1er Numéro | Janvier 2019

Plan Régional Santé au Travail
Pays de la Loire

NOUVEAU

QVT LE MAG ! 1er NUMÉRO

DOSSIER EXCLUSIF

DE NOMBREUX TEMOIGNAGES

QVT
Qualité de vie au travail

A TRAVERS TOUTE LA REGION

Vous souhaitez en savoir plus sur la Qualité de Vie au Travail **?**

Rendez-vous sur le site du PRST3 ou de l'Aract des Pays de la Loire pour accéder aux saisons 1 et 2 de notre web série pour comprendre **et** agir **sur la QVT !**

QVT
Qualité de vie au travail

Saison 1
Comprendre la QVT

- C'est quoi la QVT ?
- QVT : quelle plus value pour mon entreprise ?
- QVT : une obligation ou un engagement ?
- Comment convaincre Direction, IRP, salariés...
- #QVT #RPS #RSE

Saison 2
La méthode pas à pas et en temps réel

- QVT : comment se lancer ?
- QVT : les 4 grandes étapes
- Zoom sur l'étape 1
- Zoom sur l'étape 2
- Zoom sur l'étape 3
- Zoom sur l'étape 4

Aract PAYS DE LA LOIRE

Plan Régional Santé au Travail Pays de la Loire

L'Édito

Dans le cadre du 3ème Plan Régional Santé au Travail de notre région, le sujet de la Qualité de Vie au Travail a été inscrit parmi les thèmes centraux sur lesquels partenaires sociaux et préventeurs ont voulu travailler, au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, et au bénéfice de la performance économique et sociale.

Avec le premier numéro de ce journal régional, nous entamons une série de parutions qui mettra en évidence des réalisations concrètes, en Pays de la Loire, dans des entreprises de taille modeste ou moyenne sur des sujets « QVT ».

C'est un choix délibéré, car nous croyons profondément que cette notion de Qualité de Vie au Travail n'a d'existence qu'à travers des manifestations pragmatiques. En effet, trop souvent, on entend dire que cela se résumerait à une activité de loisir ou de bien-être invitée dans l'entreprise.

Or, parler de QVT, c'est nécessairement parler avant tout du travail, de son contenu, de ce qu'il dit de nous, de ce qu'il fait de nous. C'est ce que donnent à voir les multiples exemples que le groupe de travail du PRST3 nous propose ici sous forme de témoignages. Dans chacune de ces situations, les salariés et/ou le chef d'entreprise ont identifié une question, un enjeu, un problème, et, ensemble, ils échangent, ils créent une réponse adaptée, qui prend en compte les besoins et les positions de chacun. Ce faisant, ils font naître leur propre méthode pour améliorer la Qualité de Vie au Travail.

C'est en effet bien là que se situe la valeur ajoutée de cette approche QVT : au-delà du règlement d'un problème concret, tangible, la démarche fait émerger d'autres enjeux, souvent plus profonds, et ouvre une possibilité d'appréhender demain de nouveaux problèmes du quotidien de façon différente, plus participative. Cette approche permet davantage de sérénité et de qualité dans la gestion des projets et des difficultés.

Certains témoins disent d'ailleurs très clairement avoir beaucoup appris de cet exercice : ils citent notamment l'importance de discuter très en amont des projets, la nécessité de reconnaître le travail de chacun, le besoin d'instaurer des espaces de discussion et de les faire perdurer.

Nous espérons que vous prendrez plaisir à découvrir les expériences de ces professionnels et de leurs équipes, et que, demain, la QVT deviendra aussi une préoccupation au sein de votre espace de travail.

Bonne lecture !

Cécile JAFFRÉ
Responsable du service SANTÉ SECURITÉ
Référente PRST3
Pôle Travail - DIRECCTE DES PAYS DE LOIRE

Plan Régional Santé au Travail Pays de la Loire 2016 2020

ENSEMBLE

Développer
la culture de prévention

Améliorer
les conditions de travail

Préserver
la santé au travail

prst-pdl.fr

La QVT est dans le pré !

