

PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016

FICHE DETAILLEE

(3 pages maximum)

Etablissement :

Nom de l'établissement : EPSM DES FLANDRES
Service : PSYCHIATRIE
Adresse : 790 ROUTE DE LOCRE
Code postal : 59270
Ville : BAILLEUL
Personne référente : J. DEPRINCE
Fonction : DIRECTEUR QUALITE GESTION DE RISQUES
Tél. : 03.28.43.47.87
E-mail : Janick.deprince@epsm-des-flandres.com

Domaine(s) (cochez 1 ou plusieurs domaines) :

- Attractivité
- Communication interne
- Conditions de travail et santé au travail
- Coopérations entre établissements
- Coopération entre professionnels
- Dialogue social
- Formation et développement des compétences
- Gestion RH / Contrôle de gestion
- GPEC
- Management
- Organisation du travail
- Politique sociale
- Autre (préciser)

Personnel concerné :

- PM PNM Ensemble du personnel



Titre

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Contexte et objectifs

Dans le cadre des Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail, structurer une organisation qui permette de prendre en charge les Risque Psycho-Sociaux dans notre Etablissement.

L'objectif final est de pouvoir atteindre une Qualité de Vie au Travail par la mise en place d'une Politique de Prévention Primaire des RPS.

Description du projet, actions réalisées et calendrier

De 2013 à 2014 une formation Inter Etablissements (3 EPSM, 1 CH, 1 Centre de Soins) a été mise en place avec comme objectif d'élaborer dans nos Etablissements une cartographie des Risque Psycho-Sociaux.

En 2014, mise en place d'un Comité de Pilotage et d'une Cellule de Veille (pour prendre en charge les situations difficiles)

Mise en place d'un Règlement Intérieur, séances d'informations et de formation, livret détachable de présentation mis dans le journal d'entreprise, triptyque pour diffusion à chaque professionnel en cours d'élaboration.

Elaboration d'un questionnaire sur la base des indicateurs de Gollac en complément du questionnaire ERP

Depuis 2015, analyse de situations dans plusieurs services de l'Etablissement avec retour vers les équipes et plan d'actions pour la plupart d'entre elles.

Déclenchement à 2 reprises de la Cellule de Veille pour un accompagnement plus spécifiques de 2 unités en difficulté.

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

Tous les résultats d'analyse sont présentés en Comité de Pilotage pour mettre en évidence :

- Les points positifs,
- Les axes de progrès ou d'amélioration
- La décision de déclencher la Cellule de Veille

Pour 2 unités un suivi spécifique a été établi pour essayer de trouver des solutions pragmatiques et viables avec l'encadrement et les professionnels

Un point régulier est fait sur les travaux du Comité de Pilotage en CHSCT

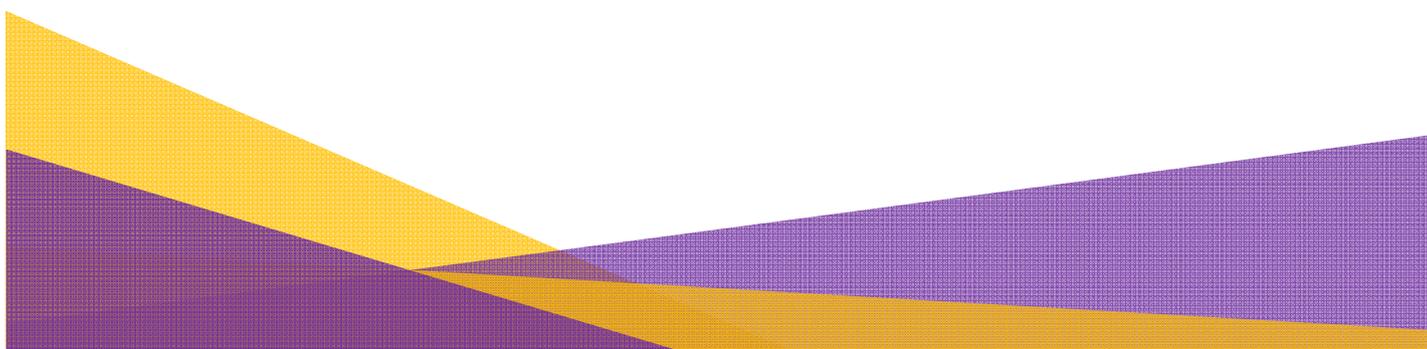
Volonté à travers cette qualité de vie au travail à atteindre de pouvoir aussi améliorer la qualité et la sécurité des soins par une réflexion sur l'organisation des soins et sur les pratiques professionnelles.

Date et signature du Chef d'établissement

Bailleul, le 12 Mai 2016

Mme Verhoest Dominique

Directrice de l'EPSM des Flandres



PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016

FICHE SYNTHETIQUE

(publiée sur internet)

Etablissement :

Nom de l'établissement : EPSM des Flandres

Service : Psychiatrie

Adresse : 790 Route de Locre

Code postal : 59270

Ville : Bailleul

Domaine(s)

CARTOGRAPHIE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Titre

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Résumé (maximum 10 lignes) :

Mise en place d'une structuration de la prise en charge des Risques Psycho-Sociaux par la mise en place d'un Comité de Pilotage et d'un questionnaire spécifique construit sur la base des indicateurs de Gollac et venant en complément du questionnaire sur l'Evaluation des Risques Professionnels.

