

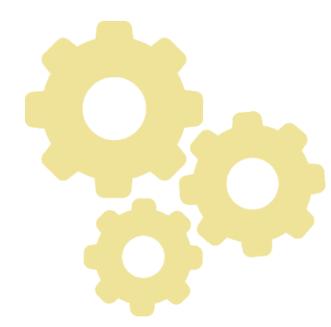


## RETEX Equipe Mobile pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (EMQVCT)

Vendredi 22 mars 2024

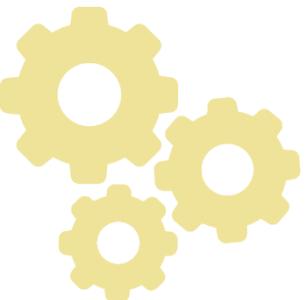
Porteur du projet : EHPAD d'Aligre à MARANS (17)





# DE LA REPONSE A UN AMI ARS 2021 – A LA REALITE D'UNE EMQVCT

- **Genèse et philosophie du projet** : mise en commun des actions existantes dans chacun des sites de la grappe en matière de QVT et partage des valeurs communes,
- **23 décembre 2021** : financement de la constitution d'une EMQVT pour 3 ans (2022 : 150 000 € - 2023 : 100 000 € - 2024 : 50 000 €).
- **12 décembre 2022** : le Comité de Pilotage plénier de l'EMQVT a décidé de rebaptiser l'équipe mobile « EMQVCT » pour ajouter la dimension des conditions de travail à son intitulé, et ce afin de suivre l'évolution des recherches et de la littérature dans ce domaine.
- **Financement** : objectif au bout de 3 ans selon ARS s'autofinancer, choix des actions en conséquence – actions de formations pour développement des compétences. En 2024 : 4 ème année de financement pour 2025 : 50 000 €.



# EMQVCT GCSMS D'AUNIS – Association TREMÄ

- **10 établissements en CHARENTE-MARITIME :**

EHPAD *d'Aligre* - MARANS - FPH

EHPAD *du Bois d'Huré* - LAGORD - FPH

EHPAD *Les Jardins de Voltonia* - TONNAY-BOUTONNE - FPH

EHPAD *Les Jardins du Gô* - NIEUL-SUR-MER - FPH

EHPAD *Les Marronniers* - AIGREFEUILLE-D'AUNIS - FPH

EHPAD *Val de Gères* – SURGÈRES - FPH

EHPAD *Les Champs du Noyer* - SAINT-SAUVEUR-D'AUNIS

EHPAD *Rieux-Coudreau* - DOMPIERRE-SUR-MER

EHPAD *Valpastour* - SAINT-MÉDARD-D'AUNIS

SSIAD-ESA basé à GÉMOZAC

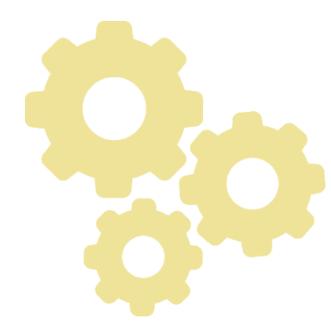


**928 professionnels**

**(705 ETP)**

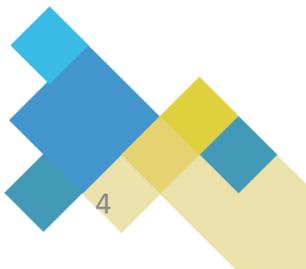
**pour 1 465 personnes âgées  
accompagnées**