Afin d'améliorer son attractivité, le service de remplacement de Mayenne souhaite améliorer l'accueil et la considération des agents qui viennent remplacer les agriculteurs pour des raisons de congés/d'arrêts maladie. L'objectif est de renforcer les conditions de travail et de sécurité, quel que soit le lieu de détachement.

Association Mayenne Grand Ouest
Service de remplacement dans le secteur de l'agriculture
Effectif : 15 salariés
Lieu : Saint Georges Buttavent
Correspondants PRST3 : MSA Mayenne-Orne-Sarthe et Aract

Nous avons travaillé sur la contractualisation entre l'association, les exploitants et les agents de remplacement, aussi bien sur l'aspect économique que social, et sur la qualité du travail attendue au cours du remplacement.

Améliorer les conditions de travail
et d'emploi d'une filière,
c'est aussi ça la QVT !

Comment vous y êtes vous pris ?
Avec le soutien de la MSA et de l'Aract, 2 représentants de l'association, 2 exploitants et 2 agents de remplacement ont mis en lumière les bonnes pratiques, et les points à améliorer, afin de pouvoir produire un nouveau support de contractualisation et un carnet de missions : redéfinir ensemble les règles de travail, rôles et fonctions de chacun.

Constat et plus-value ?
Aujourd'hui, le travail de nos agents est mieux pris en considération, il y a un réel échange avec les exploitants, et une capacité d'action sur leur travail. C'est une véritable force, qui sert l'attractivité du service, l'articulation vie privée/vie professionnelle des exploitants et la Qualité de Vie au Travail des agents.

3 conseils pour d'autres entreprises

> Oser organiser une discussion avec toutes les parties prenantes
> Tester de nouvelles façons de travailler
> Rester modeste et très concret dans les actions à mener

Les suites de l'aventure ?
Ce travail sera présenté au Conseil d'Administration de l'association, et une fois validé, il sera déployé sur tout le département. Il contribuera à améliorer les conditions de travail de tous nos agents de remplacement.

#Fonderie #Numérique : pourquoi pas ?

La Fonderie Bouhyer, située à Ancenis, est spécialisée dans la production de contrepoids pour l'industrie de la manutention et des travaux publics. La Fonderie Bouhyer a souhaité mettre en place un outil numérique pour améliorer les conditions de travail de ses salariés, notamment au niveau du contrôle de la qualité des pièces.

GROUPE BOUHYER

Fonderie Bouhyer
Industrie de la métallurgie
Effectif : 250 salariés
Lieu : Ancenis
Partenaires : Quai des Apps et Aract

Choisir la réalité augmentée pour améliorer le travail et les conditions de travail, c'est aussi ça la QVT !

L'objectif du projet est de moderniser l'entreprise via le numérique, et d'en faire un outil de cohésion sociale. C'est le moyen de se projeter dans l'entreprise du futur, en mettant nos collaborateurs au cœur de ce projet.

3 conseils pour d'autres entreprises

> Le numérique devient une priorité pour maintenir la compétitivité d'une entreprise
> Rendre le métier plus attractif par le numérique pour fidéliser ou recruter
> Faire simple et avec les salariés concernés par la transformation

Comment vous y êtes vous pris?
Nous avons fait appel à un prestataire de solutions numériques avec une démarche basée sur l'expérience utilisateur. Nous avons bénéficié d'un accompagnement de l'Aract, pour questionner le projet d'un point de vue socio-organisationnel, afin d'identifier les risques et opportunités et de les intégrer à la conduite du projet. Nous sommes partis du travail pour mettre l'outil au service de ce travail et de ceux qui le réalisent.

Constat et plus-value ?
Grâce à cette solution, nous gagnons un temps précieux sur le contrôle des pièces (5 fois moins de temps), et sommes certains de la qualité de la pièce contrôlée. Le fait que la transformation ait été conduite avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise a contribué à la réussite et à l'appropriation du changement.

