

**PRIX DE L'INNOVATION RH : Dossier de candidature 2016**

**FICHE DETAILLEE**

*(3 pages maximum)*

**Etablissement :**

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier d'Allauch  
Directeur : Robert SARIAN  
Adresse : Chemin des mille écus – BP 28  
Code postal : 13718  
Ville : Allauch CEDEX  
Personne référente : Kévin CHAMBERT  
Fonction : Préventeur (Chargé des risques professionnels)  
Tél. : 04.91.10.46.10  
E-mail : k.chambert@ch-allauch.fr

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

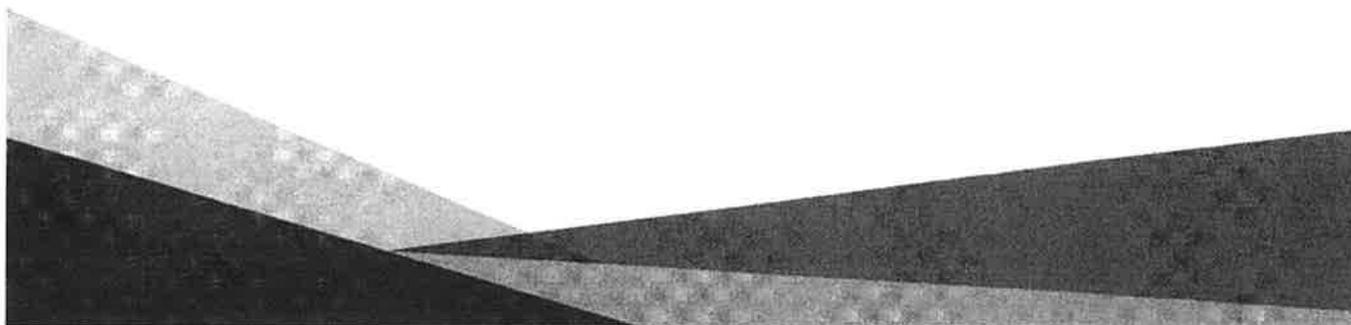
- Attractivité
- Communication interne
- Conditions de travail et santé au travail
- Coopérations entre établissements
- Coopération entre professionnels
- Dialogue social
- Formation et développement des compétences
- Gestion RH / Contrôle de gestion
- GPEC
- Management
- Organisation du travail
- Politique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

**Personnel concerné :**

PM

PNM

Ensemble du personnel



## Titre

**Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail par la création, mutualisée, d'une équipe mobile médico-psychosociale du travail**

## Contexte et objectifs

Partant d'un constat commun : « Les conséquences des Risques Psycho-Sociaux pèsent sur les salariés en matière de souffrance et de préjudice pour leur santé. Elles ont également des répercussions organisationnelles et économiques pour les établissements, et un coût pour la société dans son ensemble », le CH Allauch avec plusieurs établissements de santé du territoire se sont associés dans un projet commun.

Ce projet consiste à mettre en place, à titre **expérimental**, une équipe mobile composée d'un psychologue et d'une assistante sociale partagée entre les établissements adhérents.

Les objectifs de cette équipe mobile mutualisée seront :

- d'accompagner les agents dans leurs démarches administratives et leurs difficultés,
- **d'évaluer, d'étudier et de travailler sur les risques psychosociaux** avec chaque établissement adhérent de façon opérationnelle,
- de rédiger les rapports annuels intra et inter établissement qui permettront aux établissements adhérents en lien avec les partenaires sociaux et les instances **d'adopter une politique des Ressources Humaines plus adaptée**,
- à l'issue de la période, cette expérimentation permettra d'envisager une pérennisation du dispositif.

## Description du projet, actions réalisées et calendrier

Le projet consiste donc à la mise en place d'une équipe mobile d'évaluation et de soutien Médico-psychosociale expérimentale composée d'un psychologue du travail et d'une assistante sociale autonomes et travaillant en collaboration avec les médecins du travail de chaque établissement ainsi que les directions des ressources humaines.

Le trio - médecin du travail - assistante sociale - psychologue du travail, travaillera en étroite collaboration et se complètera par leurs approches différentes. Le premier travaillera, comme c'est déjà le cas, plus sur l'aspect médical et sur les études de poste. La deuxième sur un côté plus personnel avec l'agent. Enfin, le dernier, par sa spécialisation de psychologue du travail, abordera plus un aspect opérationnel, étude de terrain, formation des agents ou de l'encadrement, coaching, approche de la stratégie d'établissement et par des entretiens individuels, pourra tirer des enseignements collectifs.

En créant un projet inter-établissements de proximité, cela permettra aux intervenants d'être plus proches du terrain. Limiter la distance, facilitera l'intervention de l'équipe et un accès facile des agents à ces professionnels. Le libre accès à tous, quel que soit le lieu de consultation, garantira un anonymat aux personnels qui ne voudraient pas consulter sur leur lieu de travail ou au contraire, une aisance de consultation sur le lieu de travail, pour le personnel le souhaitant.

