décisions	Avoir de l'autonomie dans la gestion des tâches et du temps
Se fixer des buts à atteindre et résoudre ses problèmes (ex : groupe d'entraide mutuelle)	Avoir, seul ou en équipe, de l'autonomie pour monter des projets
Etre en contrôle de son existence (avoir un - projet de vie -)	Pouvoir se projeter sur un - projet professionnel -
Gagner en connaissance de soi et en confiance en soi (p.ex. être reconnu - expert d'usage -)	Travailler dans une organisation qui valorise la co-construction
S'autoévaluer et s'autorenforcer (droit à l'essai, à l'erreur, au retour)	Etre en capacité, seul ou en équipe, d'essayer et de se tromper

Les 3 dimensions de la QVCT



FINALITÉS

L'ambition de faire du travail, un levier d'amélioration de la santé et de la performance



PÉRIMÈTRE THÉMATIQUE

Le Travail, son organisation et ses conditions de réalisation et d'emploi



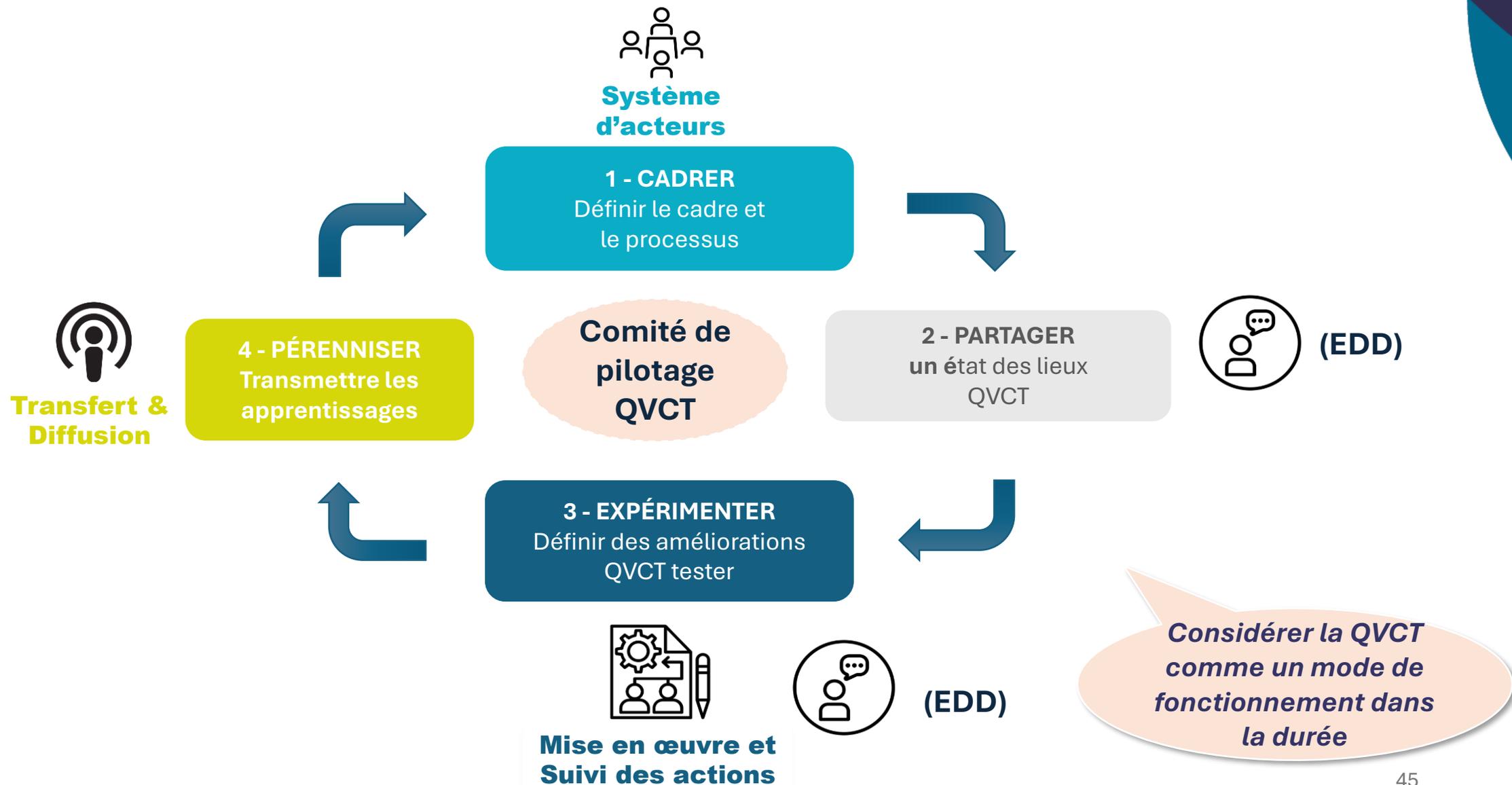
MÉTHODES

Les principes, leur mise en pratique ainsi que les outils mobilisés

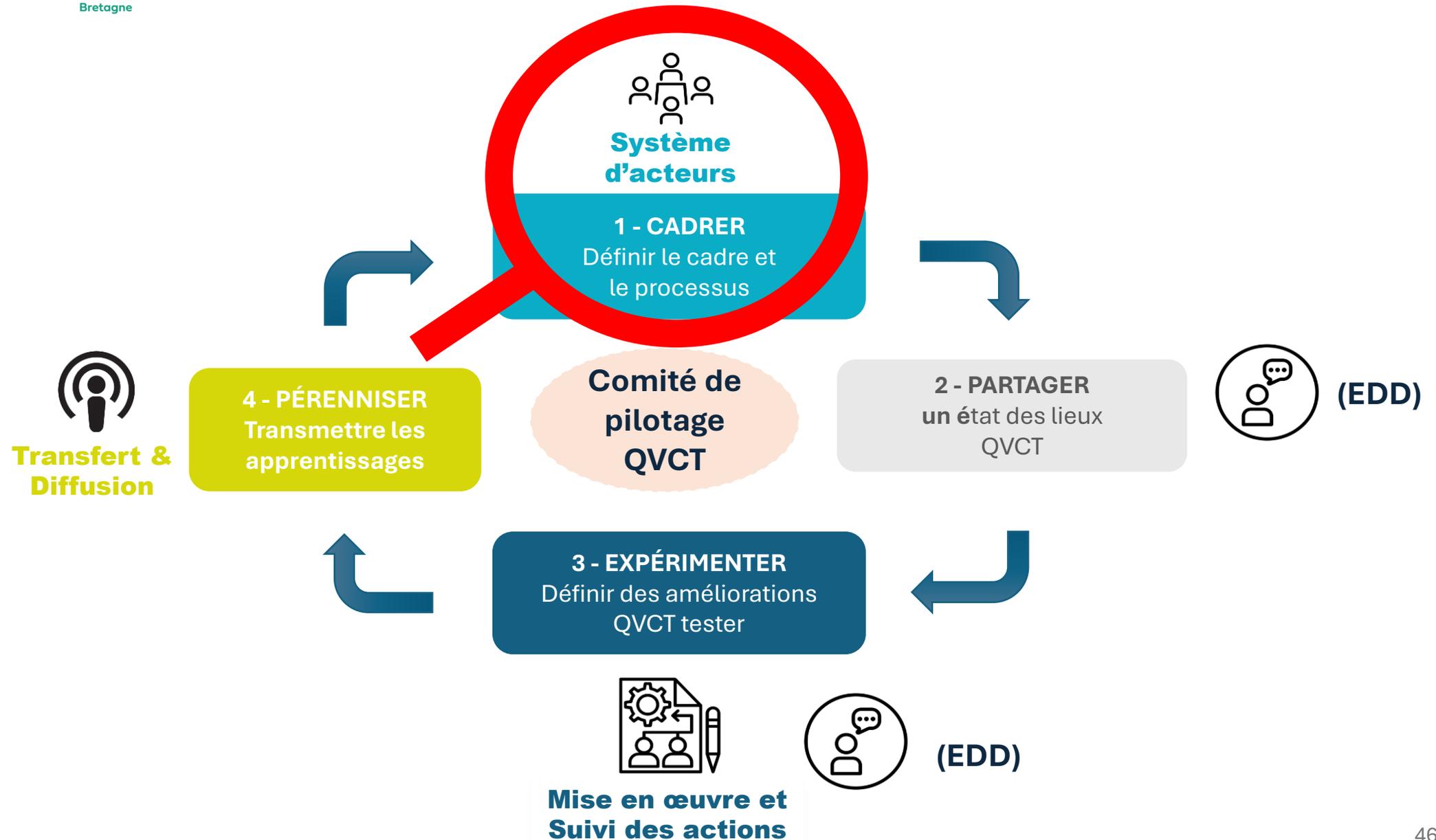
La QVCT se construit sur des ambitions communes, s'appuie sur des principes méthodologiques incontournables et traite de sujets en lien avec le travail.



Les 4 étapes d'une démarche



Les 4 étapes d'une démarche



Selon vous, quels sont les acteurs à mobiliser dans une démarche QVCT ?



Etape 1 – CADRER Définir le cadre et le processus, lancer la démarche



Concrètement :

Construire une dynamique collective avec les parties prenantes

Définir le cadre et le processus

- Partager les enjeux
- Mettre en place la démarche : Périmètre ? Acteurs ? Portage/gouvernance ? Animation ?
- Définir des étapes, les outils et le calendrier
- Communiquer

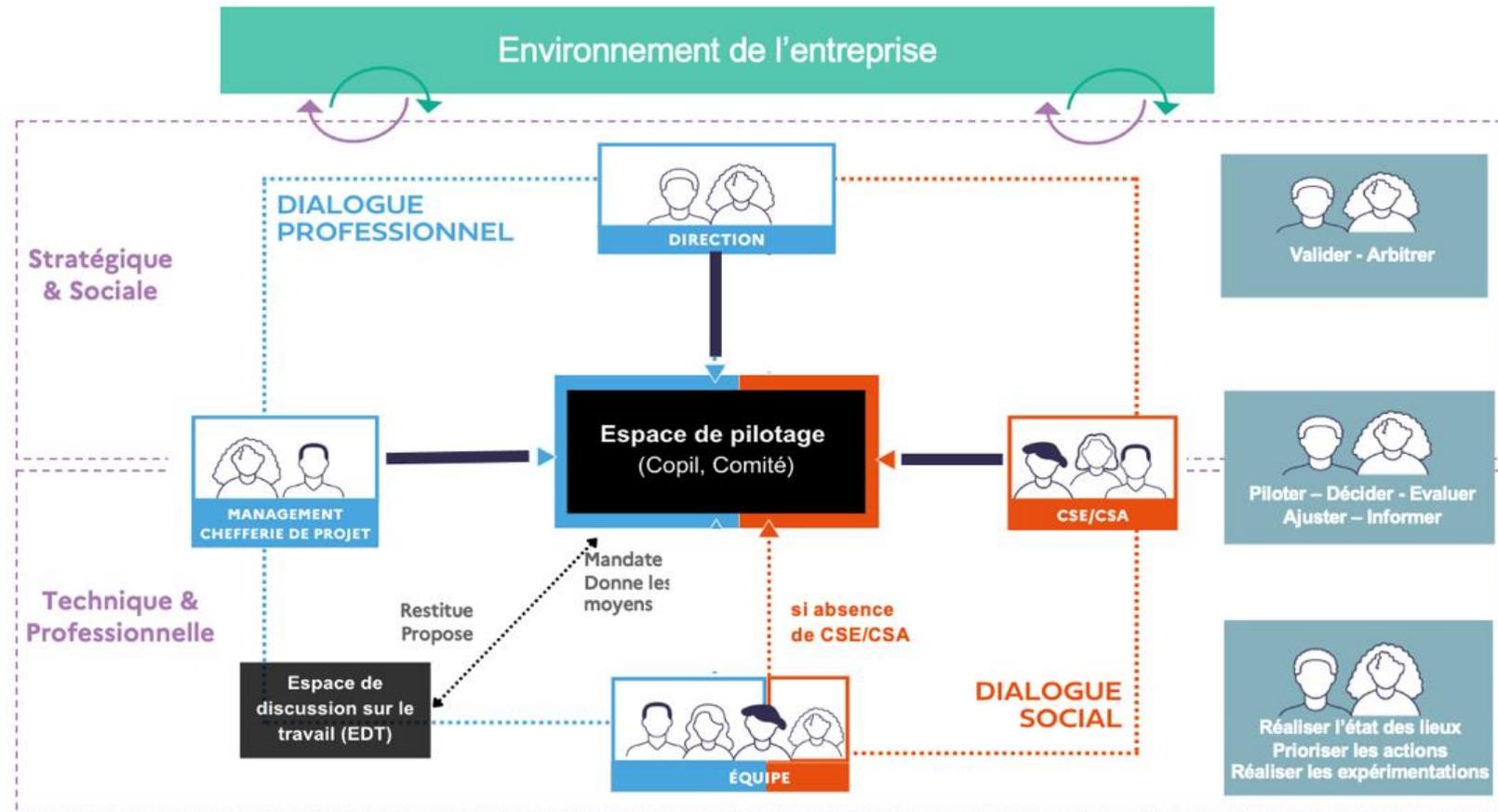


Etape 1 – CADRER

Définir le cadre et le processus, lancer la démarche

- S'engager sur une **vision partagée des finalités** et dans une démarche collective.
- Conduire la QVCT **paritairement**
- S'exprimer sur son travail pour l'améliorer par la **discussion de proximité (« direct »)** et le **dialogue social**.
- **Décloisonner** le fonctionnement interne
- Prendre en compte **l'environnement de la structure** (client/usagers, citoyens, autres entreprises, institutions ...).