Les suites de l'aventure ?
Nous avons revu notre façon de conduire les projets en interne en mettant en discussion très en amont la problématique dans les ateliers pour en faire un réel projet d'entreprise.

2 salariées sur 4 en congé maternité et alors ?!

Ce laboratoire nantais est reconnu pour son savoir-faire artisanal : la création de prothèses dentaires esthétiques et la fabrication d'exemplaires uniques (colorimétrie, morphologie). Chaque poste de travail requiert une expertise particulière dans les étapes de la fabrication… Alors comment assurer la continuité et la qualité du travail alors que deux expertes vont simultanément s'absenter pour un congé maternité ?

Suite à l'annonce des congés maternité de nos deux collègues, il était nécessaire de revoir l'organisation et la répartition du travail de chacun pour la période à venir afin de maintenir la qualité des prestations de l'entreprise et les bonnes conditions de travail des employés restants.

Laboratoire Baudry
Laboratoire de prothèses dentaires
Effectif : 4 salariés
Lieu : Nantes
Partenaires : CMA 44 et Aract

Comment vous y êtes vous pris ?
Nous avons analysé les postes des salariées partant en congé maternité et étudié la répartition des tâches vis-à-vis des deux salariés restants. Cela nous a permis de définir, ensuite, un profil à recruter afin de compléter les savoir-faire déjà présents. Enfin, nous nous sommes mis d'accord sur les priorités à traiter pendant cette période.

Constat et plus-value ?
À court terme, cela nous a permis d'aborder sereinement la période de transition. Mais ce travail a été bénéfique à d'autres niveaux : valorisation et reconnaissance du travail de chacun, mise en lumière du travail réel et décloisonnement des compétences.

Les suites de l'aventure ?
Ce travail a permis de restructurer le dialogue professionnel au sein de l'entreprise afin d'améliorer les dysfonctionnements dans le travail. Cette analyse du travail s'est élargie aux autres postes de l'entreprise et font l'objet de discussions régulières lors des réunions d'équipe afin de pérenniser le travail et d'anticiper un fonctionnement en mode dégradé quelle que soit la nature de l'absence (formation, réunion, arrêt maladie, congé…).

Partager le savoir-faire et organiser le travail,
c'est aussi ça la QVT !

3 conseils pour d'autres entreprises

> Prendre en compte l'expertise de chacun pour améliorer le travail
> Redéfinir les tâches prioritaires
> Pérenniser ce travail lors de réunions d'équipe

Mon moulin, mon moulin va très vite, grâce à la QVT !

Afin d'impliquer ses salariés dans la performance globale de l'entreprise, Terrena Meunerie mise sur une démarche de Qualité de Vie au Travail.

Terrena Meunerie
R&D et distribution de produits de meunerie
Effectif : 200 salariés
Lieu : La Varenne
Correspondant PRST3 : Aract

Notre demande initiale était de pouvoir fidéliser les salariés présents en leur offrant une meilleure organisation du travail, en les impliquant dans les propositions d'amélioration pour concevoir les nouveaux systèmes de travail. Nous voulions également créer une culture commune d'entreprise, un esprit d'équipe pour accroître la contribution de chacun à l'effort collectif de la performance.

Comment vous y êtes vous pris ?
Nous avons priorisé un chantier en concertation pour cette année : la conduite de l'entretien professionnel. Persuadé de la nécessaire expérimentation, le groupe de travail a proposé une nouvelle organisation et une nouvelle trame pour les ouvriers/ETAM. Chaque salarié et manager a pu s'en emparer, la tester et la faire évoluer. La plus-value de ce travail a été présentée lors du séminaire encadrement.

Constat et plus-value ?
Nous avons réussi à mettre en place les espaces de discussion nécessaires pour toucher et impliquer l'ensemble des salariés dans la démarche Qualité de Vie au Travail.

Les suites de l'aventure ?
La méthodologie de travail mise en place a beaucoup plu et pourra être répliquée pour d'autres chantiers. Nous aimerions traiter 3 chantiers QVT par an.