Le calendrier prévisionnel :

- Financement obtenu fin 2015
- Recherche de candidat entre janvier et mai 2016 : Entretiens et validations avec l'ensemble des directeurs
- Réunion de cadrage dans chaque établissement
- Communication aux seins des établissements
- Mise en place de l'équipe sur 3 ans (de juin 2016 à juin 2019)
- Lancement de l'équipe au 1<sup>er</sup> juin 2016
- Première évaluation de la démarche fin 2016 puis tous les 6 mois

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

Travail collaboratif tout au long du recrutement entre les 6 établissements associés : Le Centre Hospitalier d'Allauch, la Clinique de la Pagerie, l'EHPAD de la Provence, l'EHPAD du Châteaux des Martégaux, l'EHPAD des Camoins, la Résidences Chevillon.

A venir :

- Une réunion de cadrage dans chaque établissement avec le trio afin d'adopter un projet d'établissement interne commun
- Mise en place d'une communication interne afin d'informer les agents de leur présence (Ex : Affiches de présentation de leur rôles avec leur coordonnées)
- Planification des permanences optimisés afin d'intervenir au maximum dans tous les établissements
- Mise en place de réunions trimestrielles et semestrielles afin de suivre les projets en inter et intra établissements

Association des acteurs : Les directeurs des établissements, les instances représentatives du personnel, CHSCT, le service RH, le préventeur.

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

**Les résultats attendus** : travail sur les problématiques des risques psychosociaux, **diminution de l'absentéisme, amélioration de la politique de formation** professionnelle, échanges interinstitutionnels, amélioration de la politique de **gestion des ressources humaines**, avec des orientations préconisées, un rapport final d'évaluation et de préconisation à l'issue de l'expérimentation de 4 ans pour chaque institution, une contribution au bilan social annuel.

**Les modalités d'évaluation** : Afin de suivre le projet et de savoir si celui-ci fonctionne, nous avons déterminé plusieurs indicateurs que chaque établissement fournira. Bien évidemment, cette liste pourra être revue à mesure de l'avancée du projet. Pour commencer, nous avons retenus et complété 5 indicateurs majeurs qui sont :

- le taux d'absentéisme, en distinguant :
  - o les absences pour maladie ordinaire
  - o les accidents du travail (en se focalisant sur les accidents liés au TMS)
- les demandes de visites auprès du médecin du travail, puis du psychologue et de l'assistante sociale quand ils seront en place,
- le nombre d'arrêts et leurs durées,
- le ratio de consultation du trio en fonction de l'ETP de chaque établissement et où les agents sont allés consulter (l'objectif et de réévaluer la répartition des intervenants entre les établissements),
- enfin une enquête de satisfaction pourra être faite chaque année.
- Le taux de turn-over

### **Date et signature du Chef d'établissement**



Le Directeur  
CENTRE HOSPITALIER D'ALLAUCH

**FICHE SYNTHETIQUE**

(publiée sur internet)

**Établissement :**

Nom de l'établissement : Centre Hospitalier d'Allauch

Directeur : Robert SARIAN

Adresse : Chemin des mille écus – BP 28

Code postal : 13718

Ville : Allauch CEDEX

**Domaine(s)**

Qualité de vie au travail, conditions de travail et santé au travail, coopération entre établissements et professionnels

**Titre**

***Plan d'amélioration de la qualité de vie au travail par la création, mutualisée, d'une équipe mobile médico-psychosociale du travail***

**Résumé (maximum 10 lignes) :**

Le projet consiste à la mise en place d'une équipe mobile d'évaluation et de soutien Médico-psychosociale expérimentale composée d'un psychologue du travail et d'une assistante sociale autonomes et travaillant en collaboration avec les médecines du travail de six établissements ainsi que les directions des ressources humaines.

Le trio - médecin du travail - assistante sociale - psychologue du travail, travaillera en étroite collaboration et se complètera par leurs approches différentes. Le premier travaillera, comme c'est déjà le cas, plus sur l'aspect médical et sur les études de poste. La deuxième sur un côté plus personnel avec l'agent. Enfin, le dernier, par sa spécialisation de psychologue du travail, abordera plus un aspect opérationnel, étude de terrain, formation des agents ou de l'encadrement, coaching, approche de la stratégie d'établissement et par des entretiens individuels, pourra tirer des enseignements collectifs.

En créant un projet inter-établissements de proximité, cela permettra aux intervenants d'être plus proches du terrain. Limiter la distance, facilitera l'intervention de l'équipe et un accès facile des agents à ces professionnels. Le libre accès à tous, quel que soit le lieu de consultation, garantira un anonymat aux personnels qui ne voudraient pas consulter sur leur lieu de travail ou au contraire, une aisance de consultation sur le lieu de travail, pour le personnel le souhaitant.

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