Construire une dynamique collaborative



Etape 1

Retour d'expériences

Témoins



- **Cécile VILLEY**
DRH, Association Hospitalière de Bretagne
(AHB)



- **Isabelle GOZDOWSKI**
DRH, Association **ADAPEI NOUELLES**



Association Hospitalière de Bretagne :

- Association à but non lucratif depuis 1993 Présente en Côtes d'Armor, Morbihan, Finistère
- 1200 professionnels dans les domaines : Santé, Accompagnement Social, Médico-Social
- Santé mentale (Adolescents, Adultes), Addictologie, Personnes âgées, le Handicap
- 25 sites dont :
 - un centre hospitalier
 - 12 Centres Médico-Psychologiques,
 - 10 établissements Médico Sociaux (MAS-FAM, EHPAD, ESAT, SAMSAH, résidence-Accueil)
 - 10 établissements Médico Sociaux (MAS-FAM, EHPAD, ESAT, SAMSAH, résidence-Accueil)
 - 1 Centre de Soins et de Réadaptation en Addictologie
 - 2 équipes mobiles (Géronto-psy, Adolescents)
 - Une unité UMD (2008)

1. CONTEXTE Association Hospitalière de Bretagne :

Une dynamique d'engagement du Collectif et des entrées multiples du sujet QVCT

- ❑ **Projet associatif AHB 2023 & suivants**
- ❑ **Projet RSE 2024**
- ❑ **Projet d'établissement AHB 2024 – 2028 : des axes stratégiques clairement définis**
- ❑ **Santé Mentale : enjeux sociétal et national**
 - ❑ Charge Mentale de nos professionnels depuis le COVID
- ❑ **Des intervenants et un collectif QVCT existant** : Accords, Services Santé au Travail, Services Qualité, Sécurité, Gestion et Prévention des Risque, Services RH, Service Social, Psychologues du Travail, Préventeurs & Formateurs internes, Encadrants, Représentants de proximité, Partenaires Sociaux
- ❑ **Des actions existantes bénéfiques**, à généraliser et structurer dans la durée
- ❑ **Des Outils et des équipes organisées** autour de la prévention des risques (TMS, Accidents du Travail, Environnement de travail...), de la Qualité et de l'amélioration continue des pratiques

1. CONTEXTE Association Hospitalière de Bretagne :

☐ Contexte RH & Social post COVID :

- Départs et remplacements partiellement réalisés
- Management de proximité jeune (départs retraites 2021 - 2022)
- De nouveaux modes de travail « à la carte » de professionnels
- Un absentéisme « inopiné » et des inaptitudes partielles en augmentation 2021 – 2023
- Emergence de l'usure professionnelle notamment post COVID
- Un diagnostic et plan de développement RH 2024 – 2027 partagé fin 2023 engagé en 2024



☐ Des expérimentations locales qui portent leurs fruits et encourageantes

- Organisation & négociation d'horaires hybrides 2023 (U.M.D – RH&SST – Partenaires Sociaux - Direction)
- Enquête TMS et prévention 2023 – 2027 (Pilote Santé au travail avec Services Qualité, Sécurité, Gestion des Risques)
- Actions de prévention locales, collaboratives à généraliser et organiser dans la durée

☐ Négociations Collectives qui engagent la QVCT au calendrier 2024 : Accord Méthode & Futur Accord Unique QVCT

2. Nos enjeux :

- Stabiliser les équipes - réduire les **taux de suppléances**
Comment : attirer, recruter, fidéliser, assurer la juste mixité (juniors / confirmés / séniors) dans les équipes ?
- Prévenir (voire rétablir) la santé physique et mentale de nos soignants
- Prévenir la **santé managériale** : contextes d'adaptations continues des ressources depuis COVID
- Soutenir le **management participatif et la communication pour** l'implication de chacun et la reconnaissance
- Engager** les réflexions collectives sur les **organisations du travail localement**
- Maintenir dans l'emploi** : diagnostiquer et réintégrer les compétences éloignées de l'emploi et remobilisables
- Développer la **gestion des parcours individualisés**
- Structurer une Méthode Projet QVCT agile, participative et ouverte** aux professionnels terrain

3. Les parties prenantes :

Phase d'impulsion & diagnostic (statistiques, indicateurs disponibles, entretiens individuels et collectifs) :

- Comité de direction et le Conseil d'Administration
- Services Santé au Travail & Services Qualité, Sécurité,
- Services RH
- Instances : CSSCT et CSE, Représentants de proximité
- Partenaires Sociaux : ACCORD DE METHODE et FUTUR ACCORD QVCT



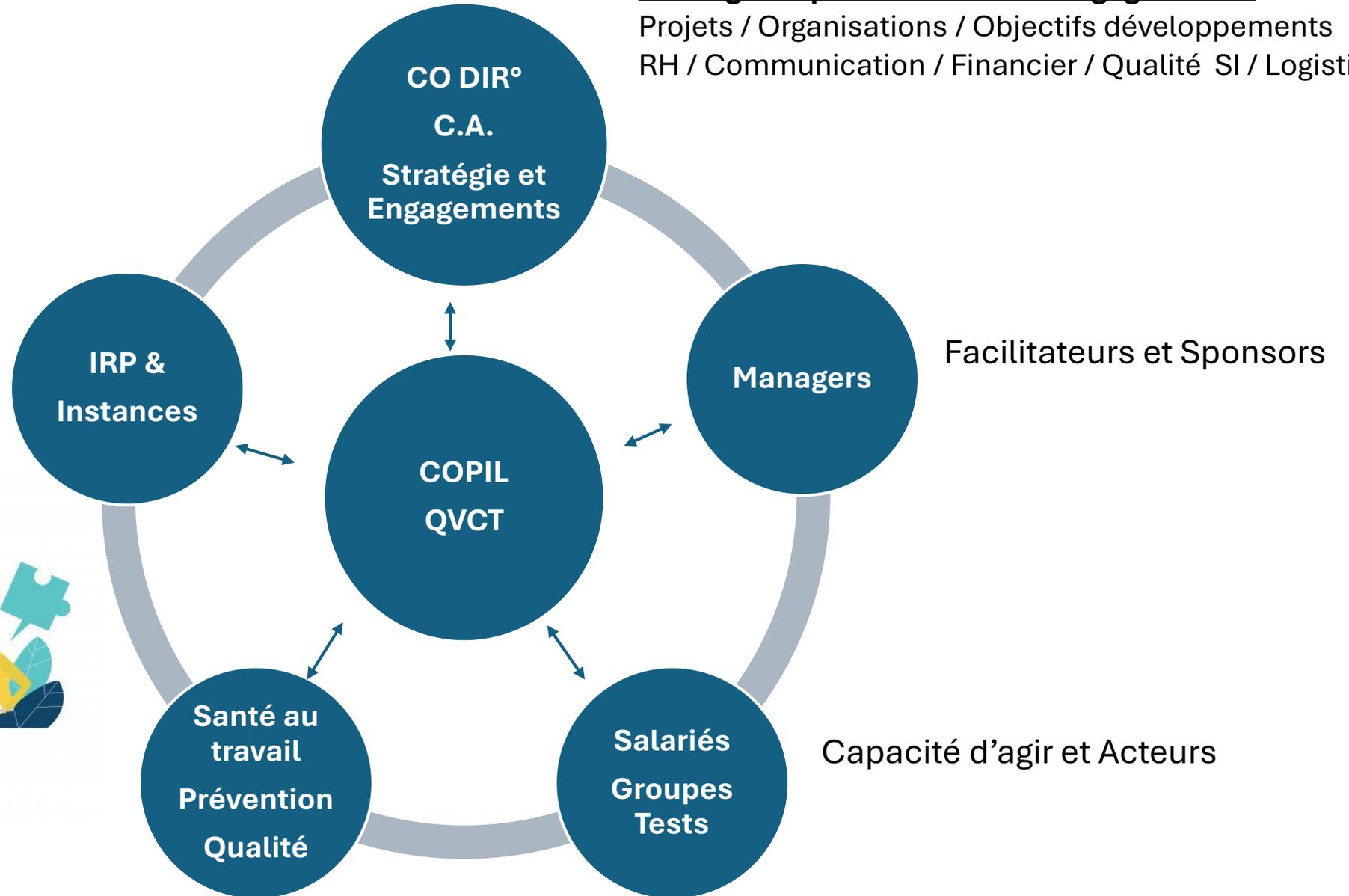
Phase de présentation et réalisation du diagnostic consolidé par BAROMETRE 2024 :

- Comité de direction et le Conseil d'Administration
- Managers et représentants de proximité
- Services Santé au Travail / Services RH / Communication / CSSCT / CSE / Partenaires Sociaux (+ NO)
- Les salariés

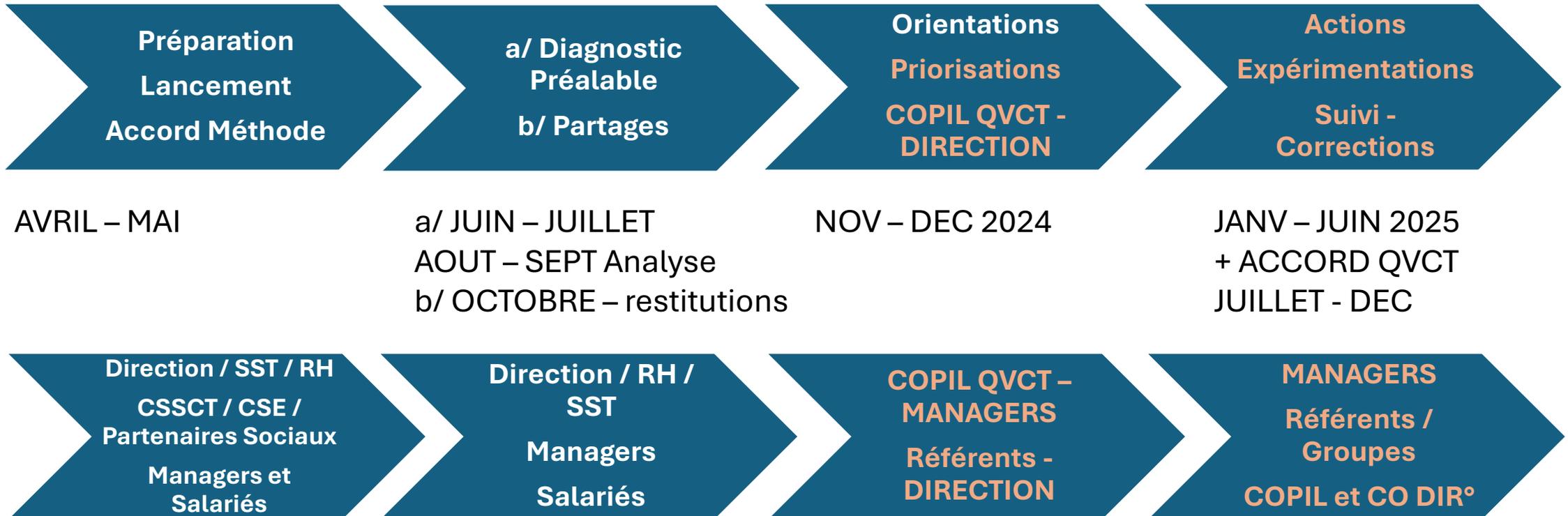
Soutiens externes : ARS (CLACT) – WEBINAIRES partenaires – Prestataire BAROMETRE – Acteurs Externes en cours d'étude

4. Le pilotage :

Stratégie et plans d'actions - Engagements :
Projets / Organisations / Objectifs développements
RH / Communication / Financier / Qualité SI / Logistique



4. Le pilotage :



5. Communication

- Partenaires Sociaux : instances et Réunions NO
- Managers : réunions d'encadrement et réunions spécifiques baromètre
- Salariés

Phase Baromètre et diagnostic préalable :

- Webinaires Managers et salariés présentation Baromètre et Cadre – Objectifs
- Réunions / Webinaires de restitution et échanges
- Mailings, Flyers, Affiches pour le baromètre

6. Freins et Leviers

Freins

- Disponibilité des acteurs et des décideurs
- Ressources disponibles et moyens à mobiliser
- Kits et outils de communication

Leviers à ce stade du projet :

- Le Projet Associatif (début 2023) et le Projet d'Etablissement de l'AHB (2024)
- L'engagement / Adhésion Direction et Conseil d'Administration
- Les managers
- Le dialogue social et l'appui des IRP
- Expérimentations 2023 – 2024 positives : organisations horaires hybrides et Santé Bien-Être, enquête TM et groupes de travail
- La phase préalable du baromètre : mobilisation des futurs acteurs (tous acteurs)
- Appuis externes qui se poursuivront selon les phases du projet : prestataire baromètre, ARS, Echanges et Webinaires de partages d'expériences ...

Qualité de vie et Conditions de Travail : facteur d'attractivité et de fidélisation

29 novembre 2024

Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor : Une **association** du médico-social

2 400

personnes accompagnées



53 établissements et services sur le département

- ✓ **Dispositifs enfance** (*Instituts Médico-Educatifs, PMO*)
- ✓ **Handicaps complexes** (*Maisons d'Accueil Spécialisées et Foyers d'Accueil Médicalisés*)
- ✓ **Hébergement et accompagnement** (*Foyers de vie, Foyers d'hébergement, Pôle de services*)
- ✓ **Production** (*ESAT, SATRA, Entreprise Adaptée, Chantier d'insertion*)

1 400

salariés



Cadrage de la démarche QVT

29 novembre 2024



Contexte



Covid période nécessitant de mettre du lien



Des outils existants mis en place par la DRH :

- un Baromètre Social lancé en 2017

- Un Comité SQVT



Des difficultés à structurer la démarche et à la faire vivre au quotidien



Une seconde édition du Baromètre Social à venir



Enjeux



Intégrer la démarche SSQVT dans la stratégie associative



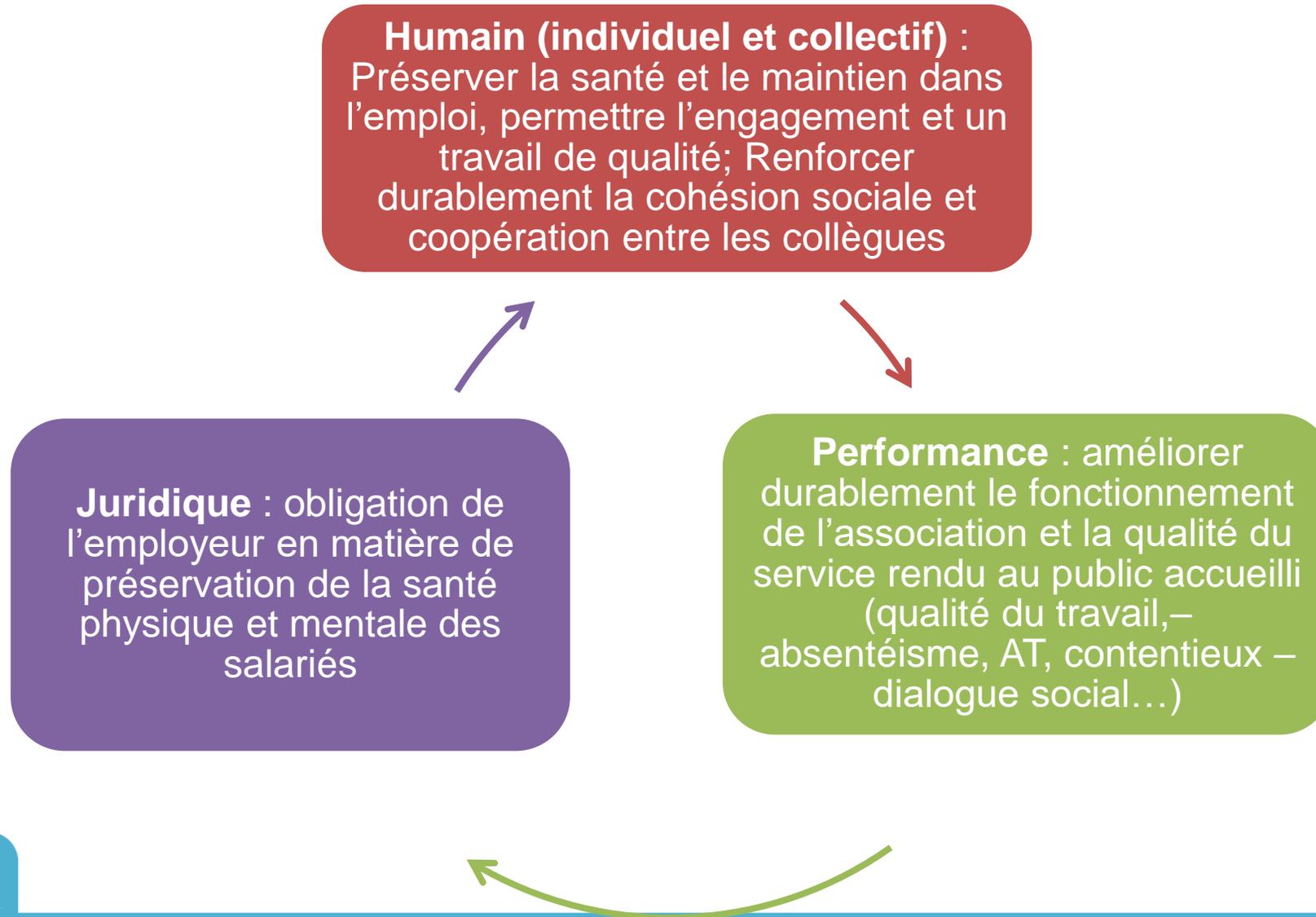
Rendre les salariés et l'encadrement acteurs de la SSQVT



Faire de la démarche un facteur d'Attractivité et de fidélisation

✓ La Démarche SQVT





Cette politique SSQVT s'appuie sur de nombreuses parties prenantes internes et externes dans une démarche de co-construction

La politique SSQVT a avant tout une dimension collective tout en tenant compte des situations individuelles.

