



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



ENQUÊTE QVT

Marie-Cécile PONCET - Directrice du Pôle Ressources Humaines en Santé
Solenne de ZELICOURT – Directrice adjointe à la Direction de l'Autonomie

JANVIER 2022

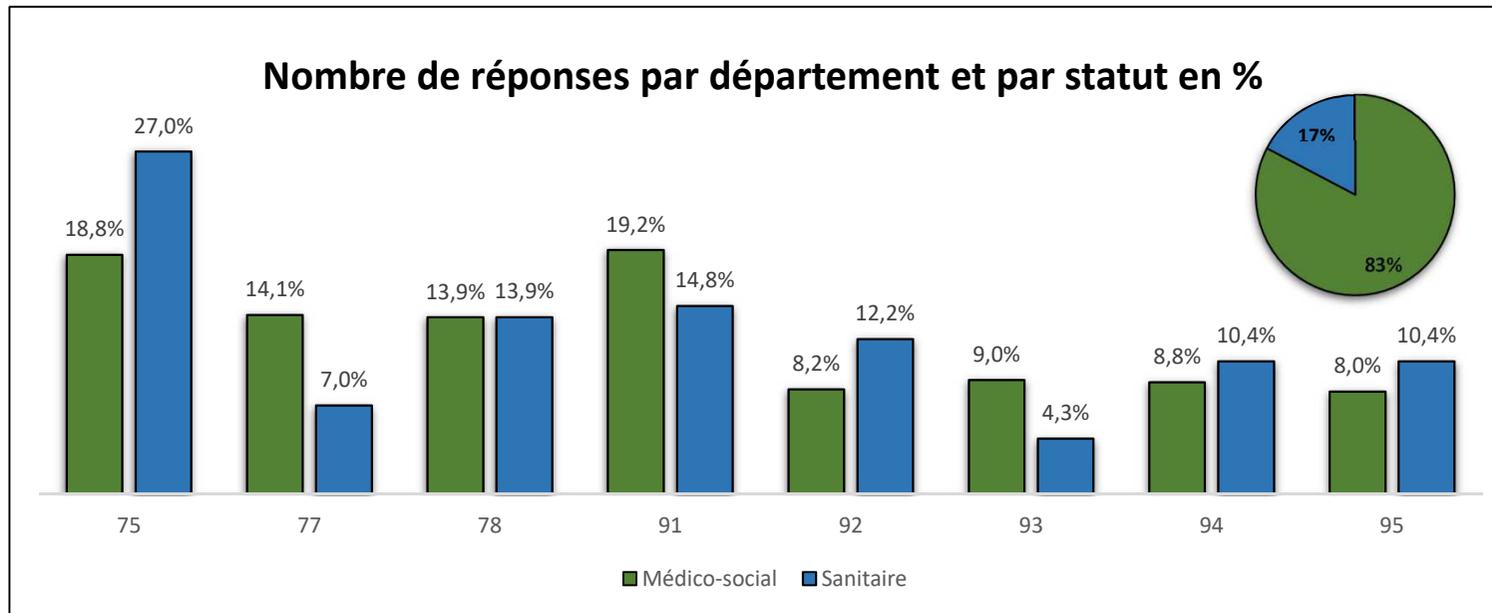
Ordre du jour

1. Introduction
2. Le bilan de la QVT dans les établissements sanitaires et médico-sociaux
 - ❖ Comment est abordée la QVT au sein de la structure ?
 - ❖ La formalisation de la démarche QVT dans la structure
 - ❖ Les principales actions déployées en matière de QVT
 - ❖ Bonnes pratiques et initiatives en matière de QVT
3. L'accompagnement à la démarche QVT
4. Les perspectives pour 2022

1. Introduction

L'enquête s'est déroulée du 9 décembre 2021 au 5 janvier 2022 et a été adressée à l'ensemble des établissements sanitaires et médico-sociaux d'Ile-de-France. **662** établissements ont répondu dont **115** sanitaires (17%) et **547** médico-sociaux (83%).