# GOUVERNANCE DE L'EMQVCT GCSMS D'AUNIS – ASSOCIATION TREMÄ

- **Recrutement d'un consultant expert en communication** pour le démarrage du projet (8 jours d'accompagnement sur 6 mois environ) pour définir les priorités dans les actions à mener, la gouvernance et le projet de l'EMQVCT,
- **Un chargé de mission pendant 1 an** : coordination de projet = non maintenu à ce jour, remplacé par le COPIL restreint et la répartition des actions par pilote,
- **COPIL plénier tous les 6 mois et COPIL restreint tous les 2 mois depuis septembre 2022** :
- Les COPIL pléniers rassemblent en moyenne **10 membres des Directions**, pour une **durée de 2 à 4 heures**.
- Les COPIL restreint rassemblent 4 pilotes des actions, élargis à 6 depuis 2024 en raison des missions à mener.
- **En 2024** : l'EMQVCT c'est 10 membres d'équipe de direction, 4 médiateurs, 10 formateurs PRAP habilité INRS, une kiné libérale, et tous les acteurs impliqués indirectement dans le personnel de nos établissements et nos partenaires. Echanges et partage.
- **Partenaires** : ARS, CARSAT, Maison de la Communication à La Rochelle, Université de Bordeaux (QENA), échanges lors des COP Nouvelle Aquitaine avec l'ARACT, échanges avec les 3 EMQVCT de Charente Maritime.





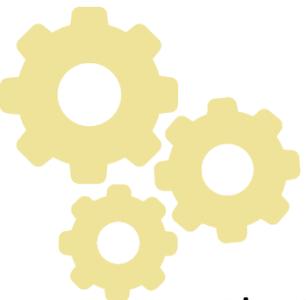
## Présentation des actions de l'EMQVCT GCSMS D'AUNIS et ASSOCIATION TREMÄ



# Restitution de l'enquête QENA Qualité de vie au travail

*Association Tremä - GCSMS d'Aunis*





# BAROMETRE DE MESURE DE LA QVT EN EHPAD : QENA

- L'outil utilisé repose sur un questionnaire soumis à la validation d'experts de terrain (secteur SMS) et des experts académiques (université de Bordeaux) qui ont suivi une méthode éprouvée pour sélectionner les dimensions de la QVT à observer.
- L'outil utilisé est composé de 70 questions abordant 14 dimensions de la QVCT.
- La lecture de la restitution permet de percevoir dès aujourd'hui les thèmes pour lesquels les professionnels mettent en avant des indicateurs positifs mais aussi des sujets pouvant être améliorés. Ces données « brutes » issues de l'enquête prendront toutefois pleinement leur sens une fois que le baromètre est reconduit pour voir si certains items progressent ou au contraire se dégradent.
- Il convient par ailleurs de conserver en tête :
  - ➔ Le caractère nécessairement subjectif des réponses dès lors que l'on mesure la perception que les personnes ont de leur QVT.
  - ➔ L'importance du contexte rencontré par l'établissement au moment de la passation de l'enquête.
- Les éléments présentés ci-après constituent une synthèse des résultats.



## TREMÄ - Score QVT Global et les POINTS D'APPUI pour les 3 EHPAD et le SSIAD-ESA

| Ets | % de participation | Score global | 3 leviers                            |                                     |                                    |
|-----|--------------------|--------------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1   | 68 %               | 56.7 %       | Equilibre vie pro – vie perso 64.7 % | Travail relationnel 64.8 %          | Autonomie 66.7 %                   |
| 2   | 70.83 %            | 56.6 %       | Conditions de travail 66.3 %         | Autonomie 70.7 %                    | Relations avec les collègues 76 %  |
| 3   | 72 %               | 61 %         | Autonomie 67.9%                      | Relations avec les collègues 69.9 % | Condition de travail 71.4%         |
| 4   | 70.32 %            | 64 %         | Rapport à l'établissement 70.8%      | Rapport au travail 73.3 %           | Relations avec les collègues 75.6% |

## GCSMS AUNIS - Score QVT Global et les POINTS D'APPUI pour les 6 EHPAD

| Ets | % de participation | Score global | 3 leviers                             |                              |                                       |
|-----|--------------------|--------------|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|
| 5   | 48 %               | 62.8 %       | Autonomie<br>70.8%                    | Rapport au travail<br>72.4%  | Rapport à<br>l'établissement 72.8%    |
| 6   | 60 %               | 48.1 %       | Relations avec les<br>collègues 57.8% | Rapport au travail<br>59.6%  | Autonomie<br>63.5%                    |
| 7   | 47 %               | 54.4 %       | Relations avec les<br>collègues 62.9% | Rapport au travail<br>63.4%  | Autonomie<br>65%                      |
| 8   | 49.9 %             | 18 %         | Rapport au travail<br>62.3%           | Travail relationnel<br>64.8% | Relations avec mes<br>collègues 81.5% |
| 9   | 77 %               | 56.9 %       | Rapport à<br>l'établissement 65%      | Autonomie<br>65.2%           | Rapport au travail<br>70.2%           |
| 10  | 40,96 %            | 55,6 %       | Relation avec les<br>collègues 66.2%  | Rapport au travail<br>69.7%  | Autonomie<br>69.7%                    |