3 conseils pour d'autres entreprises

> Associer les représentants du personnel le plus en amont possible
> Ne pas négliger le volet social d'un projet d'entreprise
> Impliquer salariés et managers

Choisir le dialogue social et le dialogue professionnel pour être performant,
c'est aussi ça la QVT !

Vous êtes une entreprise des Pays de la Loire, **de** moins de 50 salariés, **et souhaitez bénéficier d'un** accompagnement Qualité de Vie au Travail **dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail (PRST3) ?**

QVT

Qualité de vie au travail

Vous pouvez adresser vos demandes à
paysdelaloire@anact.fr
Votre candidature sera étudiée par le groupe QVT

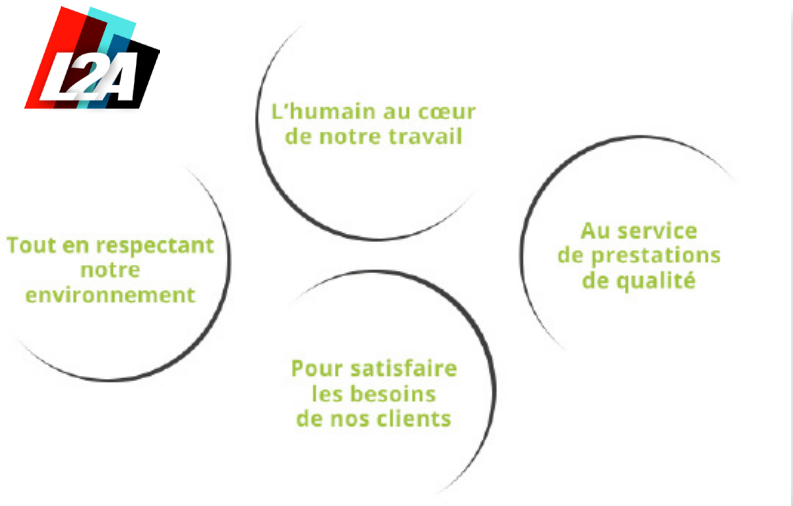
Aract PAYS DE LA LOIRE

Plan Régional Santé au Travail Pays de la Loire

La RSE, facteur de succès des entreprises !

En offrant à ses collaborateurs de bonnes conditions de travail, en se montrant bienveillant avec ses partenaires et ses sous-traitants, et en traitant avec respect les ressources de la planète, L2A espère ainsi assurer le succès et la pérennité de son activité. Focus sur le volet social de leur démarche RSE.

L2A
Agencement d'espaces professionnels
Effectif : 45 salariés
Lieu : Basse-Goulaine
Partenaires : CMA 44 et Aract



3 conseils pour d'autres entreprises

> S'appuyer sur les représentants du personnel
> Traiter avec la même importance la performance économique et la performance sociale
> Faire confiance aux salariés pour des propositions réalistes et souhaitables

Organiser la remontée d'informations pour alimenter le dialogue social, c'est aussi ça la QVT !

L'objectif de cet accompagnement était de professionnaliser les acteurs du dialogue social, structurer nos échanges (outillage, planification, étude de la charge de travail …) et de contribuer significativement à la compétitivité de notre entreprise par une performance sociale et économique.

Comment vous y êtes vous pris ?
Nous avons reçu des formations aux conditions de travail, nous avons mis en place des enquêtes à destination du collectif, créé une délégation du personnel…, pour alimenter les réunions de représentants du personnel et améliorer collectivement les conditions de travail.

Constat et plus-value ?
L'ensemble du travail a été consigné dans le plan d'engagement RSE de l'entreprise pour alimenter le volet social et le volet de la gouvernance.
Les enquêtes ont permis d'identifier des dysfonctionnements au niveau du travail réel, de proposer des améliorations des conditions de travail et de l'organisation, et aussi de sensibiliser et d'impliquer l'ensemble des salariés.

