

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

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 ...



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 !





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.

ENSEMBLE

Développer
la culture de prévention

Améliorer
les conditions de travail

Préserver
la santé au travail

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



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.