## TREMÄ - Score QVT Global et les POINTS DE VIGILANCE pour les 3 EHPAD et le SSIAD-ESA

| Ets | % de participation | Score global | 3 points de vigilance             |                                       |                            |
|-----|--------------------|--------------|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| 1   | 68 %               | 56.7 %       | Exigences liées au travail<br>52% | Prise en compte de ma parole<br>49%   | Rythme de travail<br>32.8% |
| 2   | 70.83 %            | 56.6 %       | Conditions d'emploi<br>50.8%      | Circulation de l'information<br>46.8% | Rythme de travail<br>35.8% |
| 3   | 72 %               | 61 %         | Conditions d'emploi<br>57.9%      | Exigences liées au travail<br>50%     | Rythme de travail<br>35.3% |
| 4   | 70.32 %            | 64 %         | Conditions d'emploi<br>56%        | Circulation de l'information<br>55.8% | Rythme de travail<br>49.4% |

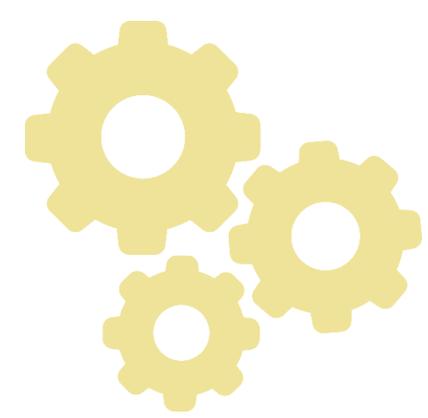
## GCSMS AUNIS - Score QVT Global et les POINTS DE VIGILANCE pour les 6 EHPAD

| Ets | % de participation | Score global | 3 points de vigilance              |                                     |                         |
|-----|--------------------|--------------|------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 5   | 48 %               | 62.8 %       | Circulation de l'information 55.6% | Equilibre vie pro – vie perso 54.7% | Rythme de travail 47.6% |
| 6   | 60 %               | 48.1 %       | Exigences liées au travail 41.3%   | Circulation de l'information 35.7%  | Rythme de travail 29.6% |
| 7   | 47 %               | 54.4 %       | Circulation de l'information 51.1% | Exigences liées au travail 45.8%    | Rythme de travail 36.2% |
| 8   | 49.9 %             | 18 %         | Circulation de l'information 39.3% | Relation avec l'encadrement 35.2%   | Rythme de travail 27.5% |
| 9   | 77 %               | 56.9 %       | Circulation de l'information 50.1% | Exigences liées au travail 48.5%    | Rythme de travail 42.9% |
| 10  | 40,96 %            | 55,6 %       | Exigences liées au travail 47.7%   | Circulation de l'information 45.8%  | Rythme de travail 33.9% |



# Prévention des **Risques** liés à l'**A**ctivité **P**hysique (**PRAP**)





L'Equipe mobile QVCT de Marans s'est fixé comme objectif de contribuer au développement de la culture de prévention des risques liés à l'activité physique.

10 personnes ressources formées (Formateur/Animateur PRAP)

10 nouvelles compétences aptes à sensibiliser et à former les différents professionnels de toutes les structures et services aux risques liés à l'activité physique en situation de travail.

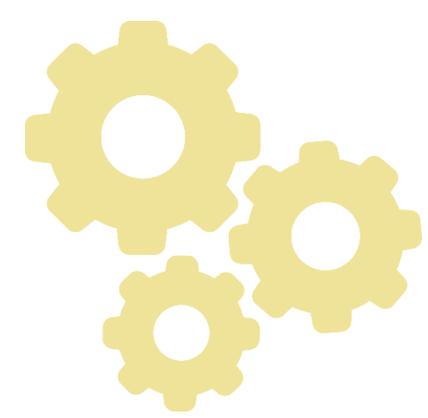
**Choix du profil** : ergothérapeutes, IDE référent, cadre de santé.



