

POLE DE SANTE MENTALE LA CONFLUENCE



FAM Psy : 40 lits – 35,97 ETP
USLD Psy : 80 lits – 51,16 ETP

118 rue de la Croix Périgourd
37 540 Saint Cyr sur Loire



Depuis 2014, le Pôle de Santé Mentale la Confluence a initié une politique de gestion des ressources humaines et des compétences alliant les différents domaines que sont la santé au travail (dont les RPS) et la qualité de vie au travail. La réflexion sur la Qualité de Vie au Travail s'inscrit dans une démarche globale d'évaluation et d'évolution des objectifs des deux services, USLD et FAM créés en 2010, dont les projets d'établissement sont en cours de réécriture. Cette démarche prend une place importante dans la stratégie globale de l'entreprise.

1. CONCEVOIR LA DÉMARCHÉ

- La démarche s'appuie sur les résultats des enquêtes de satisfaction salariés 2015 et 2016 mettant en avant principalement des notions de non reconnaissance au travail.
- Le COPIL est constitué du directeur, d'une représentante du personnel, d'un psychiatre et des responsables de service.
- Le COPIL QVT a retenu l'outil de diagnostic dit de "La Boussole"

2. POSER LE DIAGNOSTIC

- Afin d'éclaircir ces notions abstraites d'insatisfaction des salariés, nous avons décidé de mettre en place un diagnostic à partir d'une page blanche sans concession et sans présager des actions futures à mener.

3. EXPÉRIMENTER

- L'état des lieux a fait ressortir des thématiques prioritaires de réflexion pour lesquelles chaque salarié sera à la fois contributeur et acteur, de la définition à la mise en place de ces actions. Cette contribution passe directement par la construction, en groupe de travail, des expérimentations prioritaires.

4. PÉRENNISER

- L'accompagnement au changement de posture de l'ensemble des professionnels permettra ainsi un management contributif favorisant l'amélioration continue de la Qualité de Vie au Travail.

FOCUS SUR LE DIAGNOSTIC

Le COPIL QVT a décidé de faire participer l'ensemble des salariés, et non un échantillon représentatif des salariés, afin de confronter les regards, de partager les valeurs, de mettre en lumière les difficultés et les points forts de l'établissement.

- 9 groupes pluridisciplinaires de 12 salariés se sont réunis à deux reprises (5 heures par groupe) :
- 1 groupe IRP (CE / DP/ CHSCT)
 - 3 groupes du Service USLD et 3 du service FAM
 - 1 groupe CODIR (sans directeur)
 - Le Directeur

Ces groupes ont été animés hors hiérarchie par l'Aract.

L'état des lieux a été réalisé via l'outil "La Boussole" permettant une vision stratégique de la Qualité de Vie au Travail macro, ascendante, croisée et partagée de l'ensemble des salariés du PSMC. Cet outil reprend les 6 grandes thématiques de la Qualité de Vie au Travail.



Ce diagnostic a permis de faire un bilan de 5 ans d'existence des services, de mettre en lumière la forte implication des salariés et la nécessaire évolution du mode de management de l'établissement.

La restitution constituera le point de départ d'un management contributif en permettant aux salariés d'être force de proposition et acteurs dans la réalisation des actions : de la parole aux actes.

NOS DIFFICULTES AU COURS DE LA DEMARCHE

- Constitution de groupes homogènes
- Organiser la participation de tous aux groupes

QU'EST CE QUE LA DEMARCHE A CHANGE CHEZ NOUS ?

Réponse au questionnement émergeant des résultats des enquêtes de satisfaction salariés sur le besoin de reconnaissance en le définissant comme un besoin de contribuer. Adaptation du mode de management en réponses aux nouvelles attentes des salariés : management contributif.

NOS REUSSITES

- Fort investissement des salariés
- 92 % de participation
- Espace de parole libérée
- Référentiel de valeurs partagées