Les suites de l'aventure ?
Ce travail va nous permettre de construire une nouvelle feuille de route pour les 12 prochains mois, avec un objectif partagé d'amélioration des conditions de travail et de QVT pour être plus performant. Nous souhaitons poursuivre cette dynamique de discussion en améliorant notre dispositif d'entretiens annuels et en donnant plus de moyens à la délégation du personnel pour pérenniser cette démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Un artisan boucher se lance dans la dynamique QVT et la transformation numérique !

Déjà fortement engagée dans la dynamique économique de son territoire et la valorisation des métiers inhérents à son activité, la boucherie Tradition Sarthoise s'est engagée dans une démarche QVT pour améliorer les conditions de travail de ses salariés.

Tradition Sarthoise
Boucherie Traditionnelle
Effectif : 23 salariés
Lieu : Changé
Correspondants PRST3 : U2P et Aract

3 conseils pour d'autres entreprises

> Prendre les devants sur la transformation numérique
> Organiser les discussions avec les salariés
> Associer les salariés sur la transformation, quelle qu'elle soit

Réussir sa transformation numérique,
c'est aussi ça la QVT !

Nous avons travaillé la QVT autour de 4 leviers : la mise en place des entretiens annuels, la conception du futur laboratoire boucherie, la mise en place de la délégation du personnel et la transformation numérique de l'entreprise.

Comment vous y êtes vous pris ?
Pour les 4 leviers, nous avons travaillé en concertation avec tout ou partie du personnel. Il y a eu beaucoup de travail collaboratif. L'Aract a même créé le jeu de cartes *« les conditions de travail »* pour nous aider dans notre démarche. Enfin, grâce à l'intégration d'outils numériques nous avons pu travailler la réorganisation du travail de nos collaborateurs.

Constat et plus-value ?
La Direction s'appuie à présent sur le collectif et la délégation du personnel avant de faire intervenir des experts extérieurs.

Les suites de l'aventure ?
Les axes à travailler sur l'année suivante ont été décidés par la Direction. Pour pérenniser la dynamique QVT nous aimerions inclure les salariés lors du choix des prochains axes de progrès.

Miser sur la QVT… un point c'est tout !

L'atelier de broderie Un point partout est spécialisé en marquage textile pour les spécialistes en objets et textiles publicitaires, les professionnels de la confection, associations et particuliers. Sa plus-value : réaliser une finition de qualité sur des délais courts et des petites séries …. Est-ce suffisant pour rester compétitif ?

Un point partout
Atelier de broderie
Effectif : 3 salariés
Lieu : La Haye Fouassière
Correspondants PRST3 : U2P et Aract

Afin de répondre aux enjeux économiques qui se posent, l'entreprise décide l'implantation d'une brodeuse à six têtes pour améliorer sa productivité. Mais ce changement n'est pas sans impact sur le rythme de travail, l'occupation des aires de stockage et la charge de travail pour les salariées.

Comment vous y êtes vous pris ?
Nous avons été accompagnés pour mettre en place des espaces de discussion, ce qui a permis de prioriser les axes à améliorer pour une meilleure performance économique et sociale. Une nouvelle organisation du travail a été testée autour du dossier client qui sert de liaison entre ce que la dirigeante a vendu et ce que les salariées ont à produire.

Constat et plus-value ?
Aujourd'hui, la coordination de l'équipe est optimale bien que la dirigeante soit peu présente dans les bureaux, puisqu'elle travaille au développement commercial de l'entreprise.

Les suites de l'aventure ?
La décision est prise de pérenniser les espaces de discussion avec les salariées pour améliorer le travail, et l'expérimentation de nouvelles idées sur un temps restreint avant de standardiser.