En prenant soin de ceux qui prennent soin, l'association offre aux personnes accompagnées une amélioration permanente de l'accompagnement.

Cette politique s'inscrit plus largement dans la démarche RSE de l'association en répondant aux enjeux du pilier « Humain » du développement durable.

La politique SSQVT et les actions associées s'inscrivent dans le plan d'action stratégique associatif et des établissements





Ensemble des actions permettant de concilier de bonnes conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l'association

- **Les directions d'établissement en responsabilité**
- La Direction des ressources humaines et la Direction QHSE en support



- 6 CSSCT : 1 par CSE territorial d'établissements



- Le Comité Santé - Qualité de Vie au Travail paritaire



- Le réseau des préventeurs animé par le directeur QHSE



- 21 représentants de proximité répartis par territoire géographique

✓ 2 outils au cœur de la démarche SSQVT :

- Le baromètre social
- La marguerite SSQVT

baromètre social



Objectifs



Mesurer le climat social au sein des établissements de l'association & évaluer les évolutions par rapport à l'édition précédente

Le salarié participe au baromètre social en s'exprimant sur les mêmes thèmes clés : le poste de travail, le management, la motivation, le relationnel...



- ✓ Périodicité tous les 3-4 ans (2017, 2021, 2024)
- ✓ Questionnaire numérique diffusé à l'ensemble des salariés et exploité par un organisme externe
- ✓ Comité paritaire de pilotage
- ✓ Restitutions à l'ensemble des salariés des résultats associatifs et de leur pôle/établissement

Intégration dans la dynamique associative



Les acteurs

Un comité de pilotage PARITAIRE

DG et DRH

1 RP / CSE

5 directeurs

2 Délégués syndicaux centraux

Les salariés,

acteurs du baromètre social, expriment leur avis



La société **Maison du client Vousecoute**, tiers de confiance, dont le rôle est de :

- > garantir l'anonymat des réponses,
- > analyser les données,
- > restituer les données sous forme statistique.

Le questionnaire



2 indicateurs clés et 9 thèmes

La satisfaction globale
La qualité de vie au travail

L'association
Les collaborations internes et externes
Mon établissement/service
La place des personnes
Le management
Mon équipe
Mon travail, mon poste
Mon développement professionnel
Mon avenir

47 questions

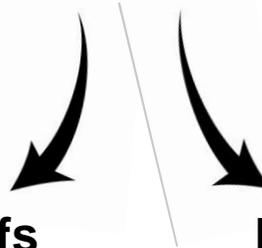
Revisité à la marge à chaque édition par le comité de pilotage paritaire



Restitutions en CSE central et d'établissement des résultats associatifs

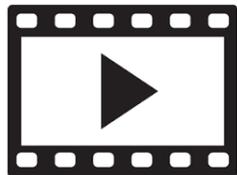


Restitutions aux salariés faites en établissements par les directions en présence de la DRH



Présentation des résultats associatifs
Via une vidéo et une infographie

Présentation des résultats des établissements
Via un support commun



Adapei Nouvelles

3^{ème} EDITION !

baromètre social 2024

Résultats globaux de l'association

Merci de votre participation

Outil de mesure du climat social et tiré en compte de la parole des salariés, la 3^{ème} édition du baromètre social a eu lieu du 11 mars au 7 avril 2024 sur les thèmes suivants :

- La qualité de vie au travail
- L'association
- Les collaborations internes et externes
- Mon établissement/service
- La place des personnes
- Le management
- Mon équipe
- Mon travail, mon poste
- Mon développement professionnel
- Mon avenir

Ce 3^{ème} baromètre social, inscrit dans la démarche de prévention de la qualité de vie au travail, permet de mesurer et d'analyser les évolutions des résultats sur les 2 éditions précédentes.

57% d'entre vous se sont exprimés, soit 702 réponses collectées et exploitées par notre prestataire. Ces données assurent la fiabilité et la représentativité des résultats.

90% des participants se déclarent satisfaits de leur travail au sein de l'association et 82% apprécient de travailler au sein de leur établissement ou service.

81% estiment également que le baromètre social favorise leur expression.

Comme en 2021, les résultats de cette 3^{ème} édition du baromètre social ont été mis en parallèle avec les résultats d'autres enquêtes de satisfaction :

- Le baromètre social de l'Adapei 44 en 2024 (3^{ème} édition) et de l'Adapei-Arva Vendée 2021 (2^{ème} édition)
- Le troisième baromètre national de qualité de vie au travail dans l'Économie Sociale et Solidaire 2022 réalisé par Chronos.

Grille de lecture des résultats : Nouvelle question ou critère

En lire les résultats de l'Édition 2021

En lire les résultats de l'Édition 2017

Chaque établissement va pouvoir maintenant se saisir de ses propres résultats permettant ainsi la mise en place de plans d'actions et d'amélioration dans les mois à venir.

Etape 1 – CADRER
Définir le cadre et le processus,
lancer la démarche

→ **Echanges avec la salle**



Etape 1 – CADRER
Définir le cadre et le processus,
lancer la démarche

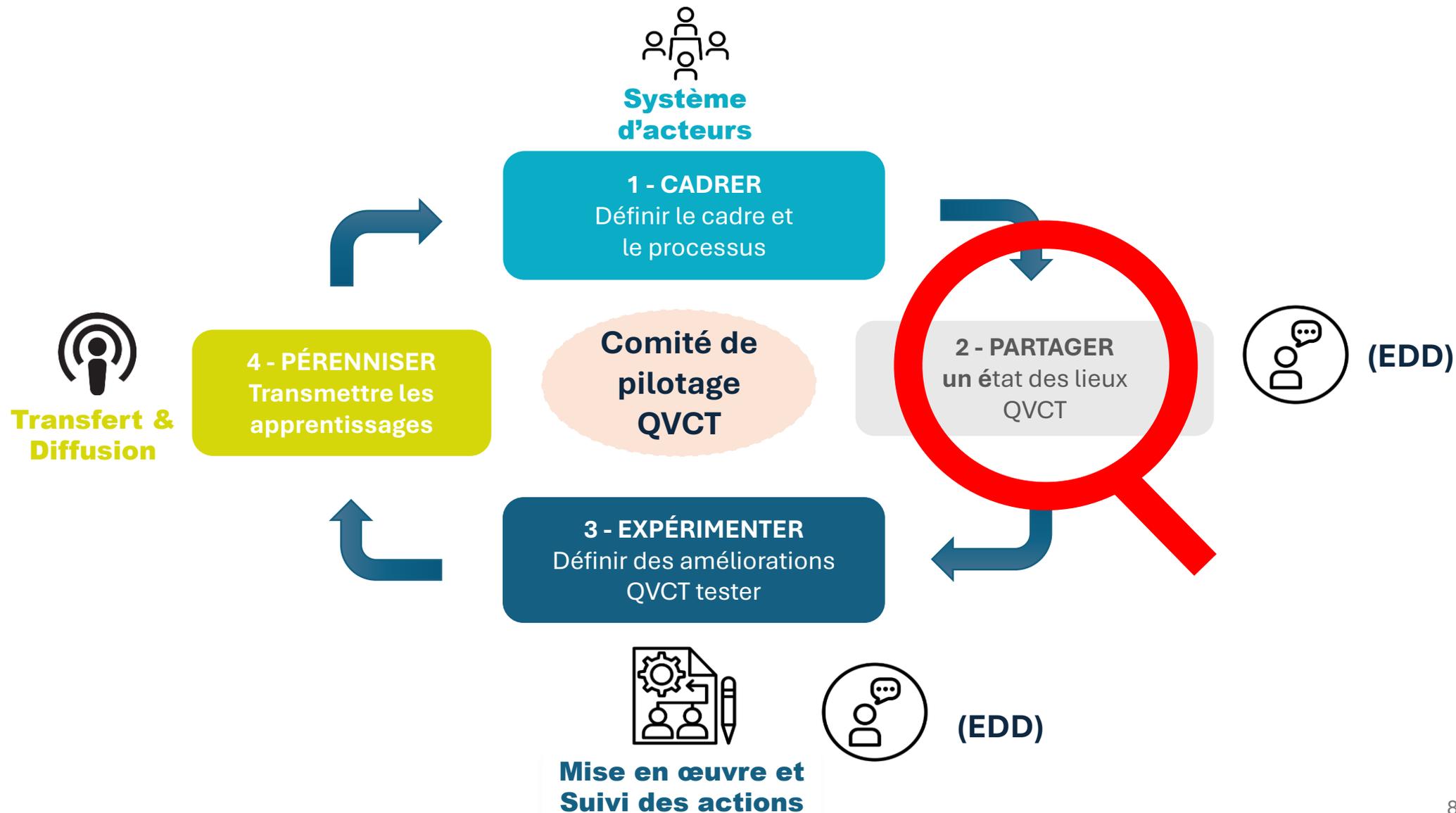
→ **Temps individuel**





PAUSE

Les 4 étapes d'une démarche



A propos du diagnostic...

Comment participer ?



1

Allez sur wooclap.com

2

Entrez le code d'événement
dans le bandeau supérieur

Code d'événement
QVCTATT

Etape 2 - PARTAGER un état des lieux QVCT



Concrètement

S'interroger collectivement :

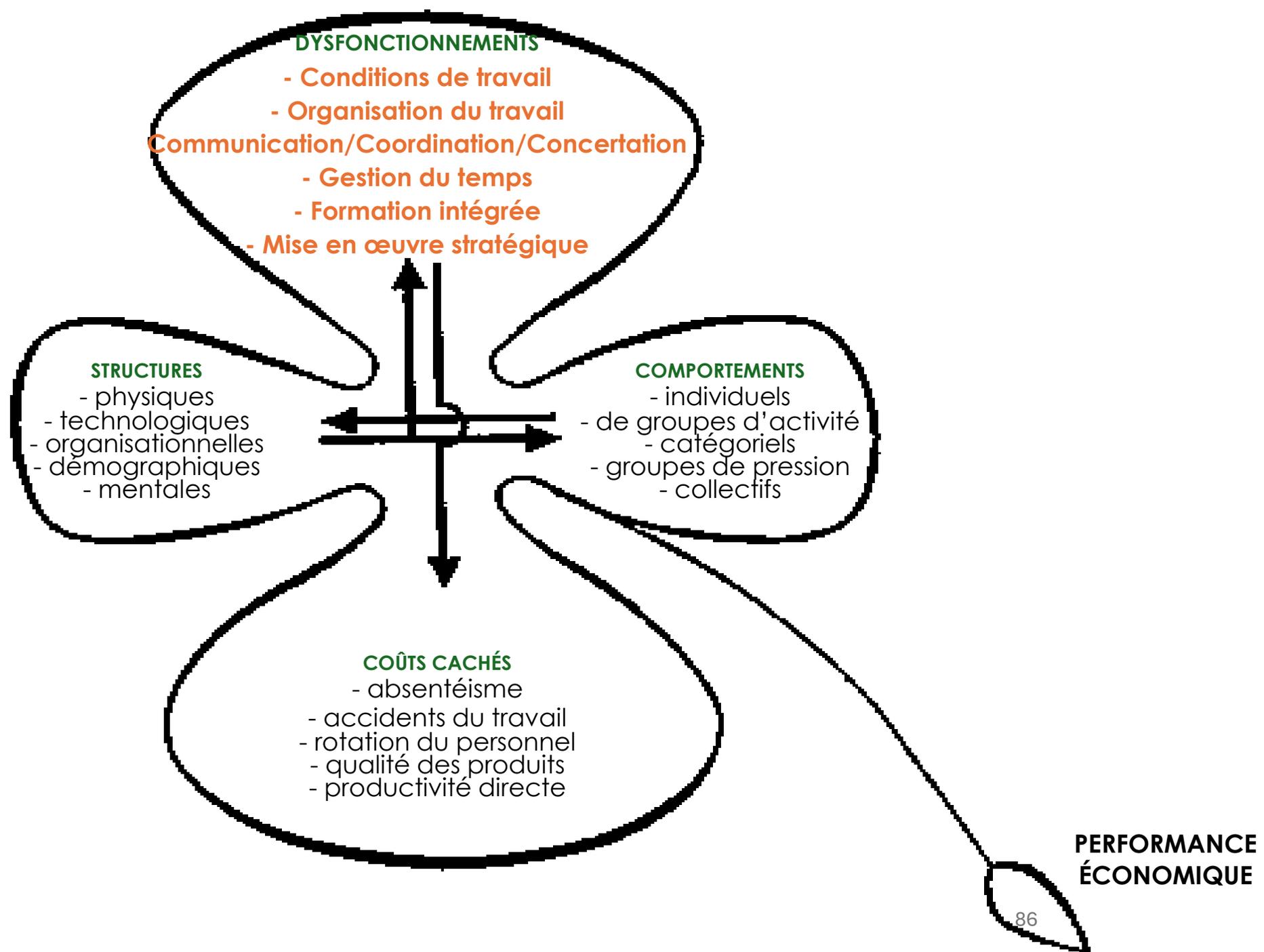
- > Ce qui dans le Travail est **favorable**, contribue à la QVCT et attractivité
- > Ce qui dans le Travail est **défavorable**, gêne la QVCT et l'attractivité

Partager les constats pour définir des priorités



Diagnostic socio-économique des organisations :

la grille de lecture du management socio-économique



Etape 2 - PARTAGER un état des lieux QVCT

Exemples d'outils répertoriés
dans le PADLET
(non exhaustif)



:Padlet

cguilloù + 4 + 10 jours
Attractivité QVCT ARS CREAI et ARACT Bretagne

Cadre de références | **Guide démarche/ étapes** | **Outils Diagnostic** | **Divers**

ANI QVT 19 juin 2013
ANACT
Accord national Interprofessionnel
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
ACCORD DU 19 JUIN 2013
NOM: ANI_QVT13
PDF
ANI QVT 19 juin 2013

Référentiel QVCT
REPUBLIQUE FRANÇAISE
anact
Référentiel
Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
PDF
referentiel-qvct-anact copie

Guide pratique démarche de QVT dans les établissements médico-sociaux
MINISTRE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE
GUIDE PRATIQUE
Démarche qualité de vie au travail dans les établissements médico-sociaux
PDF
gqvt interactif

Fiches repère animer une démarches QVCT pour favoriser l'attractivité
REPUBLIQUE FRANÇAISE
anact
Animer une démarche QVCT pour favoriser l'attractivité dans le secteur médico-social

Reportage photo
HAS
HAUTE AUTORITE DE SANTE
La qualité de vie au travail au service de la qualité des soins
Le reportage photos
Un outil pour analyser le travail
PDF
qvt fiche outil reportagephotos

La boussole QVT
HAS
HAUTE AUTORITE DE SANTE
La qualité de vie au travail au service de la qualité des soins
La boussole Qualité de vie au travail
Un outil pour fixer le cap
PDF
qvt fiche outil boussole

Les espaces de discussion
10 QUESTIONS SUR...
PDF
anact_10qs_espaces_de_discussion_bd (1)

Espace de discussion sur le travail
BRETAGNE
PDF
espace de discussion sur le travail

Etape 2

Retour d'expériences

1. Etat des lieux : sources et acteurs

Données existantes

- BILANS SOCIAUX / DUERP / A.T. / ARRETS / ABSENTEISME / BILANS et SUIVIS SANTE AU TRAVAIL / EVENEMENTS INDESIRABLES / PLANS DE FORMATION / ANALYSES DE PRATIQUES / CSSCT / CSE / Représentants du personnel
- Entretiens RH individuels départs (2023) démissions et départs en retraites
- Ateliers Métiers 2023-2024 : Fonctions-missions RH, fonctions administratives et gestion, décloisonnement des missions