Au-delà d'une simple formation, il s'agit d'une démarche de  
prévention sur le long terme qui implique :

Une formation action auprès des professionnels

La mise en place d'un groupe projet.



Qui est concerné ?

Tous les salariés de nos établissements et services

**Animatrices**

**Cuisine/lingerie**

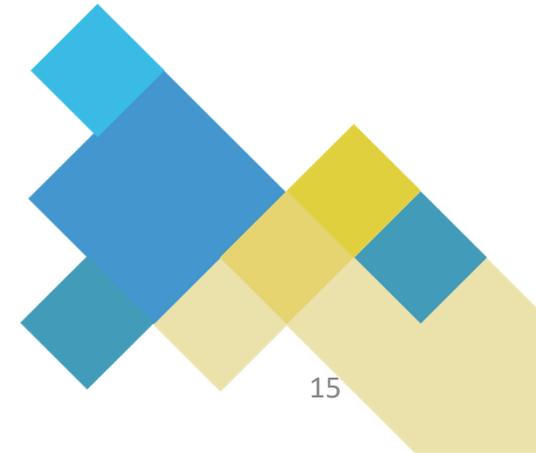
**Service technique**

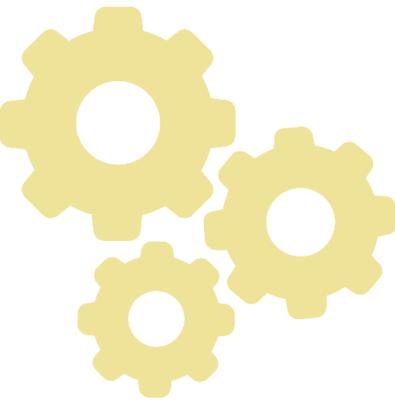
**Service de soins : IDE, AS, ASHQFF, AES, ASG**

**Hôtellerie**

**Autres professionnels**

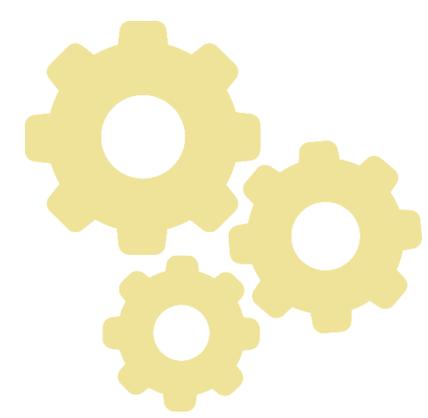
**Administration**





## 2 TYPES DE FORMATION PROPOSEES :

- PRAP 2S ALM (Sanitaire et Social Accompagnement à La Mobilité) :  
Professionnels du soins
- PRAP IBC (secteur industrie, BTP et commerce) : Professionnels des services techniques, de la cuisine, de la lingerie, des services administratifs
- La formation PRAP2S est constitué de 2 x 2 jours avec un intervalle de 15 jours
- La formation PRAP IBC sera de 2 x 1 jour avec intervalle de 15 jours.

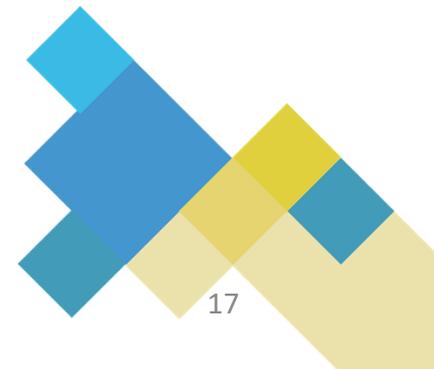


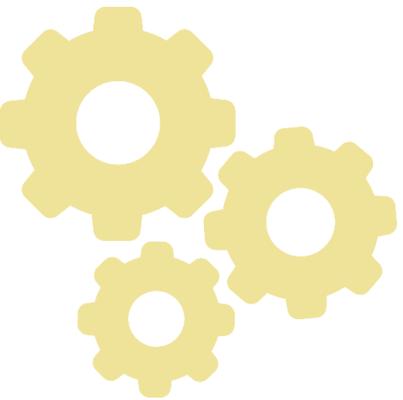
# OBTENTION POUR LES PERSONNES FORMEES D'UNE CERTIFICATION « **ACTEUR PRAP** »