→ Soit un taux de participation de **27%** sur le versant sanitaire et de **26%** sur le versant médico-social.



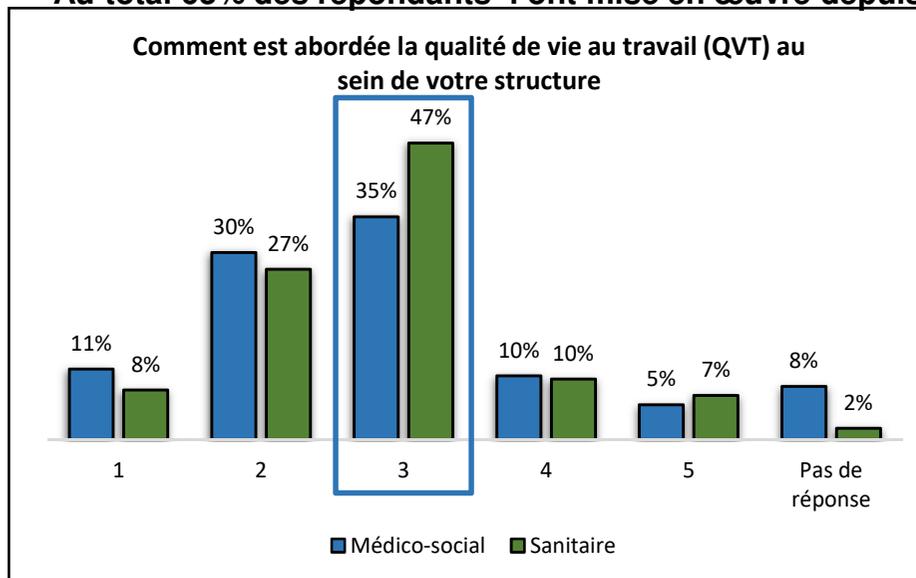
2. Le bilan de la QVT

2.1 Comment est abordée la QVT au sein de la structure ?

60 % des répondants ont un volet QVT dans leur projet d'établissement.

25% des établissements répondants ont mis en œuvre la démarche QVT depuis moins de 6 mois. **19%** d'entre eux ont mis en œuvre la démarche QVT depuis un an. **44%** l'ont mise en œuvre depuis plus d'un an.

Au total 63% des répondants l'ont mise en œuvre depuis un an et plus.



1. La structure respecte la réglementation en matière de conditions de travail.

2. La structure met en place des dispositifs donnant la capacité aux salariés de s'exprimer et d'agir sur leurs conditions de travail.

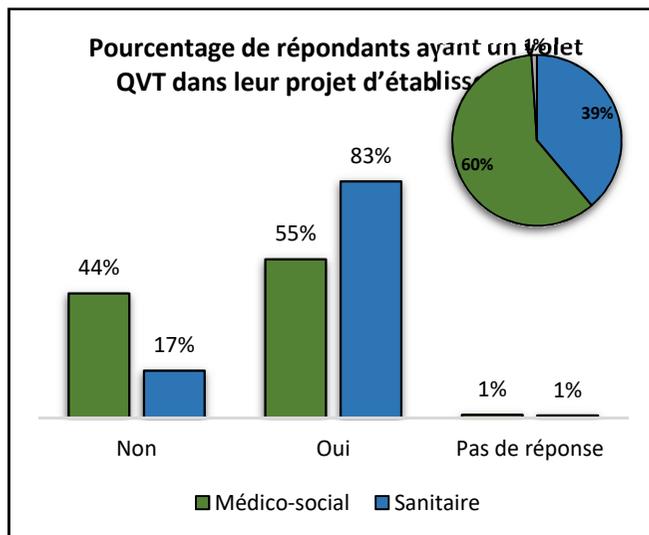
3. La structure co-construit avec les salariés ou leurs représentants le contenu et l'organisation du travail lors des phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des projets techniques ou organisationnels.