Baromètre 2024 :

- Ressentis et QVCT
- Structuré, accessible, rapide à exploiter et à partager pour identifier les priorités et leurs impacts

Parties prenantes :

- Comité de direction et le Conseil d'Administration
- Managers et **représentants de proximité**
- Services Santé au Travail / Services Qualité et Gestion Prévention des risques / Services RH / Communication / CSSCT / CSE / Partenaires Sociaux (+ NO)
- Les salariés**

1. Etat des lieux : le baromètre

Construction :

- 6 dimensions ANACT
- Périmètre et catégorisations (CF nos futurs filtres d'analyse et nos besoins d'analyse) :
 - AHB
 - Par filières d'activités** : Sanitaire, Médico-Social, Administratives et Supports
 - Métiers
 - Cadres non managers / Non cadres / Cadres Managers /
 - Temps complet – temps partiel
 - Nuit – Jour
 - Tranches d'ancienneté
 - Tranche d'âges

Direction des Ressources Humaines – Santé au travail - Comité de Direction - Prestataire

Moyen : outil dématérialisé en ligne + traitement et restitution de données

1. Etat des lieux : le baromètre



CADRE DE TRAVAIL

Environnement de travail
Environnements annexes
Matériel et équipements
Charge de travail
Télétravail



DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Sens du travail
Réussite au travail
Évolutions professionnelles
Formation et développement
des compétences



MANAGEMENT & ENGAGEMENT

Reconnaissance au travail
Autonomie au travail
Coopération et participation
Relations managériales



RELATIONS AU TRAVAIL

Intégration
Solidarité / Esprit d'équipe
Convivialité
Communication
Conflits



ÉTHIQUE & ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Inégalités professionnelles
Équilibre vie pro / vie perso



SANTÉ & BIEN-ÊTRE

Hygiène de vie
Activité physique
Postures et douleurs
Sécurité et prévention
Charge mentale et stress

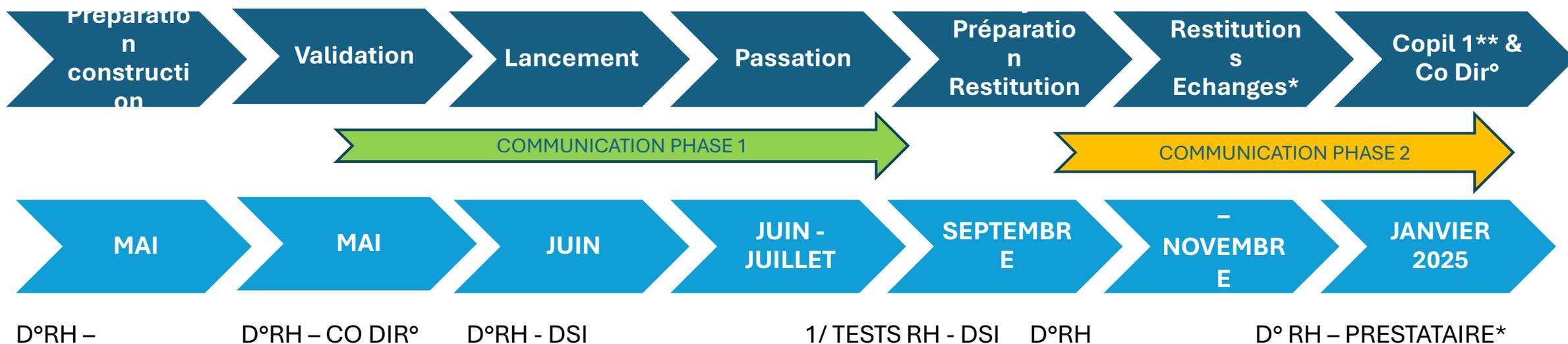


+ DES QUESTIONS OUVERTES FACILITANT LA LIBRE EXPRESSION DE CHACUN
+ Des questions orientées sur les options d'organisation du travail et de rythmes de travail

Etat des lieux : communication / restitutions / priorisations

Retours d'expériences
et partages de priorités

Calendrier 2024 :



Newsletter du baromètre & invitations aux présentations
Emailing / Affiches / Flyers + Qr Codes

WEBINAIRES & PRESENTIEL
1 Comité de Direction
3 restitutions Managers (3 Filières)
1 restitution SST & Référent CSSCT
1 Restitution CSE – CSSCT - DS
1 Synthèse Conseil d'Administration

le baromètre, types de questions / réponses

- + Il existe des moyens de communication adaptés entre la direction, les responsables et les collaborateurs permettant le passage et le relais d'informations.

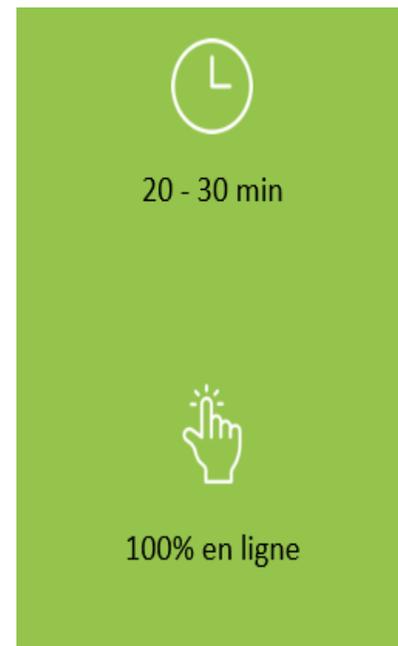
Sélectionne la réponse qui te correspond

Pas du tout d'accord
 Pas d'accord
 Plutôt pas d'accord
 Ni en accord ni en désaccord
 Plutôt d'accord
 D'accord
 Tout à fait d'accord

- + Dans ma structure, je me sens reconnu.e par

Sélectionne la réponse qui te correspond

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Les revenus et primes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les responsabilités et promotions professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les remerciements et compliments	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les conditions de mon travail (matériel, équipement, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- + Je suis satisfait.e du matériel et des équipements sur mon poste de travail.

Sélectionne la réponse qui te correspond

Pas du tout d'accord
 Pas d'accord
 Plutôt pas d'accord
 Ni en accord ni en désaccord

Plutôt d'accord
 D'accord
 Tout à fait d'accord

le baromètre, extrait

	FONCTIONS CADRE SANT...	IDE	AS	ASL AGENTS	SOCIAUX & ÉDUCATIFS	MÉDECINS, PHARMACIE...	PARA-MÉDICAUX
INTÉGRATION	😊 7,37	😊 7,58	😞 6,69	😞 6,88	😊 6,96	😞 6,79	😊 7,54
SOLIDARITÉ, ESPRIT ...	😊 8,29	😊 8,61	😊 8,05	😞 6,68	😊 8,11	😊 8,25	😊 8,53
CONVIVIALITÉ	😊 7,47	😊 7,91	😊 8,05	😊 6,70	😊 7,50	😊 7,32	😊 8,43
COMMUNICATION	😞 6,99	😞 6,54	😞 5,92	😞 5,43	😞 5,39	😞 6,77	😞 6,65
CONFLITS	😞 6,36	😞 6,71	😞 6,84	😞 6,37	😞 6,61	😞 6,57	😞 7,26

	IDE	AS	ASE/AMP	ASL AGENTS	SOCIAUX & ÉDUCATIFS	MÉDECINS, PSYCHOLOG...	PARA-MÉDICAUX	MÉTIERS ADMINISTRAT...
HYGIÈNE DE VIE	😞 6,31	😞 6,29	😞 6,67	😊 7,23	😞 6,72	😞 6,02	😞 6,56	😞 7,30
ACTIVITÉ PHYSIQUE 🔍	😞 4,47	😞 3,78	😞 4,00	😞 4,45	😞 4,58	😞 4,73	😞 4,70	😞 4,41
POSTURES ET DOULEURS	😞 6,43	😞 5,65	😞 5,61	😞 6,29	😊 7,09	😊 7,44	😊 7,03	😊 6,69
SÉCURITÉ ET PRÉVE...	😊 7,06	😊 6,91	😞 6,48	😊 7,53	😊 6,86	😊 7,23	😊 7,43	😊 7,30
CHARGE MENTALE ET ST...	😞 5,85	😞 6,45	😞 6,27	😊 6,67	😞 6,04	😞 6,05	😊 6,77	😞 5,17 🔍



le baromètre, extrait

	IDE	AS	ASE/AMP	ASL AGENTS	SOCIAUX & ÉDUCATIFS	MÉDECINS, PSYCHOLOG...	PARA-MÉDICAUX	MÉTIERS ADMINISTRAT...
ENVIRONNEMENT DE TRA...	😊 6,69	😊 6,64	😞 6,54	😊 7,22	😊 6,88	😊 7,35	😊 6,79	😊 7,21
ENVIRONNEMENTS ANNEX...	😞 6,27	😞 5,98	😞 5,85	😞 7,03	😞 5,60	😞 6,09	😞 6,11	😞 6,38
MATÉRIEL ET ÉQUIPE...	😞 6,21	😊 6,61	😞 6,35	😞 6,48	😞 5,66	😞 6,07	😊 6,84	😊 6,67
CHARGE DE TRAVAIL	😞 5,01	😞 5,50	😞 5,66	😊 5,85	😞 5,72	😞 6,57	😊 5,91	😞 4,74

SI J'AVAIS L'OPPORTUNITÉ, J'AIMERAIS :

	PAS DU TOUT D'ACCORD	PAS D'ACCORD	PLUTÔT EN DÉSACCORD	NI D'ACCORD, NI PAS D'ACCORD	PLUTÔT D'ACCORD	D'ACCORD	TOUT À FAIT D'ACCORD
PRIVILÉGIER LE TRAVAIL DE WEEK-END AUTANT QUE POSSIBLE	70% / 155	11% / 24	5% / 11	11% / 24	2% / 5	1% / 2	1% / 2
PRIVILÉGIER LE TRAVAIL LA SEMAINE SANS WEEK-END AUTANT QUE POSSIBLE	12% / 26	2% / 4	3% / 6	9% / 19	13% / 29	10% / 23	52% / 116
CONCENTRER MON TEMPS DE TRAVAIL SUR 3 JOURS	30% / 67	17% / 37	7% / 16	20% / 44	8% / 17	5% / 11	14% / 31
CONCENTRER MON TEMPS DE TRAVAIL SUR 4 JOURS	13% / 30	4% / 9	1% / 3	20% / 45	14% / 32	15% / 33	32% / 71
LAISSER MON TEMPS DE TRAVAIL TEL QU'IL EST CAR MON ORGANISATION DE TRAVAIL ME CONVIENT	10% / 22	9% / 20	10% / 23	21% / 47	16% / 35	17% / 39	17% / 39
RÉDUIRE MON TEMPS DE TRAVAIL GLOBAL SUR LA SEMAINE	25% / 56	13% / 29	7% / 15	23% / 52	8% / 18	9% / 19	15% / 34

Semaine 4 jours

60%

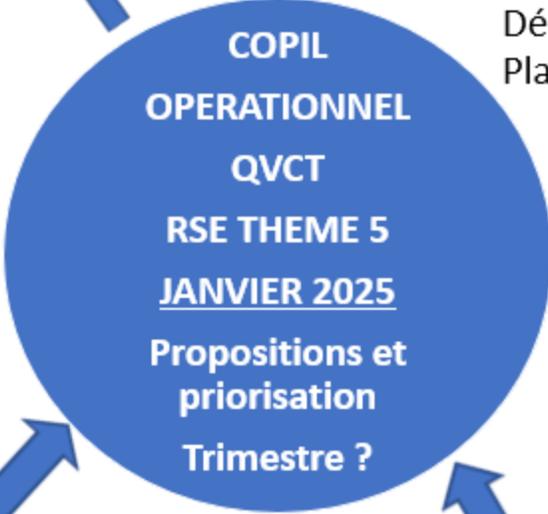


association hospitalière de Bretagne



CO DIR
SANTE au
Travail
Partenaires

Validation moyens
(ressources, délais, budgets)
Décisions

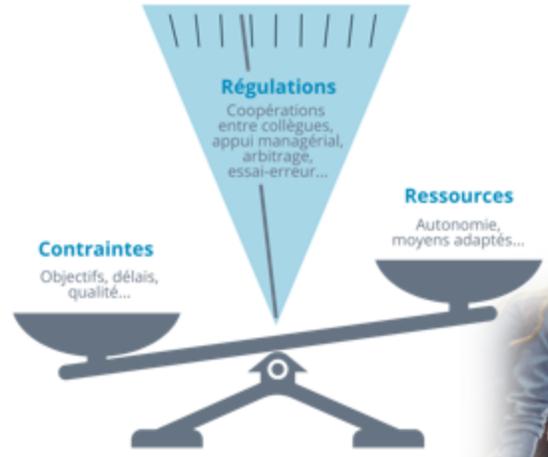


COPIL
OPERATIONNEL
QVCT
RSE THEME 5
JANVIER 2025
Propositions et
priorisation
Trimestre ?

Priorisations ; ciblage ; composition groupes ; référents et pilotes
Fiches Actions
Evaluation ressources / Moyens
Délais
Plannings

Santé au travail
Psychologues du travail
Managers
Représentants du personnel & 2 DS
Directions Opérationnelles
Salariés référents métiers ou établissement

LES TENSIONS DANS LE TRAVAIL



EXPERIMENTATIONS
Groupes de travail et d'action
Echanges collectifs espaces de discussions QVCT
Référents thématiques ou Actions

- **Au niveau associatif :**

- En Comité SQVT

> *Plan d'action stratégique associatif*

- **Au niveau des établissements :**

- En COPIL Amélioration continue de site

> *PAP établissement*



L'édition 2024 en quelques chiffres



Taux de participation : **57%**
(50% en 2021)



99



90% des salariés satisfaits de leur travail
(82% en 2021)



6,8 /10

(6,2 /10 en 2021)