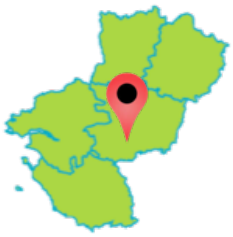
3 conseils pour d'autres entreprises

> Accompagner un changement technologique avec des discussions sur le travail
> Plus il y a de travail, plus il faut partager les critères d'un travail bien fait
> Organiser le système de délégation en fonction des aléas possibles dans une TPE

Profiter de l'implantation d'une nouvelle machine pour améliorer le travail ensemble, c'est aussi ça la QVT !

Tous à table !

Le Restaurant Scolaire de Maulévrier est une association loi 1901 dont le fonctionnement est assuré par des bénévoles et des salariés de l'association « APERS ». L'association gère une équipe de cuisine de 3 personnes encadrées par le responsable de cuisine, 15 accompagnatrices, une équipe d'entretien de 3 personnes encadrées par une responsable de salle, et une directrice.
Les 720 repas sont confectionnés sur place, et non pas livrés par une société de restauration collective.
Le fait préoccupant aujourd'hui est un fort absentéisme qui perturbe la qualité du service et qui ajoute du travail et du stress aux personnes présentes.



APERS
Restauration scolaire
Effectif : 21 salariés
Lieu : Maulévrier
Correspondants PRST3 : STCS et Aract

3 conseils pour d'autres entreprises

> Impliquer les salariés sur des réunions formelles pour éviter les non-dits
> Ne pas lâcher jusqu'à la concrétisation de l'action
> La QVT permet à chacun de prendre sa place dans la démarche d'amélioration

Lutter contre l'absentéisme
en créant des espaces de discussion,
c'est aussi ça la QVT !

L'objectif est d'identifier les causes de l'absentéisme, de renforcer la notion de collectif de travail et d'améliorer les relations entre les différents métiers. Car si les salariés vont bien, les enfants mangeront dans un cadre plus serein.

Comment vous y êtes vous pris ?
Nous avons mis en place un groupe de travail avec la Présidente de l'association, la directrice et une salariée sur la base du volontariat. Grâce à l'accompagnement proposé par le STCS et l'Aract, nous avons bénéficié d'outils et d'une méthodologie pour choisir en concertation une première action à mener sur 2018/2019.

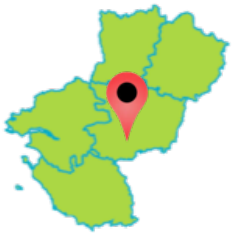
Sujets traités ?
Nous avons opté pour la mise en place de réunions d'équipe pour, favoriser les échanges entre les professionnels, structurer les discussions sur le travail et définir ensemble les axes d'amélioration. Nous avons donc construit un planning annuel avec 4 réunions, adapté à notre activité, défini les ordres du jour et organisé les invitations pour faire participer un maximum de salariés sur l'année. Du fait de la nature de notre travail, il était difficile de réunir tout le monde en même temps.

Plus-value attendue ?
Déjà de tenir ces réunions malgré l'absentéisme ! Et lors de chaque réunion, vérifier le plan d'action validé lors de la réunion précédente. D'autre part, la méthodologie a permis de valoriser tout ce qui va déjà bien dans l'entreprise.

Les suites de l'aventure ?
Il s'agit d'inscrire ces réunions dans les habitudes de travail et de les animer pour qu'elles permettent d'identifier de nouveaux axes d'amélioration des conditions de travail pour prévenir durablement l'absentéisme et fidéliser les salariés malgré les contrats précaires.

Manager la QVT avec tous et au profit de chacun !

Créée en 1909, l'ESSCA School of Management est une Grande École postbac. Elle propose différents cursus pour des métiers en marketing, management, finance, ressources humaines, digital et conseil. L'ESSCA accueille chaque année 4 000 étudiants sur 8 sites français et internationaux. Les enjeux pour l'école sont de fidéliser les salariés, manager les talents, favoriser la collaboration entre les services, veiller à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, poursuivre l'accompagnement au changement, lutter contre les discriminations et ouvrir à la diversité.