4. Le contenu et l'organisation du travail est parfaitement aligné sur les enjeux de la qualité de vie au travail, la direction est formée à ces enjeux.

5. Les enjeux de la qualité de vie au travail font l'objet d'une évaluation et d'une amélioration continue.

2. Le bilan de la QVT

2.2 La formalisation de la démarche QVT dans la structure



26% des structures médico-sociales ont un référent QVT, contre **49%** des structures sanitaires.

22% des structures médico-sociales ont mis en place un COPIL QVT, contre **45%** des structures sanitaires.

Les instances représentatives du personnel sont impliquées dans la démarche pour **87%** des structures sanitaires, et pour **67%** des structures médico-sociales.

2. Le bilan de la QVT

2.3 Les principales actions déployées en matière de QVT

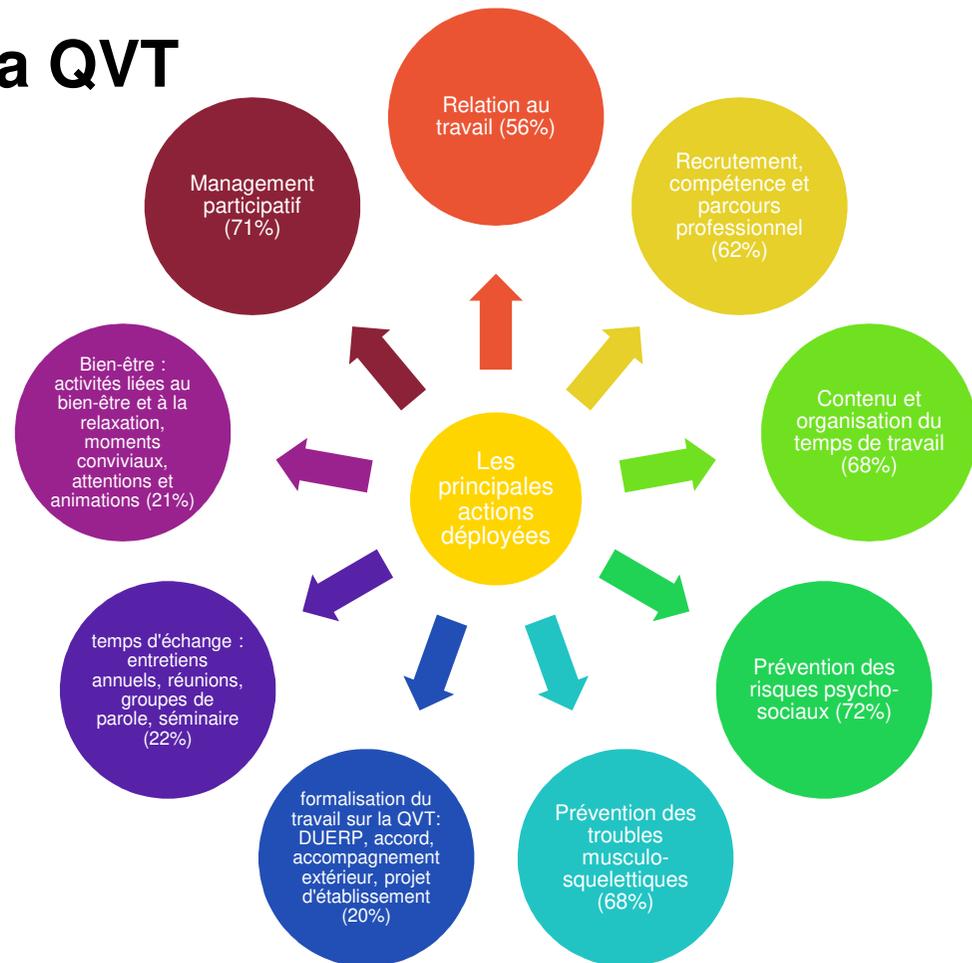
La quasi-totalité (97%) des établissements sanitaires répondants ont déployé des actions en matière de QVT.

