

4<sup>ème</sup> édition



24 & 25 septembre 2015

CNOSF - Maison du Sport Français - Paris 13

# TROPHEE DE L'INNOVATION RH

## Dossier de candidature 2015

### Trophée de l'innovation en Ressources Humaines FHF – MNH

*Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, la FHF et la MNH proposent de récompenser des établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux ayant mis en œuvre des actions innovantes dans le domaine des RH du personnel médical et non médical.*

Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer en déposant un dossier de candidature **avant le 15 mai 2015**

par mail à [nadine.driss@sphconseil.fr](mailto:nadine.driss@sphconseil.fr)

ou par courrier à l'adresse suivante : SPH Conseil, 1 bis rue Cabanis - 75014 PARIS

*pour plus d'informations : Nadine DRISS, tél. 01 44 06 84 49*



## OBJECTIF

Ce prix récompense et met en valeur des actions innovantes des établissements en matière de politique de ressources humaines du personnel médical et non médical. Tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux peuvent participer.

Ce prix permet :

- de valoriser le travail de vos équipes et faire connaître vos initiatives,
- de promouvoir votre établissement,
- de diffuser vos initiatives auprès des autres établissements et permettre ainsi de faire progresser collectivement la politique des RH,
- d'être distingué par la FHF et la MNH.

## TYPES D'ACTION

Cette année, aucun thème n'est défini a priori afin de permettre un retour d'expériences dans tous les domaines de la GRH du personnel médical et non médical.

Plusieurs projets seront retenus. Si votre projet ne l'est pas il fera cependant l'objet d'une publication sur le site internet de la FHF sauf avis contraire de votre part.

## SELECTION DES CANDIDATURES

La sélection se fera par un jury composé majoritairement de professionnels des établissements de santé et de partenaires institutionnels à partir des critères d'évaluation suivants :

- une méthodologie développée de façon claire,
- le caractère innovant du projet,
- un calendrier d'actions qui démontre que le projet est passé au stade opérationnel,
- l'évaluation de ses résultats et les indicateurs utilisés,
- l'intérêt pour le service public hospitalier,
- le caractère transposable du projet à d'autres établissements,
- le travail d'équipe nécessaire à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet.

## REMISE DES PRIX

Les trophées seront remis lors des rencontres RH des 24 et 25 septembre 2015. Ils feront également l'objet de diffusion dans les supports de communication de la FHF et de la MNH.

**FICHE DETAILLEE**

(3 pages maximum)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : Résidence Périer – EHPAD de Senonches

Service : Direction

Adresse : 1, Route de Dreux

Code postal : 28250

Ville : SENONCHES

Personne référente : Patrick TRIESTE

Fonction : Directeur

Tél. : 02 37 37 73 27

E-mail : direction@ehpadsenonches.fr

**Domaines** (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

ATTRACTIVITE

COMMUNICATION INTERNE

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE AU TRAVAIL

COOPERATIONS ENTRE ETABLISSEMENTS

COOPERATION ENTRE PROFESSIONNELS

DIALOGUE SOCIAL

FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

GESTION RH / CONTROLE DE GESTION

GPEC

MANAGEMENT

ORGANISATION DU TRAVAIL

POLITIQUE SOCIALE

AUTRES (préciser) .....

**Personnel concerné :**

PM

PNM

## Titre

# La prévention des risques psycho-sociaux

## Contexte et objectifs

La prévention des risques psycho-sociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels. Notre action vise à questionner nos organisations du travail, les pratiques relationnelles que nous mettons en œuvre ainsi que les éventuelles conditions de travail qui seraient préjudiciables à la santé de nos agents.

Enfin, notre objectif était également de sortir de la problématique individuelle de la gestion des cas de souffrance au travail pour envisager une prise en charge globale soucieuse de reconnaître la place et le rôle de chacun des acteurs de l'institution.

## Description du projet, actions réalisées et calendrier

Notre projet consiste à dresser une cartographie des risques et à mobiliser les professionnels autour de l'élaboration d'un plan d'action. Ce projet comporte 3 phases : **1)** La préparation de la démarche (étude documentaire, réunion de lancement le 11/03/2015, co-construction du questionnaire le 22 avril, entretiens avec des acteurs-clés le 29 avril). **2)** Le diagnostic (réalisation d'une enquête anonyme auprès des personnels entre le 18 et le 29/05, entretiens individuels et collectifs en juin et septembre, observations terrain de début juin à fin septembre). **3)** Définition d'un plan d'actions et élaboration des indicateurs de suivi. Le plan d'actions s'appuie sur les axes stratégiques déterminés lors de la phase 2.

Le calendrier détaillé du projet est joint en annexe.

## Méthode adoptée : association des différents acteurs, instances...

L'accompagnement par un prestataire externe dont la compétence sur ce champ est reconnue nous a paru comme un gage d'objectivité de la démarche et un moyen de mettre en œuvre un accompagnement participatif. Ce parti pris nous permettait également d'envisager la construction de solutions opérationnelles en phase avec nos réalités.

Soulignons notamment que les observations-terrain s'appuient sur l'intervention d'un ergonomiste et que la construction du plan d'actions se fonde sur l'analyse partagée des résultats du diagnostic et l'apport de retours d'expérience du prestataire.

## Résultats obtenus et modalités d'évaluation : organisationnel, financier, impact pour les agents et les patients...

Le projet vient d'être engagé. Les 1<sup>ers</sup> résultats se mesurent en termes de mobilisation des professionnels au sein du comité de pilotage et du 1<sup>er</sup> groupe de travail chargé de co-construire le questionnaire à adresser à tous les agents. Cette mobilisation concerne aussi certains professionnels en tant qu'acteurs-clés. Ils sont les 1ers à avoir été entendus lors d'entretiens individuels. Enfin, les instances et plus particulièrement le CHSCT et LE CTE sont parties prenantes de la démarche.

Dans la phase « Evaluation du plan d'actions », le comité de pilotage sera transformé en comité de suivi.

**A Senonches, le 12/05/2015**

Par délégation  
La Cadre de santé paramédicale



  
Christine LECUYER



**FICHE SYNTHETIQUE**

(publiée sur internet)

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : Résidence Périer – EHPAD de Senonches

Service : Direction

Adresse : 1, Route de Dreux

Code postal : 28250

Ville : SENONCHES

**Domaine :**

Conditions de travail et santé au travail, Coopération entre professionnel, Dialogue social, Management, Organisation du travail

**Personnel concerné :**       PM       PNM

**Titre**

Démarche de prévention des risques psycho-sociaux

**Résumé (maximum 10 lignes)**

La santé au travail est une notion composite évoquant de nombreuses dimensions à prendre en compte. Pour la direction de l'Etablissement, l'enjeu est double. Il s'agit, d'une part, de garantir la qualité de prise en charge des personnes accueillies et, d'autre part, d'amener les professionnels à être partie prenante de la construction de leur qualité de vie au travail.

La direction de la Résidence Périer s'est donc engagée dans une démarche au long cours. Tout d'abord par le biais d'un projet architectural de grande ampleur porté par la conviction que l'espace de vie pour les résidents et l'environnement professionnel pour les agents sont participatifs de cette qualité de vie. Ensuite et en parallèle, la Résidence Perier a initié une démarche d'amélioration des conditions de travail avec le soutien d'un cabinet conseil. L'objectif est de dresser un état des lieux de la santé des professionnels au sein de l'établissement puis d'élaborer des plans d'actions efficaces et co-construits.»

J'autorise la publication de cette fiche sur le site internet de la FHF et dans d'autres supports de communication.

ANNEXE – CALENDRIER DETAILLE DU PROJET