Analyse des questionnaires en Comité de Pilotage et retour des résultats voire des préconisations auprès de l'encadrement dans un 1^e temps puis auprès des équipes pour échanges sur les propositions faites.

Existence d'une cellule de Vigilance, émanant du Comité de Pilotage, dans le cas de situation complexe demandant une étude, voire un accompagnement plus spécifique.

A ce jour, 6 Unités Fonctionnelles ou services – 1 Direction Fonctionnelle et 1 Filière Professionnelle ont bénéficié de cette analyse et de cet accompagnement.

Des solutions pragmatiques sont en cours de mise en place dans toutes ces unités.

Un accompagnement est mis en place pour certains afin de suivre l'évolution du contexte de travail ou de l'organisation du travail afin d'obtenir une Qualité de Vie au Travail pouvant retentir sur la qualité des soins ou des prestations au bénéfice des patients

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

PRIX DE L'INNOVATION RH

DOSSIER DE CANDIDATURE 2016

TITRE

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

1/ Contexte et Objectifs :

Dans le cadre des Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail, structurer une organisation qui permette de prendre en charge les Risques Psycho Sociaux dans notre Etablissement.

L'objectif final est de pouvoir atteindre une Qualité de Vie au Travail par la mise en place d'une Prévention Primaire des RPS.

2/ Description du Projet, actions réalisées et calendrier :

De 2013 à 2014, dans le cadre des CLACT, une formation Inter Etablissements (3 EPSM, 1 Centre Hospitalier, 1 Centre de Soins) a été mise en place avec comme objectif d'élaborer dans nos Etablissements une « Cartographie des Risques Psycho-Sociaux ».

Cette formation s'est déroulée, à raison de 3 jours par mois, sur une durée totale d'une année.

Pour notre Etablissement ont pris part à cette formation :

- Des Membres du CHSCT,
- Le Médecin de Santé au Travail,
- Le Psychologue du Personnel,
- L'Assistante Sociale du Personnel,
- Une Ergonome,
- Des Membres de l'Equipe de Direction.

En 2014, à la fin de cette formation, un Comité de Pilotage RPS constitué de toutes ces personnes a été constitué.

Très rapidement au regard de l'évolution de l'objectif recherché la proposition a été faite de renommer ce Comité de Pilotage « Comité de Pilotage Qualité de Vie au Travail ».

2.1/ Actions réalisées début depuis 2015 :

- Mise en place d'un règlement intérieur de fonctionnement,
- Elaboration d'un support/questionnaire RPS intégré au Document Unique et basé sur les Indicateurs de Gollac,
- Diffusion d'un livret interne dans le journal d'entreprise reprenant les finalités, le mode de signalement, les personnes à contacter...
- Campagne d'information auprès des cadres et responsables de service,
- Campagne d'information auprès des professionnels de l'Etablissement,
- Réalisation d'un triptyque pour distribution à tous les professionnels de l'Etablissement, (en cours)
- Mise en place d'une Cellule de Vigilance pour les situations difficiles mises en évidence lors de l'analyse des questionnaires distribués dans les unités de travail.

Toutes les actions ont déjà été réalisées.

Le Comité de Pilotage (réunion environ tous les 2 mois) est opérationnel ainsi que la Cellule de Vigilance.

Les séances d'information ont eu lieu ainsi que la diffusion du livret.

Reste à ce jour à diffuser le triptyque à tous les professionnels de l'Etablissement.

3/ Méthode adoptée : association des différents acteurs, instances...

En parallèle avec les audits d'Evaluation des Risques Professionnels, est distribué le questionnaire des Risques Psycho-Sociaux.

Ce questionnaire est distribué de manière anonyme puis récupéré pour analyse et présentation en Comité de Pilotage QVT.

Le Comité fait alors le bilan des

- Points positifs,
- Axes de progrès ou d'amélioration,

- Décision de déclenchement de la Cellule de Vigilance.

Les résultats sont, dans un 1^e temps, présentés au(x) responsable(s) de l'unité ou service.

Puis une restitution est faite à l'ensemble des professionnels de cette unité ou service pour discussion, échanges, propositions d'actions d'amélioration.

Ces retours sont effectués par 2 membres du Comité de pilotage.

L'avancée des travaux réalisés en Comité de Pilotage fait l'objet d'une présentation à chaque séance du CHSCT et du Comité de Prévention de Gestion des Risques.

Le Coordonnateur des Risques Psycho-Sociaux, Directeur des soins chargé de Missions à la Direction Générale, effectue le lien avec le Directeur Général de l'Etablissement.

4/ Résultat obtenus et modalités d'évaluation :

A ce jour ;

- 6 Unités Fonctionnelles,
- 1 Direction Fonctionnelle,
- 1 Filière Professionnel

Ont fait l'objet de cette analyse.

Des propositions d'organisation ou d'évolution ont pu être faites dans ces différentes unités ou filières avec pour 2 d'entre elles un accompagnement plus spécifique de la part du Comité de Pilotage QVT.

Cette approche se veut pouvoir améliorer les conditions d'exercice des professionnels et par la même améliorer les pratiques professionnelles pour une meilleure prise en charge des patients et résidents de notre Etablissement.