ESSCA
Enseignement supérieur privé
Effectif siège social : 197 salariés permanents
Siège social : Angers
Partenaires : Comité 21 et Aract

L'objectif est d'améliorer la Qualité de Vie au Travail du personnel de l'école, intégrer cette démarche dans la stratégie RSE, en ayant pour finalité la qualité au service de l'enseignement.

Comment vous y êtes vous pris ?
Nous avons participé en binôme paritaire aux ateliers collectifs proposés par le Comité 21 et animés par l'Aract : 4 rencontres sur 12 mois. Nous avons axé nos efforts sur le cadrage de la démarche en interne et la construction de la concertation autour de cette démarche Qualité de Vie au Travail. Nous avons présenté méthode et outils à la Direction Générale, au comité de pilotage RSE, au Comité d'Entreprise et au CHSCT. Dorénavant, un comité de pilotage QVT représentatif pour 12 mois renouvelables prend en charge la mise en œuvre de la démarche.

Sujets traités ?
Nous avons particulièrement soigné la structuration de la démarche pour impliquer l'ensemble des métiers présents et adapté le planning à notre activité : construire les discussions avec les différentes parties prenantes pour améliorer le travail ensemble.

Plus value attendue ?
La démarche répond au volet social de la RSE et propose une nouvelle modalité au personnel pour s'exprimer et agir sur le travail en répondant aux enjeux initiaux.

Les suites de l'aventure ?
Nous allons mener des expérimentations sur de nouvelles formes de travail adaptées à notre rythme scolaire. Nous testons la démarche sur le site d'Angers durant l'année 2019, pour ensuite envisager le déploiement sur l'ensemble des campus de l'ESSCA.

3 conseils pour d'autres entreprises

> Miser sur l'innovation dans les modalités de discussion
> Bien faire valider l'ensemble des étapes et enjeux avant de se lancer
> Prendre le temps de rassurer et convaincre de l'intérêt de la démarche QVT.

Impliquer la gouvernance et les différents métiers sur une même stratégie, c'est aussi ça la QVT !

Ré-agencer le travail d'un agenceur d'idées !

CAA Agencement est une entreprise spécialisée dans l'aménagement prestigieux d'espaces publics et privés. Avec une activité en pleine croissance, CAA Agencement souhaite déménager sa quincaillerie devenue trop petite et située trop loin de son site principal de production. L'enjeu est donc de maintenir l'activité, d'augmenter l'espace de travail et le confort au travail, et davantage anticiper la croissance.

CAA Agencement
Menuiserie et agencement intérieur
Effectif : 85 salariés
Lieu : St Laurent de la Plaine
Correspondants PRST3 : STCS et Aract

3 conseils pour d'autres entreprises

> Construire un argumentaire économique et social sur le projet
> Associer le CHSCT à la conduite de projet
> Partager les enjeux et les risques entre Direction et salariés

Organiser le déménagement d'une partie de l'activité avec toutes les parties prenantes, c'est aussi ça la QVT !

Afin de répondre à l'activité croissante de l'entreprise, CAA Agencement décide de rapatrier sa quincaillerie sur son site principal de production. Ce changement est l'occasion de réfléchir autour des risques et opportunités de ce déménagement pour l'organisation du travail des salariés.

Comment vous y êtes vous pris ?
Ce travail a été réalisé en concertation, avec le CHSCT, la préventrice interne et les salariés concernés. Ensemble ils ont réfléchi aux risques et opportunités du projet mais aussi aux conditions de travail nécessaires pour être performant : ce qui fonctionne et qui ne doit pas être changé, ce qui dysfonctionne et qu'on doit changer et ce qui manque pour être plus efficace dans le travail. Nous avons mené 4 réunions autour de l'analyse de l'organisation existante et du travail, travail sur plans et étude de faisabilité, élaboration de plusieurs scénarios et confrontation des projets avec la prise en compte des aspects financier et organisationnel.

Constat et plus-value ?
Avoir pensé collectivement le projet a permis d'éviter des écueils sur le déménagement initialement prévu. Le projet a pu être modifié, et l'organisation du travail également.