**L'EMQVCT a obtenu l'Habilitation INRS CARSAT**

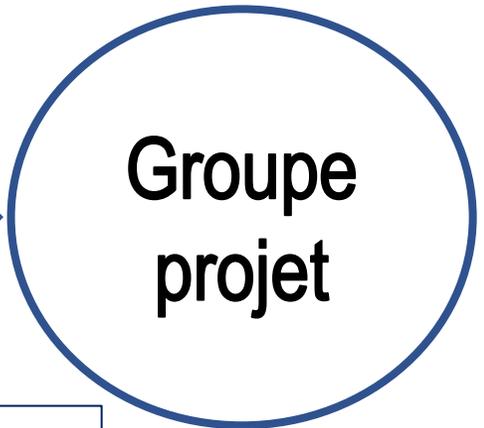
**du 3 octobre 2023 au 28 septembre 2028 pour les 10 formateurs.**

- Aptes à détecter des situations qualifiées de situation à risque :
- Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues

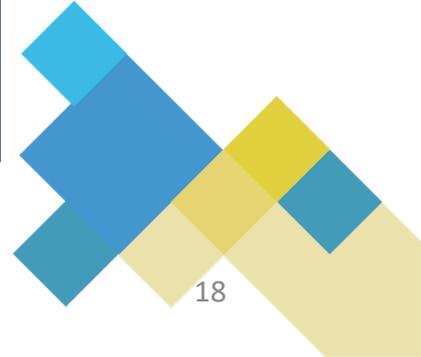


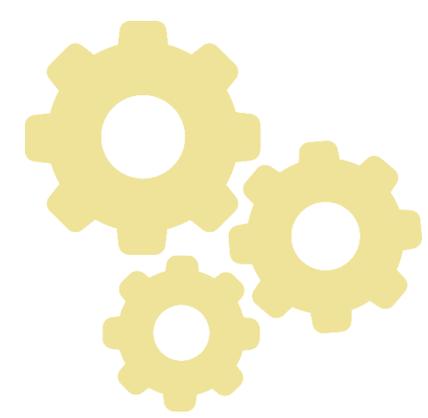


- Identifier des solutions avec mise en place rapide (mise en place de matériel, réorganisation de la situation de travail, de l'approche du résident/patient...)
- Identifier des solutions avec mise en place plus longue (travail de réflexion et d'analyse au sein du groupe projet – investissement important ou une réflexion équipe)



Une mise à jour (MAC) des compétences sera obligatoire tous les 2 ans





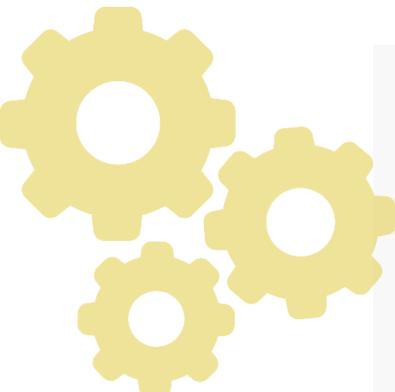
# ORGANISATION DEVELOPPEMENT DEMARCHE PRAP - EMQVCT

- 1 groupe directeurs/adjoint RH (20 personnes) - Journée d'information « **AMBASSADEURS PRAPS** »
- 3 groupes cadres/IDEC/IDE référente/RIC SSIAD (26 personnes)  
Formation PRAP2S (2\*2 jours avec 15 jours d'intervalle)
  - Groupes sur chaque site organisés par les équipes de direction/formateurs PRAP pour former tous les acteurs à la démarche soit en 2 ans un objectif de formation de 50 à 100% du personnel selon la volonté de chacun des sites et contexte interne.