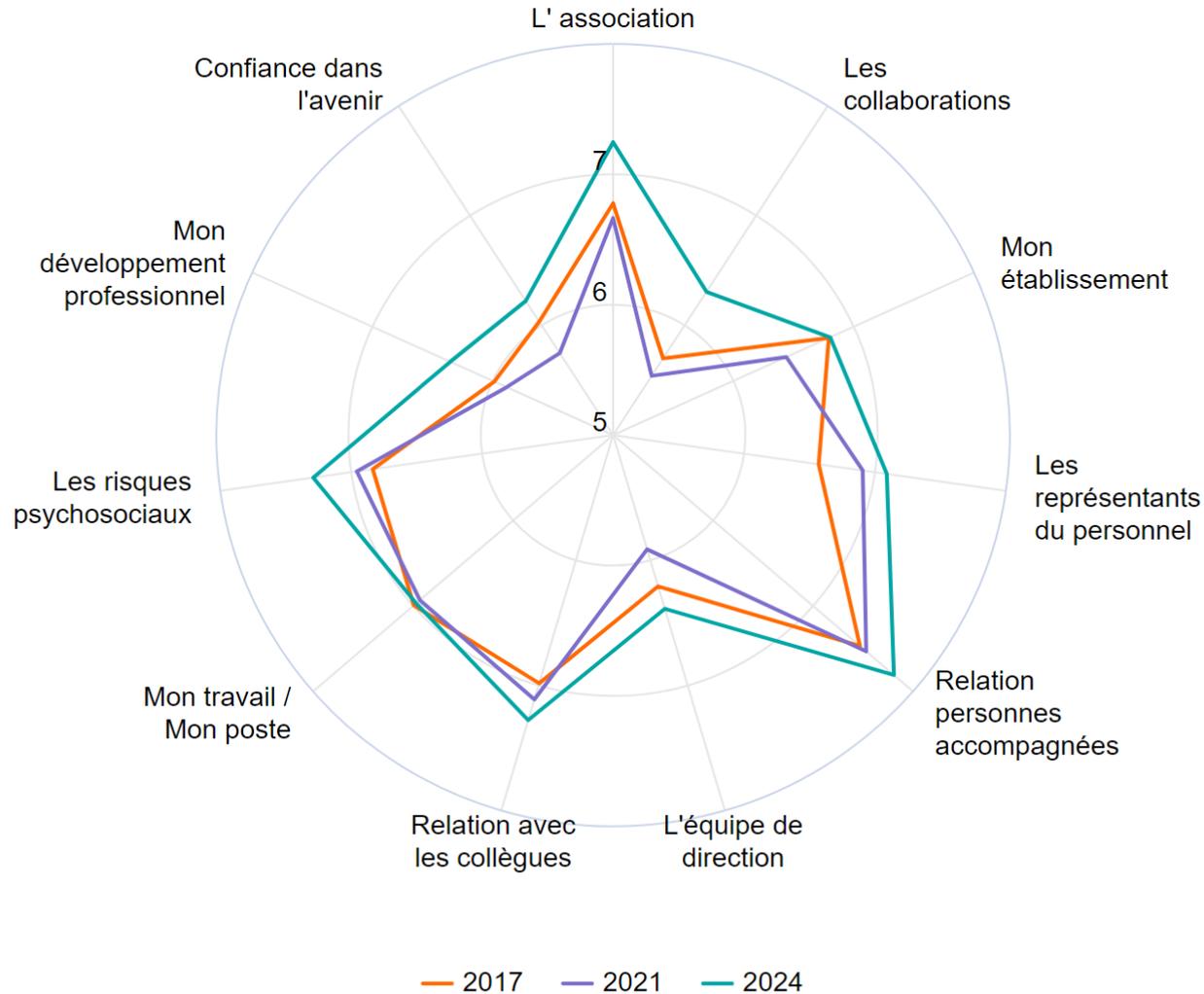
91%

apprécie de travailler
à l'Adapei-Nouvelles Côtes d'Armor

83%

recommanderaient à des
professionnels de rejoindre l'association

L'édition 2024 en quelques chiffres



La marguerite SSQVT

- Utilisation de la marguerite SSQVT inspirée de l'ANACT comme outil participatif d'aide à la réflexion tant au niveau associatif que des établissements

Les 6 axes de la SSQVT et les exemples d'actions d'amélioration :

- Connaissance stratégie et projet
- Informations sur les changements
- Management / Relations au travail
- Temps d'échange sur le travail
- Engagement professionnel
- RPS
- Rôle des instances/dialogue social
- Convivialité,...

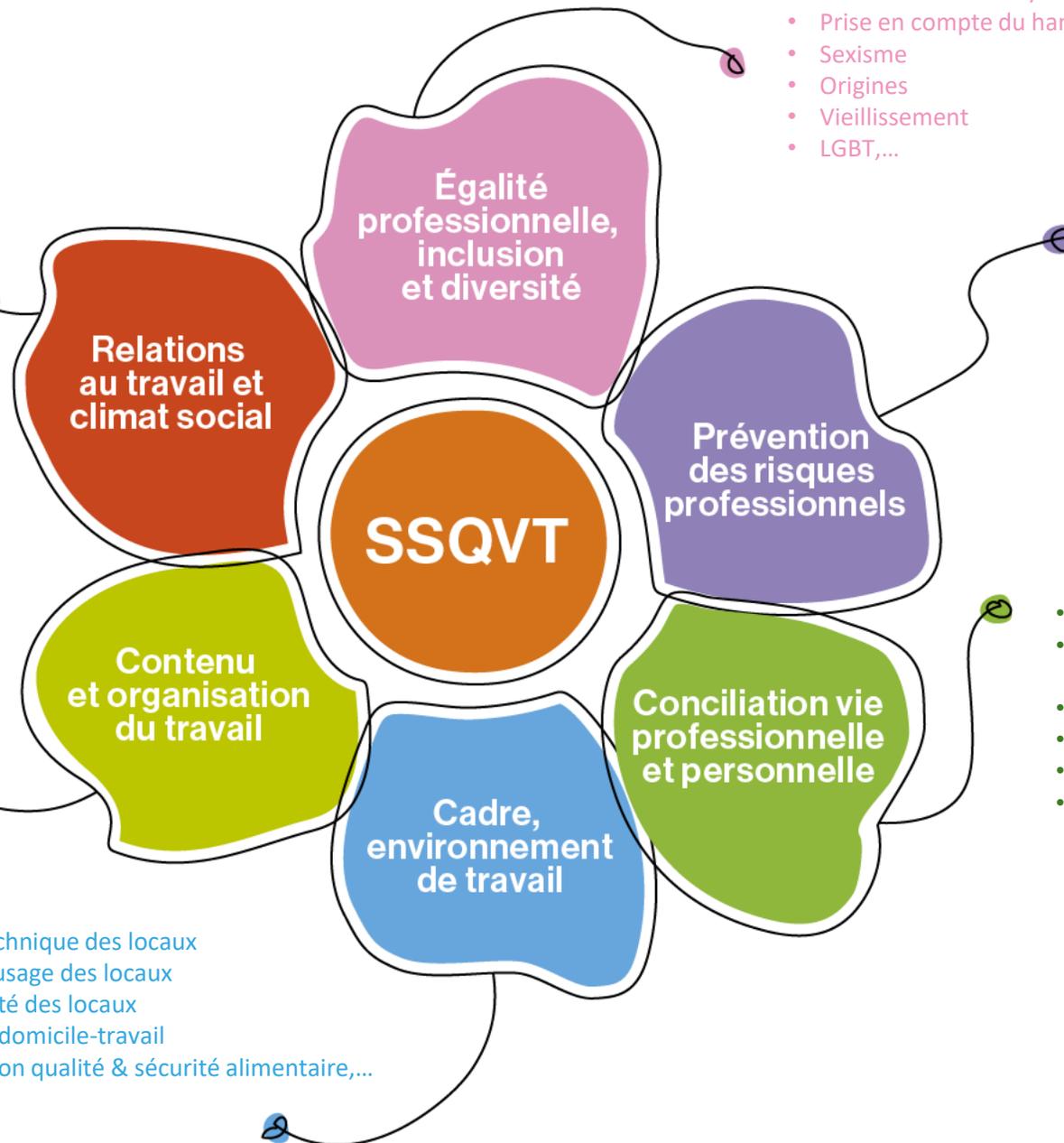
- Autonomie dans le travail
- Moyens pour réaliser le travail
- Clarté des rôles /consignes
- Gestion de l'activité
- Répartition charge de travail
- Horaires
- Compétences /formation
- Parcours professionnels
- Intégration
- Entretiens individuels,...

- Qualité technique des locaux
- Qualité d'usage des locaux
- Accessibilité des locaux
- Transport domicile-travail
- Restauration qualité & sécurité alimentaire,...

- Non-discrimination / Inclusion
- Prise en compte du handicap
- Sexisme
- Origines
- Vieillesse
- LGBT,...

- Renforcement des rôles, missions et moyens des préventeurs HSST
- Management de la HSST par le DQHSE
- Redéfinition du rôle des instances internes existantes
- Evaluation des risques professionnels (Prise en compte des TMS / RPS)
- Uniformisation DUERP
- Déployer les plans de prévention Entreprises extérieures
- Levées des observations vérifications obligatoires,...

- Aménagement des horaires
- Usage des outils informatiques /Déconnexion
- Aidants
- Congé paternité, enfants malades
- Don de jours
- Actions de sensibilisation santé : tabagisme, sommeil, Alimentation,...

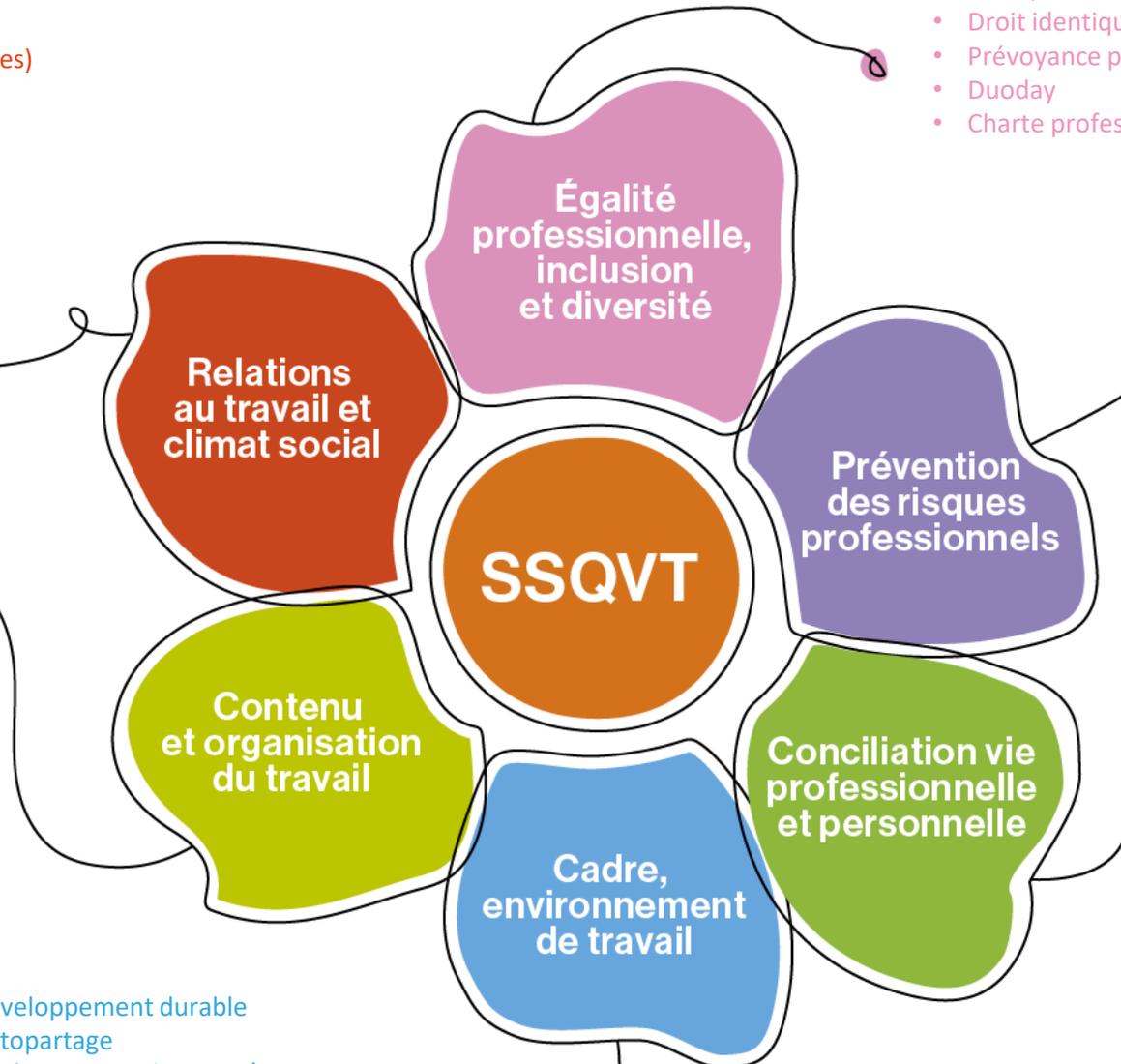


Résultats des travaux du comité SSQVT sur l'existant favorisant la SSQVT

- Comité SQVT
- PAS, PEPS (projets d'établissements et services)
- PIC et ouverture sur les territoires
- Baromètre social
- IRP décentralisées
- Consultations psychosociales
- Lettre SQVT
- Actions de communication
- Journée de convivialité
- Organisation du dialogue social (CSSCT/CSE D'établissement, accords d'entreprise)

- Commissions de carrière EA
- Journée des nouveaux salariés
- Formation (offre et investissement)
- Mobilité pro interne
- EP, Entretien suite retour longue absence + parrainage
- Mise en place PAP
- Modulation temps de travail
- Télétravail
- Management participatif (5S)
- Alternance
- Gestion de crise Covid

- Développement durable
- Autopartage
- Aménagement de poste/ergonomie
- Plan stratégique de patrimoine
- Intervention ARACT
- Possibilité de restauration (à recenser)
- Enquête satisfaction repas



- OETH/Prévention de l'inaptitude
- Droit identique EA/CCN
- Prévoyance pour tous
- Duoday
- Charte professionnels ESAT
- Formations obligatoires liées à la sécurité
- Réalisation et diffusion du DUERP
- Rôle des préventeurs
- Collaboration avec différents acteurs (Carsat, Médecine du travail, conseillers prévention MSA)
- Aménagement de poste en lien avec l'OETH
- Procédure d'analyse des AT
- CSSCT
- EPI,...

- Congés enfants malades
- Don de jours
- Aménagement temps de travail/problématique personnelle
- Mesures pour les aidants
- Dispositifs fin de carrière
- Droit à la déconnexion
- Télétravail
- Mobilité interne
- Mobilité volontaire sécurisée
- Action sociale des prestataires mutuelle, prévoyance, 1% logement

Exemples d'actions SSQVT

- ✓ **Action associative co-construites avec le comité SSQVT : « Vis mon Job »**

- ✓ **Action d'établissement :**
 - ✓ **Déclinaison de la démarche QVT en établissement**
 - ✓ **Accompagnement à la création d'une nouvelle légumerie par l'ARACT**



Action associative « Vis mon Job »

co-construite avec le comité SSQVT



Contexte Besoin exprimé par les salariés dans le baromètre social 2021

Objet

Découverte d'un métier et/ou d'un environnement de travail

Développer le sentiment d'appartenance, Favoriser les collaborations et l'interconnaissance

Cadre

1 journée, identique pour tous les établissements

Participation

29 binômes inter-établissements

Résultats 100% des participants **très satisfaits** de la journée « vis mon job »

En établissement :

- ✓ **Déclinaison de la démarche SSQVT en établissement**
- ✓ **Exemple d'action : Accompagnement à la création d'une nouvelle légumerie par l'ARACT**

Le baromètre social en établissement : la déclinaison locale de la démarche SSQVT

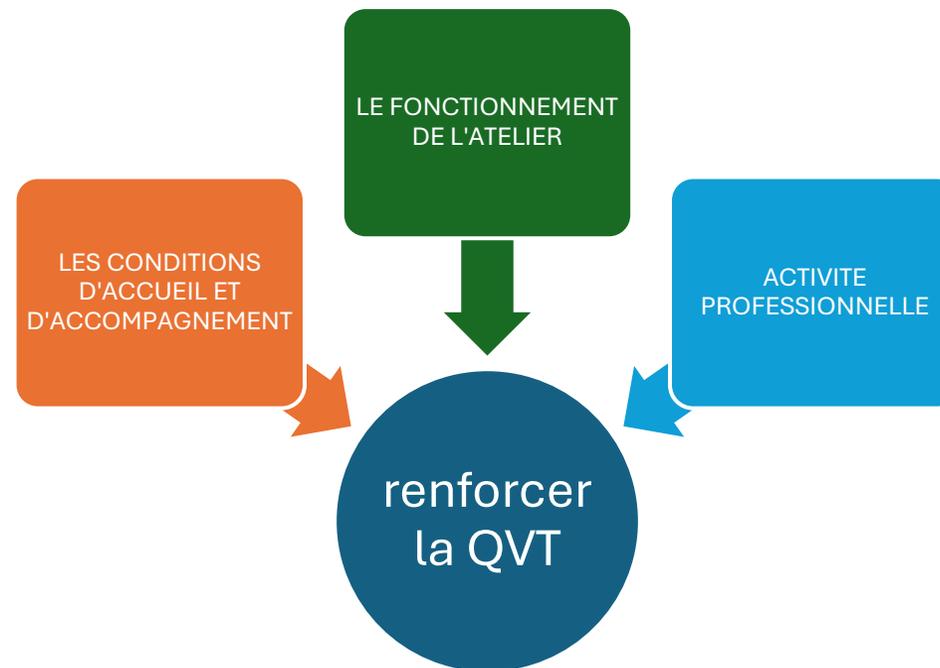
- ✓ Campagne de participation à l'expression du personnel: Affichage en établissement, communication lors des réunions de service, mailing et présentation en CSE de territoire.
- ✓ Mise en place d'une réunion de restitution des résultats: organisation d'une réunion collective avec présentation de l'ensemble des résultats.
- ✓ Travail participatif pour définir les actions d'amélioration qui seront inscrites dans le Plan d'Actions Prioritaires d'établissement (PAP).
- ✓ Suivi de l'avancement par le Comité de pilotage de l'amélioration continue de site.