Les suites de l'aventure ?
Le nouveau bâtiment est en cours d'étude. En attendant qu'il soit opérationnel, les changements jugés comme essentiels pour une meilleure organisation du travail sont en cours de validation financière.

Le changement concerté pour soutenir les professionnels dans le travail !

L'IME Le Coteau est un établissement géré par l'ASEA : Association pour la Sauvegarde de l'Enfant et de l'Adolescent à l'Adulte. Il accueille 55 jeunes âgés de 14 à 20 ans, présentant une déficience intellectuelle légère à profonde avec ou sans trouble associé. Il comprend également une section d'accueil pour personnes avec troubles du spectre autistique. La direction a souhaité mettre en place une démarche de qualité de vie au travail pour prendre soin de ceux qui prennent soin.

ASEA IME Le Coteau
Établissement médico-social
Effectif : 44 salariés
Lieu : Saint Hilaire Saint Florent
Correspondants PRST3 : STCS et Aract

4 conseils pour d'autres entreprises

> Ne pas être trop ambitieux
> Mener chaque problématique jusqu'au bout
> Mettre une démarche QVT en place n'est pas insurmontable !
> On ne part jamais de zéro sur la QVT

Organiser les discussions avec les salariés pour faire face aux situations problèmes, c'est aussi ça la QVT !

En raison de l'évolution des problématiques des personnes accompagnées, l'établissement décide de mettre en place une démarche de prévention de l'usure professionnelle en questionnant l'organisation du travail et l'organisation de l'accompagnement.

Comment vous y êtes vous pris ?

Nous avons composé un binôme paritaire avec une représentante de la Direction et une représentante du personnel pour piloter la démarche proposée par le STCS et l'Aract. En parallèle, nous avons constaté un niveau de violence avec certains usagers qui n'étaient plus supportable. Nous avons donc décidé de traiter en une seule et même démarche la qualité de vie au travail et la réponse à une situation préoccupante, par la mise en place d'une réunion plénière suivie de groupes de travail pour trouver ensemble des axes de travail et les prioriser.

Sujets traités ?

Nous avons retenu deux chantiers principaux et immédiats : comment professionnaliser les encadrants face à la violence et comment consolider le collectif face aux situations de travail. Deux groupes de travail avec encadrants et Direction ont travaillé sur la résolution des problèmes et proposés des actions d'amélioration. Sur l'ensemble des propositions, plus de la moitié sont déjà concrètement engagées voire pérennisées : formation, protocole, partage des règles de vie et leur application, uniformisation des positions éducatives, aménagement des locaux, conception d'espaces de retrait …

Constat et plus-value ?
Répondre collectivement rassure et sécurise les professionnels dans leur poste. L'implication et le soutien de l'équipe de direction favorise une meilleure projection dans le travail. La cohérence du collectif permet d'être mieux assuré physiquement et psychologiquement par rapport aux problématiques rencontrées dans le travail… ce qui permet un meilleur accompagnement des jeunes.

Les suites de l'aventure ?
Aller au bout de tous nos chantiers ! En maintenant les discussions sur le travail en interne et en associant des interlocuteurs extérieurs comme la médecine du travail pour assurer la pérennisation de nos actions.

Plan Régional Santé au Travail Pays de la Loire 2016-2020

ENSEMBLE

Développer
la culture de prévention

Améliorer
les conditions de travail

Préserver
la santé au travail

prst-pdl.fr

L'édition de QVT le Mag' est soutenue par :

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

Région
PAYS DE LA LOIRE

Anact Aract
LE RÉSEAU

Comité éditorial : graphisme et conception : Aract des Pays de la Loire. Direction de la publication : Groupe QVT PRST3 composé de l'Aract des Pays de la Loire et des représentants régionaux de la MSA, de l'U2P, de la CFDT, de l'ARS, du SSTRN, et de la Direccte. Rédactrice : Nathalie Gauvrit pour l'Aract des Pays de la Loire.

QVT

Qualité de vie au travail