# LA MINUTE PEP'S



**Présentation du 30 novembre 2023 :**  
Amandine DUPONT et Céline FOURREAU



# La Minute PEP'S

PRÉVENTION EN  
ENTREPRISE



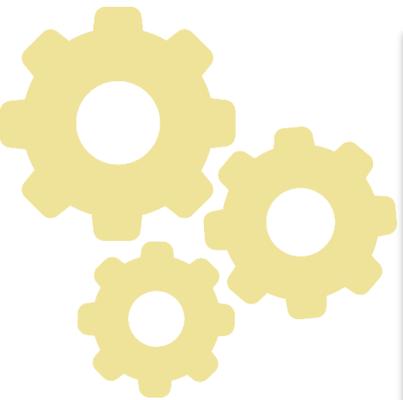
**Le Réseau de kiné  
qui personnalise  
votre prévention !**



**PEP'S**  
*Personnel  
En Pleine Santé*

LA MINUTE PEP'S, POUR UN PERSONNEL EN PLEINE SANTÉ





## Les objectifs du réseau PEP'S



### **Permettre à chaque collaborateur de devenir un expert de son corps**

Nous proposons un programme personnalisé avec un bilan individuel et des séances de suivis.



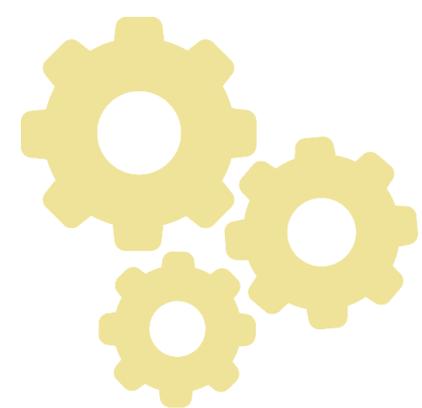
### **Sensibiliser à la prévention**

Une animation en groupe permet d'accéder aux bases de notre concept. Elle peut être un préalable au programme personnalisé ou se dérouler lors d'une journée Qualité de Vie au Travail.



### **Agir sur le terrain**

Pour proposer un programme personnalisé avec des mouvements simples, pratiques et efficaces. Ils sont applicables à tout moment sur les postes de travail.



.....

## Notre proposition : sur la base du volontariat

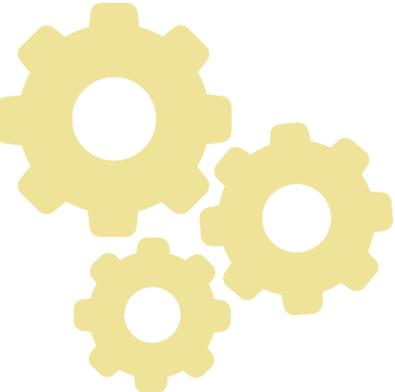
.....

### Une présentation collective de 1H30

- donner accès aux clés de la prévention et aux mouvements efficaces.
- Remise d'un livret préventif

### Le programme individuel PEP'S

- Un bilan de 30 minutes
  - 4 journées de suivis de 30 minutes + des fiches de mouvements préventifs
- Questionnaires de satisfaction  
-Comptes-rendus



# BILAN 2023 – LA MINUTE PEP'S

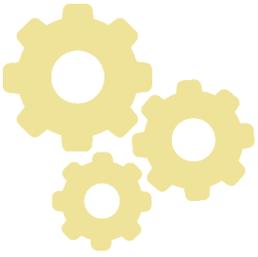


- **1<sup>er</sup> semestre 2023 :**  
**134** professionnels ont pu bénéficier des séances collectives  
(**13** séances avec en moyenne 10 participants)
  
- **2<sup>ème</sup> semestre 2023-Mars 2024 :**  
programmation des 5 séances individuelles pour les **30** personnes volontaires, soit **150** séances PEP's.

# La Médiation au sein de l'Equipe Mobile Qualité de Vie et Conditions de Travail :

## « Dispositif Interne de MEDIation » (DIMED)





## Médiation et EMQVCT

Définition du Conseil National de la Médiation :

« La médiation est un processus **structuré, volontaire et coopératif**,

de **prévention** et de **résolution amiable** des différends qui repose sur la **responsabilité** et **l'autonomie** des participants (...).