Le baromètre social en établissement : exemple de plan d'action prioritaire

AXES STRATEGIQUES 2019 - 2023	OBJECTIFS PRIORITAIRES (Buts recherchés)	ACTIONS PRIORITAIRES (Traduction des objectifs en actions)	Pôle ou service ou personnes concernées <i>Pilote ou Coopérants</i>											Planification						Observations	
			Direction	direction adjointe	STI	BOIS	JEV	Légumerie	entretien des locaux et service à table	SOUTIEN PRO	SOUTIEN EXTRA PRO	MEDICO- PSYCHOLOGIQUE	service administratif	entreprise adaptée	Janvier	Fevrier	Mars	Avril	Mai		Juin
Axe 3 Développer et renforcer notre		rencontre partenariale	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	Indicateurs : Nombre de rencontres organisées sur site	
		Développer la communication et le partenariat ESATCO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	participation au réunion filière	
Axe 5 Cultiver le capital humain : salariés, bénévoles, familles et personnes accompagnées	Favoriser la qualité de vie au travail	Mise en place de SHIATSU	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Indicateurs : Séance SHIATSU et nbre de participants		
		planifier entretien professionnels: ESAT 2022 ET EA 2022	X	X													X	X	X	Indicateurs : Réalisation des EP	
		relancer des réunions encadrants + PA (ancienne méthode 5 S)		X	X	X	X	X							X	X	X	X	X	Indicateurs : Planning des réunions encadrants + PA	

Une expérimentation : accompagnement à la construction d'une nouvel atelier Légumerie

Profiter d'un projet architectural pour réinterroger 3 dimensions :



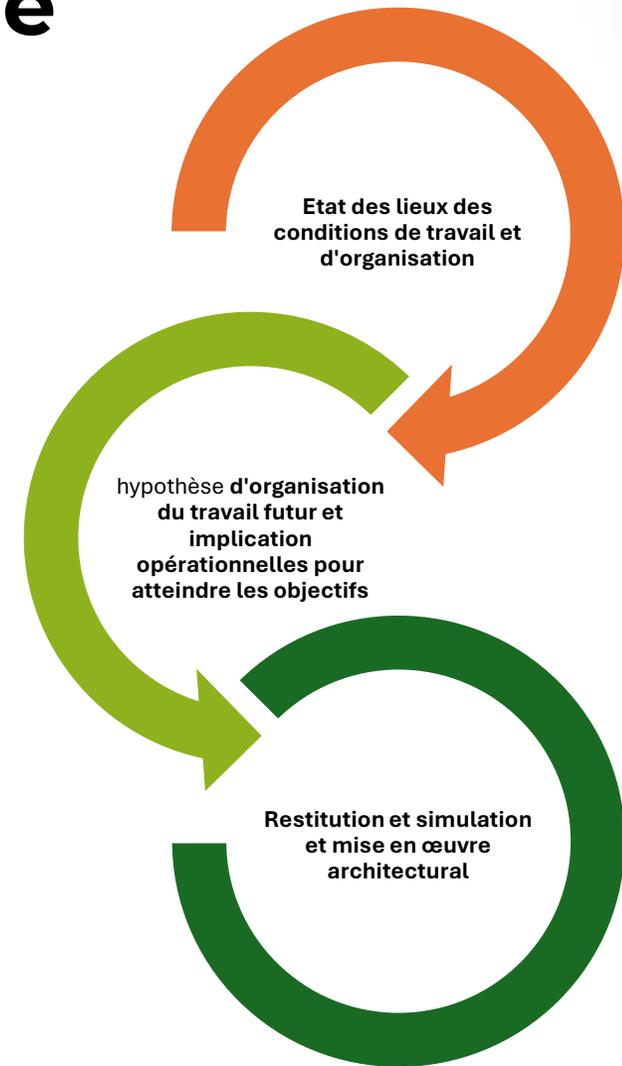
Convention d'accompagnement de l'ARACT

Répond à 3 objectifs:

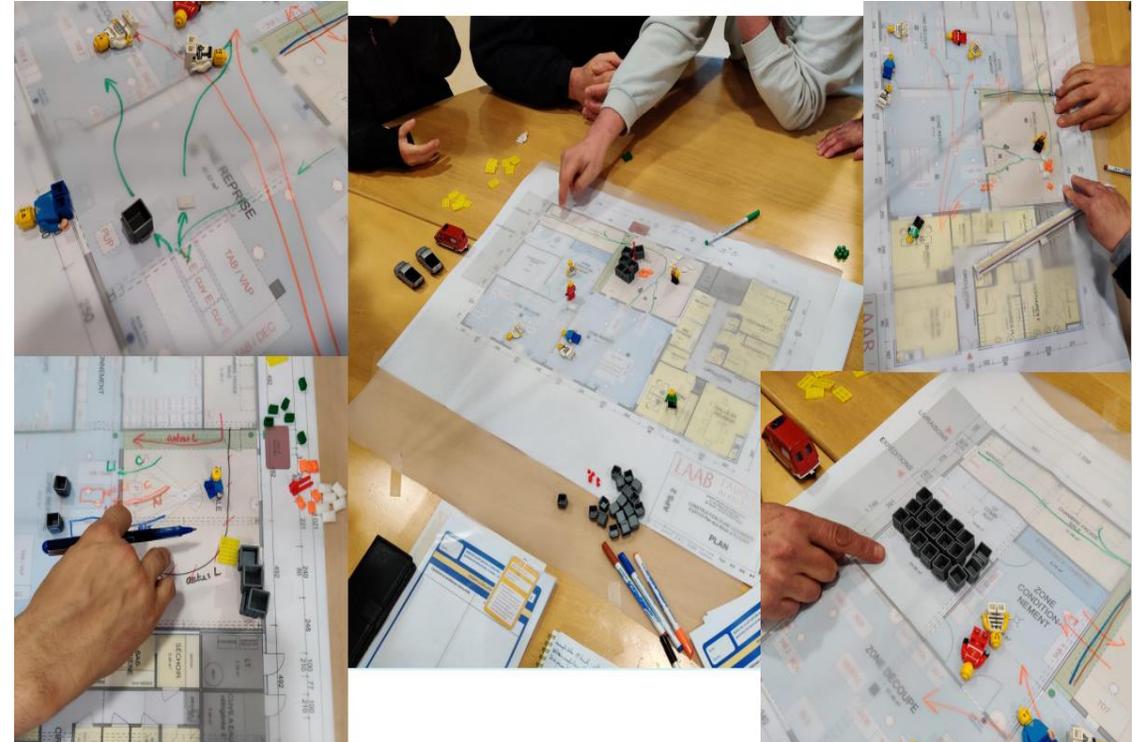
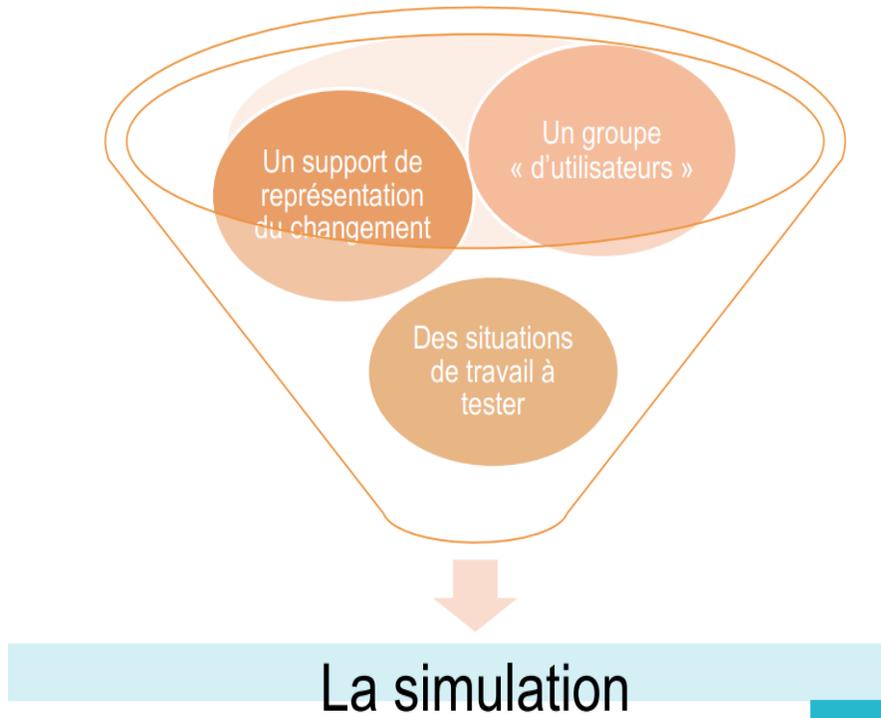
1/Alimenter les choix de conception par la remontée des besoins des utilisateurs,

2/Questionner l'organisation du travail (compromis entre la production, les conditions de travail et le projet de service),

3/Contribuer à l'implication du personnel dans le projet.



Les conditions de mise en œuvre de la convention d'accompagnement



Réussite du projet

Elaboration d'un scénario architectural qui :

- Réduit les contraintes organisationnelles,
- Veiller à réadapter les postes aux contraintes métier,
- Diminue la pénibilité du travail,
- Améliore les flux,
- Amélioration communication visuelle et auditive....

Les 1ers effets en termes de qualité de vie au travail :

- Mieux travailler collectivement,
- Valorisation de chaque métier,
- Contribuer à l'image et à la qualité du service rendu
- Une parole libérée,
- Libre expression du personnel a permis d'identifier de nouveaux chantiers QVT

**Etape 2 - PARTAGER
un état des lieux QVCT**

→ **Echanges avec la salle**



Etape 2 - PARTAGER
un état des lieux QVCT

→ **Temps individuel**



Pause déjeuner

Reprise à 14h



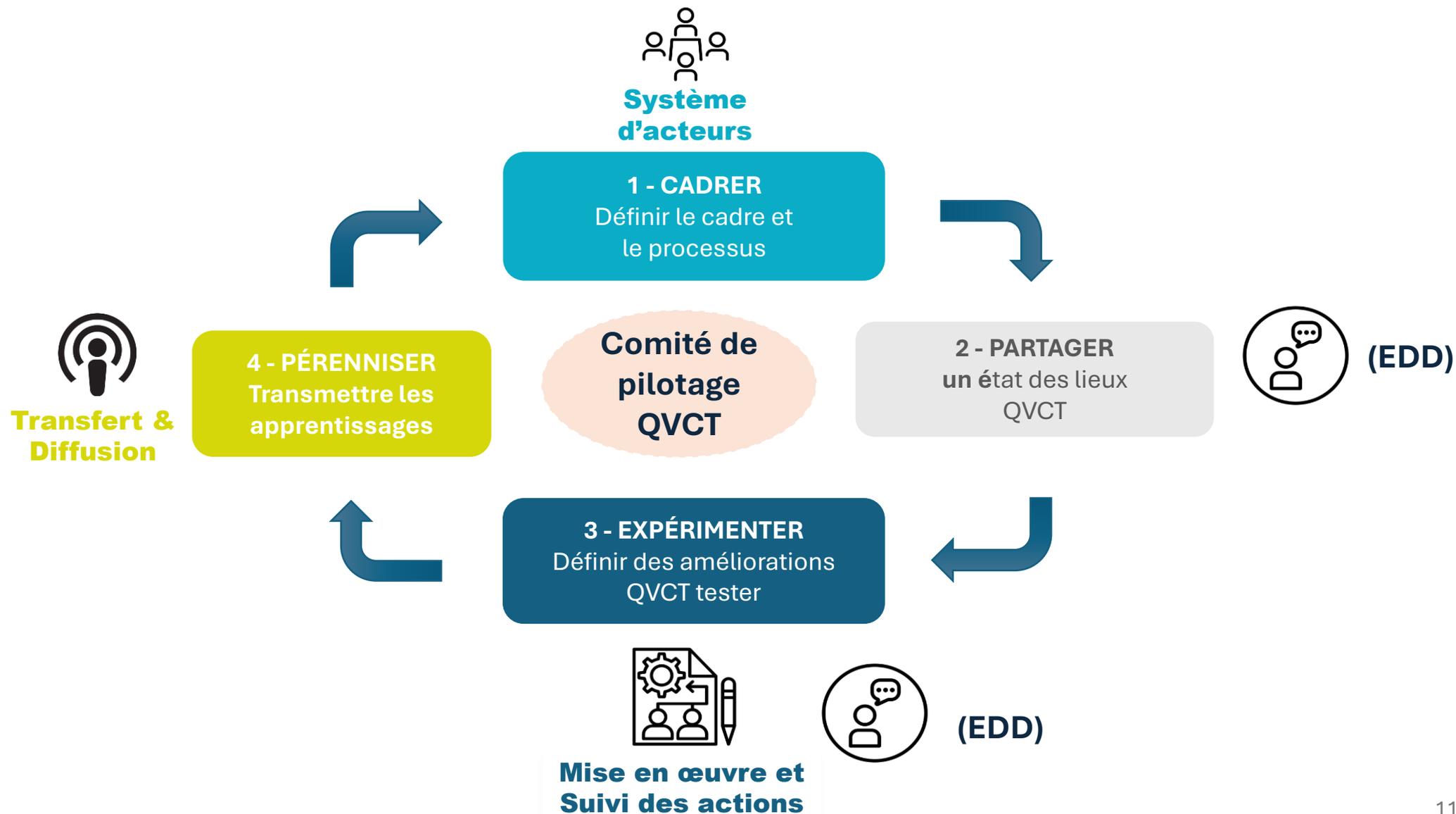
Comment ça va ?

