**Actions réalisées pour renforcer les compétences managériales, développer des communautés apprenantes qui favorisent les échanges de pratiques entre managers**

**Thème** :

**Titre** : Plan d’action QVT

**Territoire** : National

**Secteur (Sanitaire/médico-social/domicile)** : ESMS

**Etablissement ou structure ou fédération** : Croix Rouge française

**1° Description synthétique de l’action** *(origine de la démarche, objectifs, contributeurs, ressources utilisées)*

Mise en place d’un place d’action QVT dont l’objectif est de définir la QVT comme un enjeu de pilotage managérial au sein des établissements sur les thématiques suivantes :

* Engager un management participatif (organisation des temps collectifs / réunions à intervalle régulier, partage des objectifs, associer la réflexion le personnel sur les évolutions des conditions de travail, principe d’expérimentation en amont d’un projet d’organisation,)
* Agir sur le contenu du travail (cohérence des fiches de postes, des responsabilités, régulation de la charge de travail, process de traitement d’urgence...)
* Accompagner le parcours professionnel (plan de formation, entretiens de parcours, anticiper les inaptitudes et évolutions professionnelles)
* Le DUERP comme un outil de pilotage dans la maitrise des risques professionnels en particulier la prévention des TMS
* Mettre la QVT dans le dialogue social avec des points et bilans à intervalles réguliers et mieux articuler les différentes instances (CSE, CSSCT, etc.)
* Suivre l’évolution de l’absentéisme, identifier les causes et structurer des plans d’actions
* Concilier la vie personnelle et professionnelle (organisation du temps de travail, le télétravail la déconnexion)
* Mise en place de dispositifs d’analyse d’amélioration en continue (Baromètre social, diagnostic QVT, groupes d’expression, traitement du harcèlement et des RPS, etc.)
* Mise en place de dispositifs d’accompagnement social en lien avec les managers (appui du réseau des assistantes sociales dans les régions, mise en œuvre de dispositifs de don de jour, salarié aidant, etc.)

**2° Méthode utilisée**

**Méthodologie :** Formation, sensibilisation, accompagnement interne avec des compétences spécifiques (RH, Psychologue,..)

**Outils : Outils de partage, logiciels spécifiques**

**Evaluation / indicateurs :** Mise à disposition de tous les indicateurs nécessaires au pilotage de la QVT

**Apports / acteurs : Quelle mise à disposition ou diffusion ?**

**3° Points positifs à capitaliser** *(ce qui a marché, ce qu’il a produit*)

**4° Points négatifs** (*ses limites, ce qui n’a pas marché, ce qui a manqué)*

*Pour les managers, il y a le sentiment que ce sont des choses qui se rajoutent dans le management au quotidien*

*Beaucoup de sujets avec une possible appropriation différenciée des managers d’où la nécessité de proposer un accompagnement et support sur les différents points*

**5° Conclusion**

Les enjeux de performance économique et sociale exigent une réflexion approfondie sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail. De ce fait, **la QVT doit répondre à des problématiques de terrain**, en accompagnant le management et les salariés dans le bon fonctionnement des établissements et pour la qualité de service auprès des bénéficiaires/usagers. Dans des contextes contraints, il s’agit tout particulièrement de travailler sur les mesures concrètes qui, *in fine*, auront un effet tangible sur le personnel, son engagement et sa fidélisation.