La médiation fait intervenir un médiateur dûment **formé**, ...

... tiers indépendant, neutre et impartial. **Facilitateur** de communication, **sans pouvoir** de décision, ni rôle d'expertise technique ou de conseil, le médiateur favorise le dialogue et la relation, notamment par des rencontres et des entretiens **confidentiels** ».

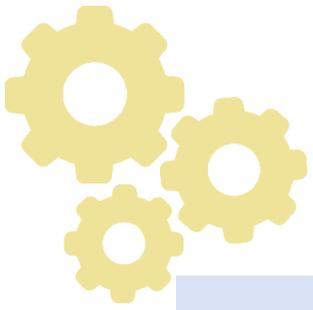
Un engagement écrit de toutes les parties prenantes

Résolution de conflits entre professionnels

Une solution coconstruite par les parties elles-mêmes

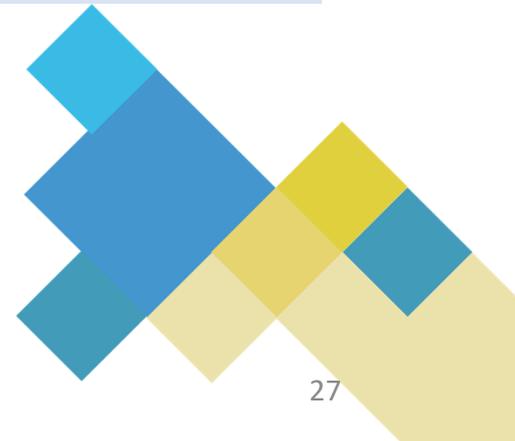
DU université de LR + MDC → 4 Médiateurs  
↳ co-médiation PUBLIC/ASSOCIATIF

Respect des 4 principes du médiateur (Code de déontologie)

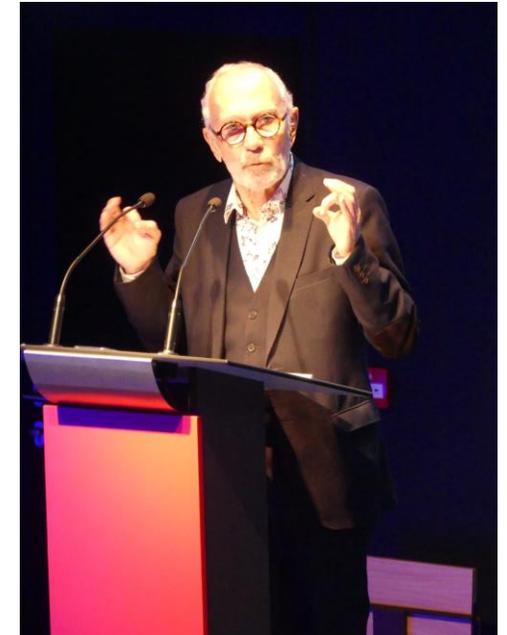


## Perspectives 2024

- Définition d'un cadre structurant pour la médiation au sein de l'EMQVCT (*modalités de saisine, modèle de convention et de trame d'accord de médiation,...*)
- Communication en direction des établissements et services de l'EMQVCT
- Engagement d'une réflexion quant au périmètre de la médiation au sein de l'EMQVCT (*intervention en cas de litiges entre 1 structure et 1 famille?...*)
- Engagement d'une réflexion relative autour des moyens de prévenir l'émergence de situations conflictuelles au travail par la promotion de la culture de la médiation
- Entretien des compétences des médiateurs / supervision
- Disponibilité pour, le cas échéant, réalisation des 1ères médiations



- **Actions de communication :**
  - Flyers présentation EMQVCT,
  - Présentation des résultats de l'EMQVCT en CSE et en réunion du personnel sur chaque site,
  - Conférence au bout d'un an de fonctionnement :  
« prendre soin des uns..., pour pouvoir prendre soin des autres »



**Présentation du 30 novembre 2023 :**  
Michel BILLE, sociologue



*Merci pour votre attention*