88% des établissements et services médico-sociaux ont déployé des actions en matière de QVT.

Parmi les autres actions mises en œuvre, on peut noter:

Les accords de télétravail, l'achat de matériel, les avantages (financiers ou non), l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, la formation, les groupements d'analyse des pratiques professionnelles, les actions prévention, de santé au travail et de soutien psychologique ainsi que la réorganisation des locaux.

La plupart des ESMS mettent en œuvre plusieurs de ces actions de manière concomitante.



2. Le bilan de la QVT



2.4 Bonnes pratiques et initiatives en matière de QVT

La tenue de temps d'échange (entretiens annuels, réunions, groupes de parole, séminaire)

La formalisation du travail sur la QVT dans l'établissement (DUERP, atelier, accompagnement extérieur, livret, référent QVT, COPIL QVT, commission, etc.)

La mise en place de groupements d'analyse des pratiques professionnelles

La diffusion de questionnaires, diagnostics, enquêtes, baromètres

Les actions de prévention, santé au travail et soutien psychologique

L'amélioration des relations de travail (management participatif, bienveillance, écoute des besoins des salariés, collaboration, coopération, échanges et communication)

Parmi les autres bonnes pratiques à partager, on peut noter:

- L'accompagnement des nouveaux arrivants et des parcours professionnels ;
- Le déploiement d'activités liées au bien-être et à la relaxation, moments conviviaux, attentions et animations ;
- La mise en place d'une commission santé-sécurité ;
- La réorganisation du temps de travail ;
- Les actions de formation ;
- Autres: vis ma vie, achat de matériel, équilibre vie personnelle / vie professionnelle, réorganisation des locaux.

La plupart des ESMS mettent en œuvre plusieurs de ces actions de manière concomitante.

3. L'accompagnement à la démarche QVT

15% des établissements de santé répondant ont bénéficié d'un accompagnement QVT par l'ARACT et **19%** d'entre eux ont bénéficié d'un accompagnement QVT par un autre prestataire.

7% des ESMS répondant ont bénéficié d'un accompagnement QVT par l'ARACT et **21%** d'entre eux ont bénéficié d'un accompagnement QVT par un autre prestataire.

Les **2/3** des structures (sanitaires et médico-sociales confondues) ayant répondu à l'enquête estiment avoir besoin d'un accompagnement pour déployer la démarche QVT.

➤ **62%** des répondants souhaitent un accompagnement financier. **49%** souhaitent un appui individualisé par un prestataire spécialisé.

70% des répondants souhaitent que l'ARS entreprenne, au niveau de la région, le déploiement d'une mesure relative à la QVT.

Les établissements de santé et médico-sociaux souhaitent que les mesures déployées par l'ARS permettent d'améliorer l'attractivité du secteur, afin de stabiliser et de fidéliser les équipes, et de réduire l'absentéisme et le turn-over.

4. Perspectives pour 2022



Les établissements peuvent avoir de multiples perspectives d'action parmi celles-ci

Certains établissements considèrent que le contexte actuel ne permet pas de travailler le sujet

Parmi les autres perspectives évoquées:

- ✓ Améliorer et repenser le management
- ✓ Améliorer l'organisation du travail (temps de travail, planning, collaboration, autonomie et responsabilisation)
- ✓ Développer les formations
- ✓ Mettre en place des temps d'échanges dédiés à la QVT (groupes de travail, groupe de parole, séminaires, réunions)
- ✓ Lancer un questionnaire/baromètre/enquête/diagnostic
- ✓ Réorganiser les locaux
- ✓ Autres perspectives (accord télétravail, maintien et amélioration de la communication, groupe d'analyse des pratiques professionnelles, augmentation du budget QVT, achat de matériel, organiser des moments conviviaux, expérimentation du « vis ma vie », revaloriser les salaires, etc.)