- Former un binôme avec votre voisin·e à votre gauche (en bout de rang associez-vous avec la personne derrière vous)
- A tour de rôle, répondez à la question :

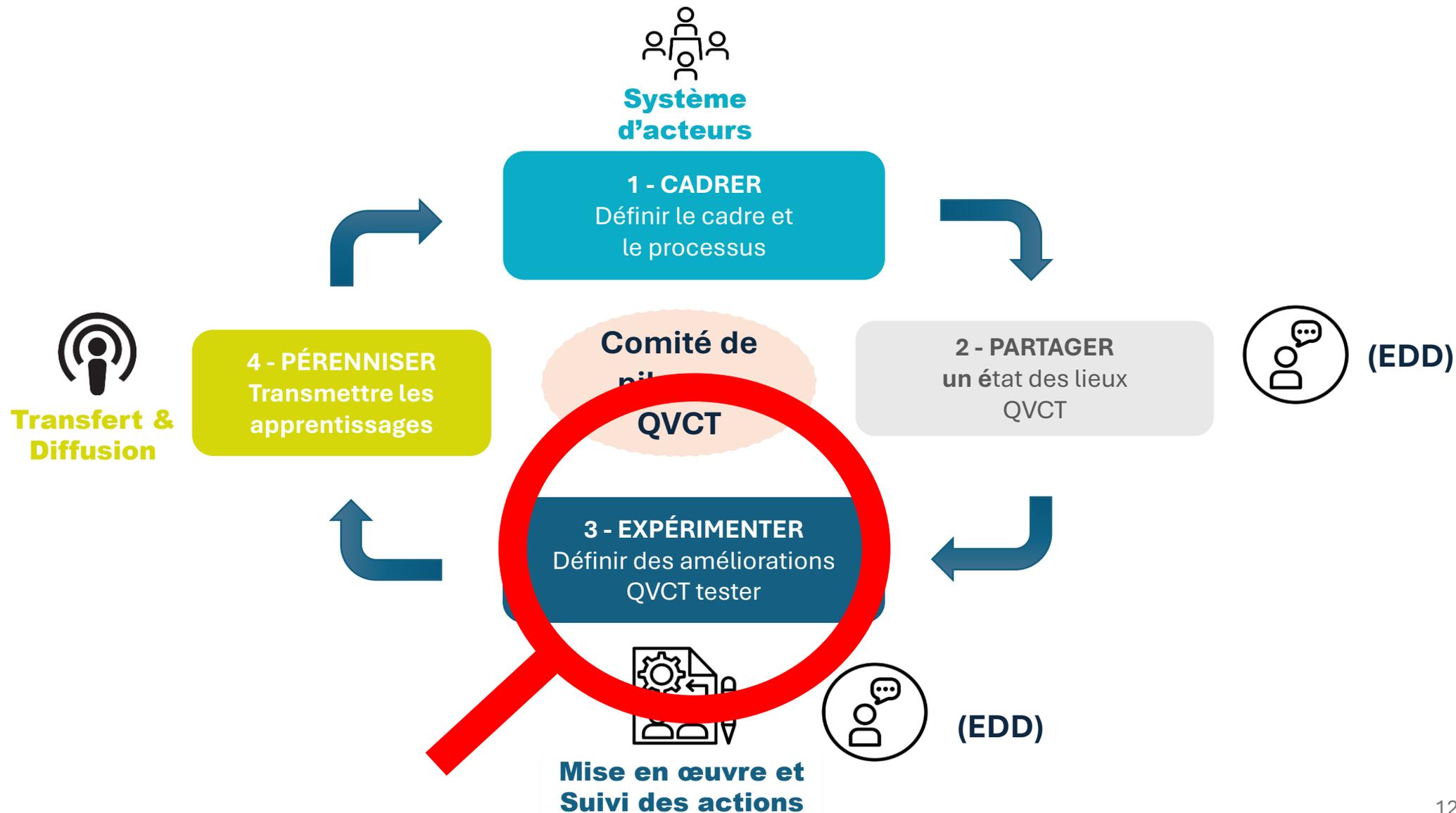
“Qu’est-ce qui vous motive dans votre travail aujourd’hui ?”



Les 4 étapes d'une démarche



Les 4 étapes d'une démarche



Etape 3 : EXPERIMENTER

GUIDE PRATIQUE

Démarche qualité
de vie au travail
dans les établissements
médico-sociaux

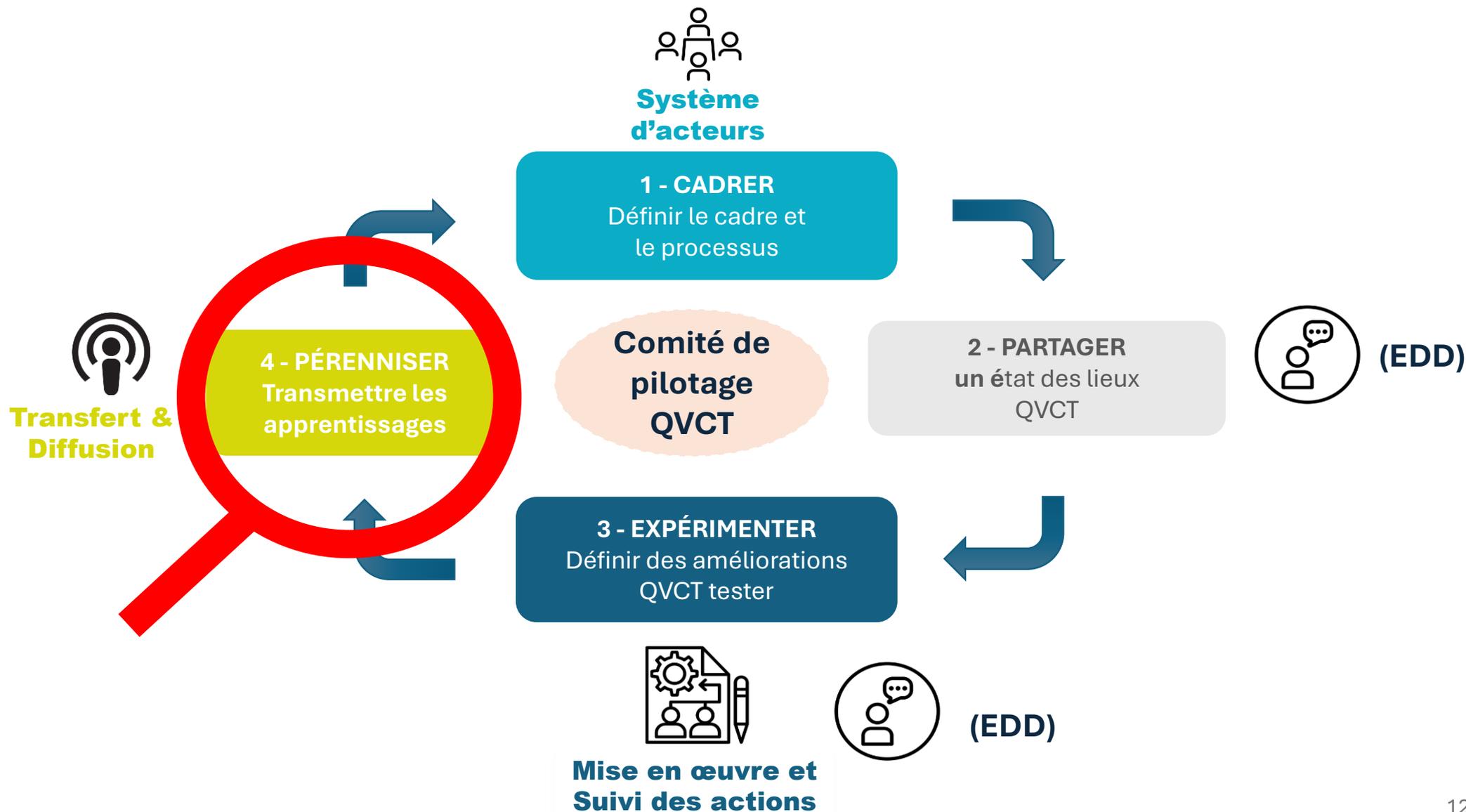
mars 2021



LIVRET 2 • D'AUTRES ÉTABLISSEMENTS L'ONT FAIT...

FICHE 1 • Réorganiser le travail	19
FICHE 2 • Réorganiser les espaces	20
FICHE 3 • Améliorer les conditions matérielles de travail	21
FICHE 4 • Mieux travailler ensemble	22
FICHE 5 • Rechercher des leviers pour améliorer l'attractivité	23
FICHE 6 • Améliorer les relations professionnelles	24
FICHE 7 • Communiquer en interne	25
FICHE 8 • Manager autrement et prévenir les tensions du collectif	26
FICHE 9 • Redonner du sens au travail	27

Les 4 étapes d'une démarche



Etape 3 EXPERIMENTER

Etape 4 PERENNISER

→ Table-ronde



Evaluer la mise en œuvre des principes et
les effets de la démarche

Table ronde



Magali ROBERT, Directrice adjointe en charge des ressources humaines, **Centre Hospitalier Pierre Le Damany**



Cécile LE GOFF CHAUMORCEL, Directrice, **Clinique du Val Josselin**



Corinne ANTOINE GUILLAUME, Directrice et **Mickaël QUELEN**, Responsable Vie sociale et hébergement, **EHPAD de Kersalic, CCAS de Guingamp**



Christophe HERVÉ, Directeur et **Sylvie LEFORESTIER**, Responsable RH, **Association de Développement Sanitaire Côte d'Émeraude**



Présentation démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail



Etablissement Public de Santé

730 Lits et Places

Sanitaire :

- 218 en Médecine - Chirurgie - Obstétrique
- 172 en Soins de Suite et de Réadaptation
- 30 places d'Hospitalisation à Domicile

Unités médico-sociales :

- 190 lits d'EHPAD (Etablissement pour personnes âgées dépendantes)
- 30 USLD (unité de soins longue durée)
- 30 CAMSP (centre d'action médico-sociale précoce)
- 30 SESAD (service d'éducation spéciale et de soins à domicile)
- 30 Maison de l'Estran (enfants polyhandicapés)



Centre Hospitalier
LANNION-TRESTEL



1300 agents

Budget : 100 Millions d'euros

21 534 séjours en Médecine, Chirurgie et Obstétrique



527
naissances

4 349

Interventions en
bloc opératoire
(chiffres 2022)



86 302
Passages en consultations
externes

24 464

Passages aux
urgences



Historique de la démarche QVCT

- Initié en janvier 2021
- Contexte de la crise sanitaire COVID
- **Les principes :**
 - Partir des attentes des professionnels
 - Favoriser l'expression des professionnels
 - Impliquer les professionnels dans la démarche
 - Mettre en œuvre des actions qui touchent tous les professionnels
 - Communiquer et diffuser les informations pour rendre visible la démarche et les actions
- **Les objectifs généraux :**
 - Prévenir les risques professionnels
 - Promouvoir le vivre ensemble et le travail en équipe
 - Favoriser l'égalité professionnelle et le développement professionnel
 - Favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle

Une méthodologie de travail

- Un COPIL
- Un appel à candidature
- 7 groupes de travail (7 à 11 personnes)
- Des référents de groupe
- Des fiches de missions
- Dans chaque groupe :
 - Un état des lieux de l'existant
 - Une analyse des attentes des professionnels (baromètre social, questionnaires...)
 - Un plan d'actions
 - Une évaluation des actions mise en place (satisfaction...)

7 groupes de travail

- Pilotage de la démarche QVCT
- Relation au travail / climat social
- Santé au travail
- Contenu du travail
- Égalité professionnelle
- Développement professionnel
- Conciliation vie personnelle/vie professionnelle

- Un COPIIL constitué de :
 - L'équipe de direction
 - Le président de la CME
 - L'équipe du service de santé au travail
 - Un ingénieur qualité
 - Le référent égalité professionnelle
- Des réunions de présentation des bilans des groupes, de validation du plan d'action QVCT (environ 3 à 4 par an en fonction de l'avancée des groupes)



Des actions grâce...

- A la participation des membres des groupes mais également de tous les professionnels de l'établissement
- A un budget alloué pour la QVCT
- Aux AAP : QVT ARS 2020, 2022, 2024 / fondation des Hôpitaux
- Un partenariat avec la CPTS du Trégor
- De nombreux partenaires et mécènes
- Des conventions avec des mutuelles : MNH, MGEN, groupe mutualité Pasteur

Depuis 2021 :

- Formalisation de la politique QVCT
- Mise en place des groupes de travail
- Des questionnaires sur les attentes des professionnels (conciliation vie personnelle/vie professionnelle, vie ma vie, missions des cadres et responsables...)
- Psychologue du travail
- Plan égalité homme/femme
- Tables pique-niques
- Flyer des formations annuelles
- Conciergerie
- Mise en lumière de métiers hospitaliers avec des vidéos
- Jeu de piste pour l'accueil des nouveaux arrivants
- Amélioration des conditions de travail des porteurs de handicap
- Travail sur la commission de maintien dans l'emploi
- Des séances de cardioboxing gratuites
- Ateliers bien-être (massages, sophrologie, luminothérapie...)
- Formations : Do in, TOP
- Semaine de la QVCT par an
- Soirée thématique sur la gestion du stress

2021/2024 DÉMARCHE QVCT LES ACTIONS MISES EN PLACE



En 2023/2024 :

- Acquisition de 2 casques à réalité virtuelle de relaxation
- Achat de matériel de prévention des troubles musculosquelettiques
- Un dispositif d'accueil des élèves de 3^{ème}
- Etat des lieux des salles de pause, réfection d'une salle de pause par an
- Une charte des temps de travail
- Des formations : cohésion d'équipe, accueil des professionnels suite à un arrêt long
- Travail d'élaboration d'un projet managérial en cours

Focus sur l'attractivité et la fidélisation des professionnels

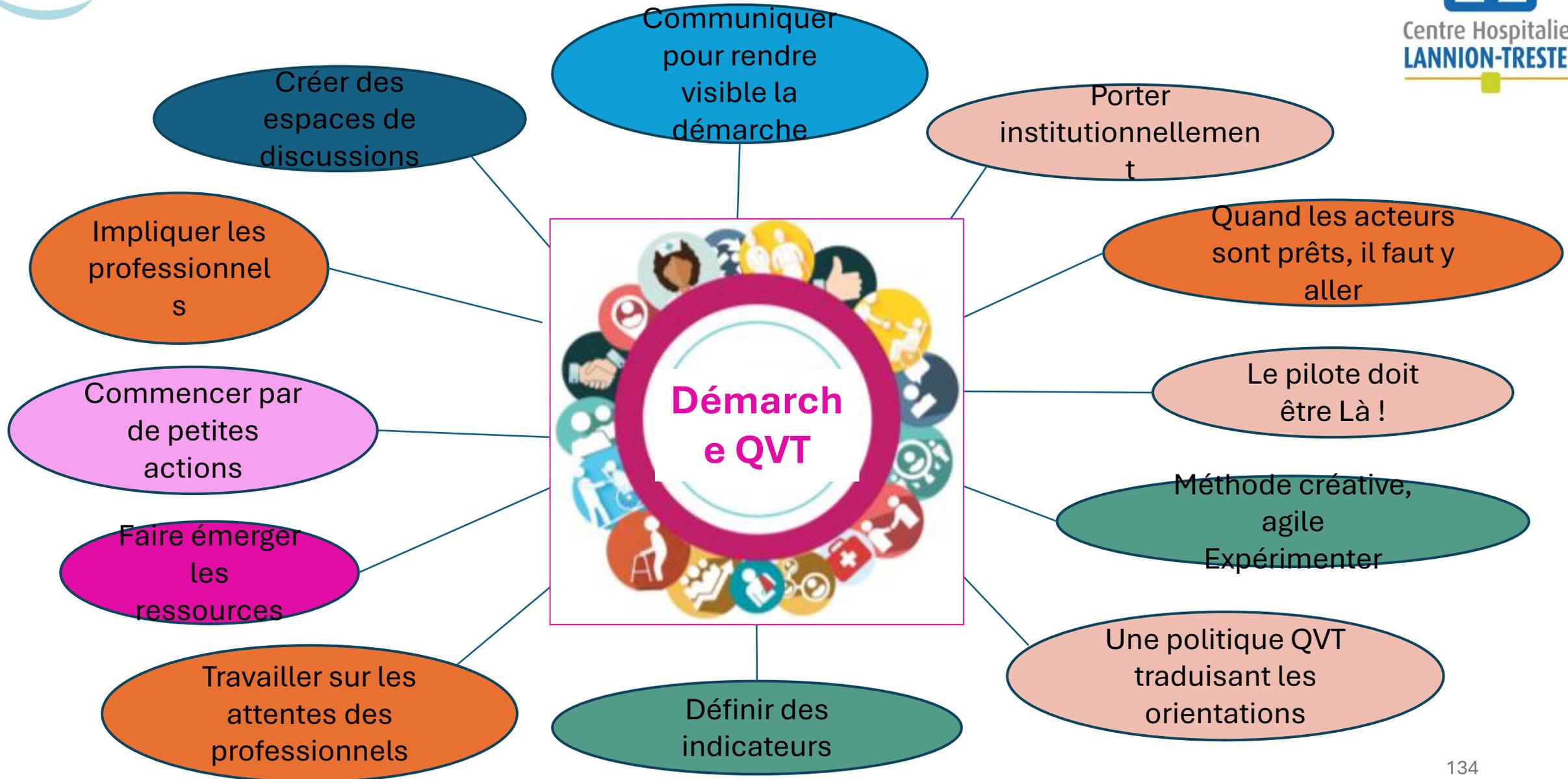
- Un accueil et un départ réussi
 - Des actions pour accueillir les professionnels dans les meilleures conditions :
 - Un jeu de piste de nouveaux arrivants
 - Un kit d'accueil en urgence
 - Des actions pour réaccueillir les professionnels ayant eu un arrêt long :
 - Entretien de liaison
 - Entretien de réaccueil
 - Check list pour aider les cadres et responsables à préparer et accompagner le retour de l'agent
 - Des actions en cas de départ des agents
 - Entretien avec la DRH en cas de départ inattendu/inexpliqué d'un agent pour identifier ce qui aurait pu éviter son départ

Bilan des actions et de la démarche

- Les actions sont évaluées après leur mise en place
- Un baromètre social réalisé tous les 2 ans
- Présentation de l'avancée des travaux de groupes dans toutes les instances de l'établissement
- Bilan présenté COPIL 1 fois par an
- Un plan d'action suivi et réajusté au besoin
- Résultat Certification Bilan Audit système QVT : 100%



S'engager dans une démarche QVCT



Témoignages



- *« Je suis membre du groupe égalité professionnelle sur le CH Lannion. Pour moi, ces temps sont des parenthèses dans le quotidien de travail. Les temps d'échange sont riches et permettent de découvrir les autres professionnels présents, leurs professions, ainsi que les problématiques qu'ils rencontrent au quotidien. Je participe aux séances de cardioboxing proposées dans le cadre de la démarche QVCT, au-delà de l'aspect sportif et ludique de cette activité, cela permet de prendre du temps pour soi et de créer du lien social avec les professionnels présents. »*

Membre du groupe Egalité Professionnelle

Témoignages



- *« Merci de cette proposition, cela faisait des années que je ne m'étais pas permis une telle séance. »*

M., suite à une séance de massage complet d'une heure

- *« Je participe aux séances de cardio boxing le mercredi soir sur TRESTEL. J'apprécie beaucoup de pouvoir me dépenser physiquement, avec ma reprise à temps mi-temps thérapeutique, ça me fait un bien fou. Je sors d'un cancer du sein, et je suis très contente de pouvoir faire ce genre d'activité. Cela me permet de sortir de ma zone de confort et de me sentir en forme. On souffre pendant la séance mais cela procure un bien être ensuite. On oublie la journée de travail et les soucis. On rencontre d'autres personnes, et on partage des conversations en dehors du travail. C'est très enrichissant. J'espère que cette activité perdura ou que d'autres activités verront le jour. »*

AMA site de Lannion



- *« La démarche QVCT apporte aux professionnels et remet dans le débat la vie de l'établissement qui souvent n'est vue que par des prismes budgétaires et structurels. Cela ne résoudra pas en un coup de baguette magique mais cela permet aussi de s'obliger à réfléchir sur les évolutions, les freins, les leviers et d'oser chercher des réponses, des idées auprès d'un panel varié de personnel de l'établissement. Rechercher une solution miracle n'apporte pas vraiment d'évolution mais un ensemble de "petites" réponses peuvent "petit à petit" dégripper le relationnel "agents-établissement". A titre personnel, la démarche m'ouvre à une réflexion différente, à comprendre, à découvrir des facettes de mon établissement qui me sont étrangères. »*

réfèrent logistique et représentant du personnel

Merci de votre attention



Journée QVCT Côtes d'Armor

Vendredi 29/11/2024

Présentation

Etablissement de santé mentale pour adultes



1030

Hospitalisations
par an



36

Places en
hopital de jour



97

Lits



94

ETP

87
CDI

12
CD
D

5
Alternant
s





Découvrir des métiers

Susciter des vocations

Les pré requis

- Des professionnels volontaires pour présenter leur métier
- Des partenariats avec des lycéesune anticipation à prévoir
- Des ateliers ludiques
- Une envie de s'ouvrir et de montrer une image différente de nos établissements



Clinique
du Val Josselin

clariane

Quanti et Quali



2



60



10

Satisfaction des professionnels /
valorisation de leurs compétences

Echanges avec les équipes

Susciter des vocations



Clinique
du Val Josselin

clariane



*Dans nos cliniques,
il y a un métier pour chacun !*

Votre clinique vous ouvre ses portes

DU 2 AU 6 DÉCEMBRE 2024

#macliniqueestfantastique



La Ville Davy
| Quessoy

SAINT-BRIEUC
LMB
LYCÉE MARIE BALAVENNE



Clinique
du Val Josselin

clariane

EHPAD de Kersalic, CCAS de Guingamp

- Corinne ANTOINE GUILLAUME, Directrice
- Mickaël QUELEN, Responsable Vie sociale et hébergement,



- **Projet Analyse des Pratiques**

1 – Définition de l'Analyse des Pratiques

« La notion d'analyse des pratiques désigne une méthode de formation ou de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles, récentes ou en cours, présentées par leurs auteurs dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession. »

2 – Pourquoi l'Analyse des Pratiques au sein de la Résidence Kersalic ?

- La Résidence depuis 1977 date de sa création a subi de nombreuses mutations d'organisation, de pratiques et d'accueil de public. Au fil de l'eau, le personnel s'est adapté, s'est professionnalisé afin de répondre aux besoins des résidents, de l'institution, des lois.
- Aujourd'hui, il est important de faire un focus plus important sur l'appartenance à un même collectif pour l'ensemble des agents pour bien mesurer la différenciation en fonction de la catégorie de professionnels, de leur type d'activité, des missions de service, de l'identité professionnelle, de l'inscription à l'institution et surtout aux valeurs de cette dernière.
- La résidence depuis bientôt cinq ans s'inscrit dans une pratique bienveillante auprès des résidents. L'ensemble des équipes a bénéficié d'une formation « accompagnement à la bienveillance » sur deux années par l'institut « IFSO » d'Angers. Cette formation a permis de mettre en lumière notre philosophie de soin. Il apparaît que malgré ce travail d'intellectualisation, il peut être compliqué de le mettre en pratique dans les gestes de tous les jours.
- Notre démarche d'Analyse des pratiques semble s'inscrire dans le parcours de professionnalisation des agents en les invitant à une réflexion, en s'investissant en tant qu'acteur de la situation. L'agent doit découvrir l'intérêt d'une « mise en mots » de ses émotions, affects liés aux interactions, au contexte professionnel afin de mettre du sens dans ses pratiques du quotidien.

3. La mise en place de l'Analyse des Pratiques

Notre projet est de réunir un petit groupe de quinze personnes qualifiées dont les activités de « soin » sont suffisamment homogènes et d'inviter à tour de rôle les participants à décrire et à mettre en scène des situations rencontrées dans le cadre de leur exercice professionnel.

Ces demi-journées d'Analyse des Pratiques seront co-animées par un comédien-metteur en scène et un coach.

Cette démarche vise à :

- Renforcer les compétences requises dans les activités professionnelles exercées,
- Accroître le degré d'expertise
- Faciliter l'élucidation des contraintes, des enjeux spécifiques aux résidents, à l'institution
- Développer des capacités de compréhension et d'ajustement à autrui
- Renforcer la professionnalisation des Soignants
- Prendre confiance en soi
- Découvrir un mode pédagogique innovant.

L'intervention des formateurs se fera entre « poiesis » et « praxis ».

- *Poiesis* : L'analyse des situations se fera avec un positionnement clinique c'est-à-dire en privilégiant les dimensions relationnelles en jeu dans les activités de Soins et par voie de conséquence inviter « les Soignants » à s'engager dans l'analyse de leurs émotions, ressentis...
- *Praxis* : L'analyse de travail se focalise sur les aspects opératoires des activités dans une relative extériorité et avec un souci de modélisation de la pratique.
- L'Analyse des Pratiques dans une dimension collective va s'adresser au groupe de professionnels ayant des liens de travail mais cette analyse peut révéler des changements pour les personnels mais également pour la structure organisationnelle.

4. Pour aller plus loin

- Notre choix pour l'accompagnement de ce travail s'est orienté vers **des professionnels différents et complémentaires**.
- **Pourquoi un comédien/metteur en scène ?** La base de travail de nos Soignants est axée sur le Relationnel. Mais quelles attitudes, quelles postures, quel sens, quel ton de voix Le comédien va travailler sur les gestes, la posture, la voix, l'attention, l'intention, le corps dans l'espace, l'influence de l'attitude dans l'approche de soin. Il va guider les Soignants/acteurs à mettre en scène les situations de soins afin de produire fin juin un spectacle forum.
- **Pourquoi un coach ?** Cette professionnelle va interroger les Soignants sur le choix des situations, les ressentis, les émotions, les pratiques, les postures, les solutions, les regards.... Elle doit permettre aux Soignants/Acteurs de grandir dans leurs compétences émotionnelles.
- Une proposition spectacle/forum est envisagée en juin 2019 au théâtre de Guingamp. Le spectacle aura pour base les scènes de vie quotidienne de l'établissement travaillées par les équipes de « Soignants » le comédien et le coach. Les scènes feront l'objet d'un débat avec le public afin d'amener une réflexion collective sur le travail dans nos établissements.
- Ce spectacle permettra de valoriser des professionnels souvent mal menés par l'opinion publique, faire connaître leur métier avec les valeurs humaines qu'ils défendent.



L'ADS de la Côte d'Émeraude

Christophe HERVÉ, Directeur et Sylvie LEFORESTIER, Responsable RH

Actions présentées : Parcours d'intégration et montée en compétences dans les SAAD et SIAD

L'ADS de la Côte d'Émeraude (Association de Développement Social de la Côte d'Émeraude) est une association qui œuvre dans le domaine social et médico-social en Bretagne, particulièrement dans le secteur de la Côte d'Émeraude. Elle se concentre sur l'accompagnement des personnes en situation de fragilité ou de vulnérabilité pour améliorer leur qualité de vie, favoriser leur autonomie et renforcer le lien social.

L'association a pour but de développer et de gérer des services d'aide et de soutien pour les personnes âgées, les personnes en situation de handicap, ainsi que d'autres populations nécessitant un accompagnement spécifique. Elle œuvre pour un accompagnement à domicile, mais peut aussi proposer des services et dispositifs pour favoriser l'inclusion sociale et le bien-être de ses bénéficiaires.

« Notre modèle, c'est le respect. »

Aide à domicile, Dépannage, Soins à domicile, Relais Téléassistance, Portage repas

SERVICES ET SOINS À DOMICILE

Soins, Aide et Accompagnement, Portage de Repas, Téléassistance...

Nos chiffres clés

1982 Création de l'ADS CE à l'initiative de professionnels de santé

5 Sites géographiques

La Richardais – St Malo – Matignon – Pleslin – Plancôt
63 communes d'intervention.



280 Salariés

Notre équipe professionnelle et bienveillante assure des services de qualité sur tous nos sites.

2500 Usagers

5 Services

Nous proposons une gamme complète de services pour répondre aux besoins des usagers fragilisés.

https://www.youtube.com/watch?v=2O2tO0HbAVw&ab_channel=ADSCE



<https://www.adsce.fr/association-de-developpement-sanitaire-de-la-cote-d-emeraude.php>





Nos Missions et Nos Valeurs

Entraide

Nous favorisons la solidarité et le soutien mutuel au sein de sein de notre communauté.

Respect

Nous valorisons la dignité et l'autonomie de chaque individu que individu que nous accompagnons.

Inclusion

Nous œuvrons pour l'intégration sociale et professionnelle de tous nos bénéficiaires.

Bienveillance

Notre approche personnalisée garantit un accompagnement accompagnement adapté à chaque situation.

Nos Services



Aide à domicile

Assistance quotidienne pour maintenir l'autonomie et le confort chez soi.



Service de Soins

Soins infirmiers et médicaux adaptés aux besoins de chaque chaque bénéficiaire.



Portage de repas

Livraison de repas équilibrés à domicile pour une une alimentation saine.



Dépannage

Assistance pour les petits travaux et réparations du quotidien.



Relais télé assistance



Attractivité et Fidélisation à l'ADS de la Côte d'Emeraude

https://www.youtube.com/watch?v=uREkJAGWehU&ab_channel=ADSCE



Programme d'Intégration pour les Aides à Domicile

1

Semaine de Formation

28 heures de formation couvrant des sujets essentiels tels que :
positionnement professionnel, entretien du cadre de vie et du linge,
gestes qui sauvent, gestes et postures, aide humaine et nutrition.

2

Formateurs Expérimentés

Nos formateurs sont des professionnels qualifiés, Auxiliaires de vie,
Aides-soignants, IDE. Ils reçoivent une rémunération supplémentaire
pour partager leur expertise.

3

Semaine de Doublon

Une semaine de pratique sur le terrain. Les nouveaux employés
travaillent aux côtés d'un collègue expérimenté.

https://www.youtube.com/watch?v=uREkJAGWehU&ab_channel=ADSCE



Intégration des Aides-Soignants

1 Formation Intensive

Trois jours de formation théorique.

Les sujets couvrent la présentation du SSIAD, le rôle et la responsabilité de l'AS, l'organisation du travail et les gestes qui sauvent, les gestes et postures et les médicaments.

2 Expérience Pratique

Deux jours et demi de doublon. Les nouveaux aides-soignants travaillent aux côtés de collègues chevronnés.

3 Formateurs Internes

Les formations sont assurées par du personnel qualifié et interne à notre association.

Cela garantit une transmission directe des connaissances pratiques.





PASS Formation : Parcours de Développement sur 5 Ans

1

PASS Socle

Formation initiale pour tous les employés incluant l'AFGSU 2, l'atelier manutention et la sensibilisation à la bientraitance.

2

PASS 1 à 3

Développement progressif des compétences. Adapté aux besoins spécifiques du SAD et du SSIAD. Par exemple, la prévention des escarres, la connaissance des pathologies....

3

PASS 4

Formation avancée pour devenir tuteur ou formateur. Opportunité d'évolution vers des rôles de leadership

[.https://www.youtube.com/watch?v=nM0Z90Q7e_E&t=2s&ab_channel=ADSCE](https://www.youtube.com/watch?v=nM0Z90Q7e_E&t=2s&ab_channel=ADSCE)

Bénéfices de notre approche

MONTEE EN COMPETENCES

Notre PASS Formation assure une progression continue. Les employés acquièrent de nouvelles compétences chaque année.

FIDELISATION

L'investissement dans la formation crée un sentiment d'appartenance. Nos employés se sentent valorisés et soutenus dans leur carrière.

QUALITE DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DU SOIN

Des employés bien formés offrent des soins de meilleure qualité. Cela bénéficie directement à nos bénéficiaires et à leur bien-être.

Etape 3 EXPERIMENTER

Etape 4 PERENNISER

→ Echanges avec la salle



Conclusion

- Éléments de synthèse pour aller plus loin
- **Marie GESTIN**
Adjointe au Directeur, Délégation **ARS des Côtes d'Armor**
- **Anne SIMON**
Adjointe au Directeur Personnes Agées - Personnes Handicapées, **Conseil départemental des Côtes d'Armor**



Merci de votre participation !

