



Prendre en compte la vulnérabilité des professionnels, une chance pour les établissements de soin ?

Matthieu GIRIER, Vice-président de l'ADRHESS

Intervention FAQSS, 07 décembre 2016

Vulnérabilités ? (1)

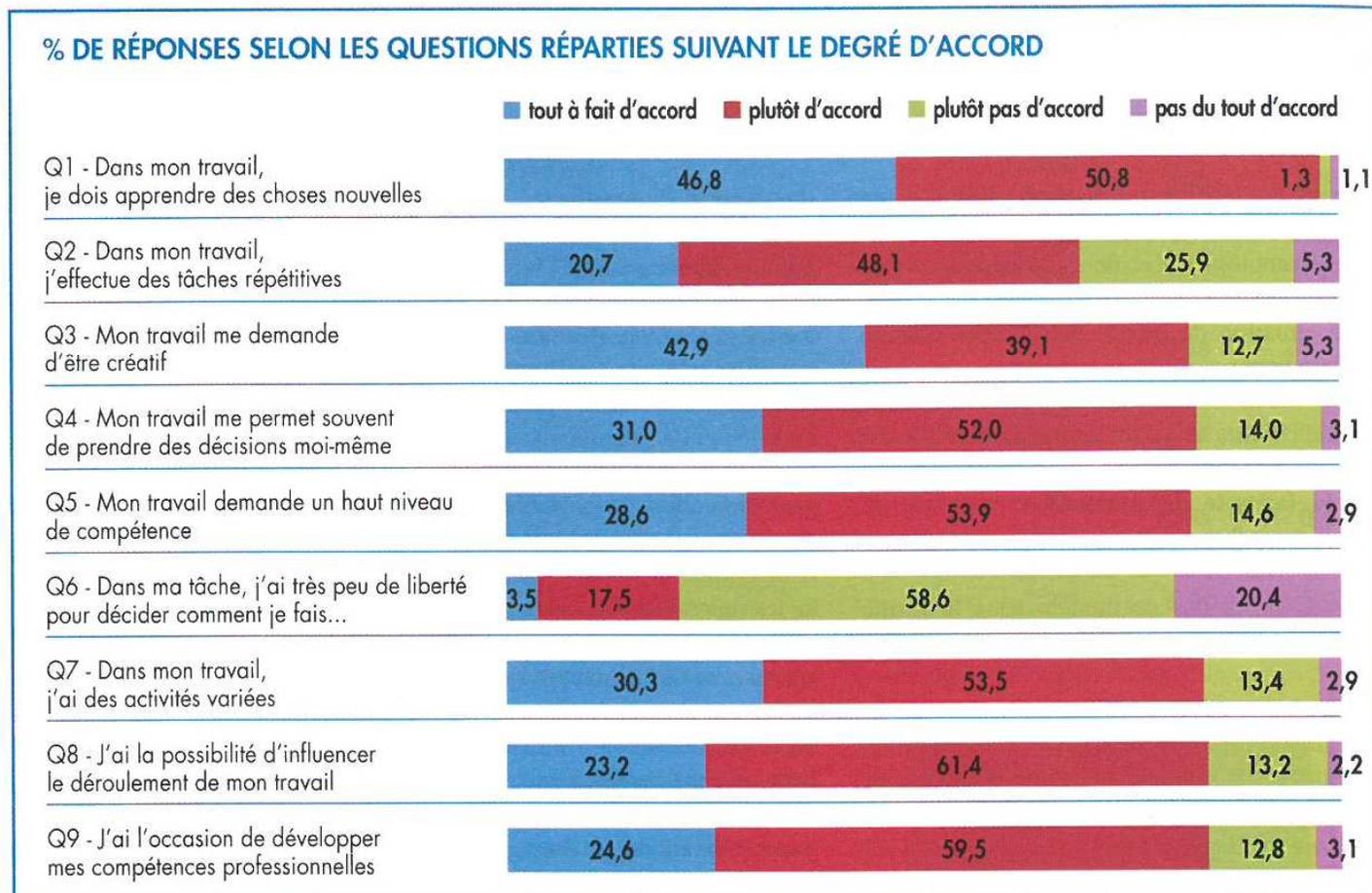
- **Quelles types de vulnérabilités ?**
 - **Vulnérabilité professionnelle collective** : instabilité des collectifs de travail, impact du changement, évolutions des conditions de travail,
 - **Vulnérabilité professionnelle individuelle** : corollaire de la précédente, dont les sources sont communes mais les manifestations différentes
 - **Vulnérabilité personnelle individuelle et collective** : sources « environnementales » de vulnérabilités, évolutions sociétales, conséquences de la précarisation, cherté de la vie, etc.

Vulnérabilités ? (2)

- **Quelles réalités des vulnérabilités ?**
 - **Question de la perception des vulnérabilités** : différences entre le « communément admis » et le déclaratif agent.
 - **Question de la mesure des vulnérabilités** : enquête auprès des professionnels concernant la qualité de vie au travail
 - **Exemple** de l'enquête Qualité de vie au Travail et Risques psychosociaux 2015 d'un établissement psychiatrique du centre-est de la France. (Cahiers de la Fonction Publique n° 349 / nov. 2014)

Leçons tirées de l'enquête (1)

Latitude décisionnelle Concernant la latitude décisionnelle, les agents décrivent une situation de travail, avec des activités variées et répétitives qui leur demandent d'apprendre des choses nouvelles et qui sollicitent leurs compétences professionnelles sans pouvoir décider de la manière de faire leur travail.

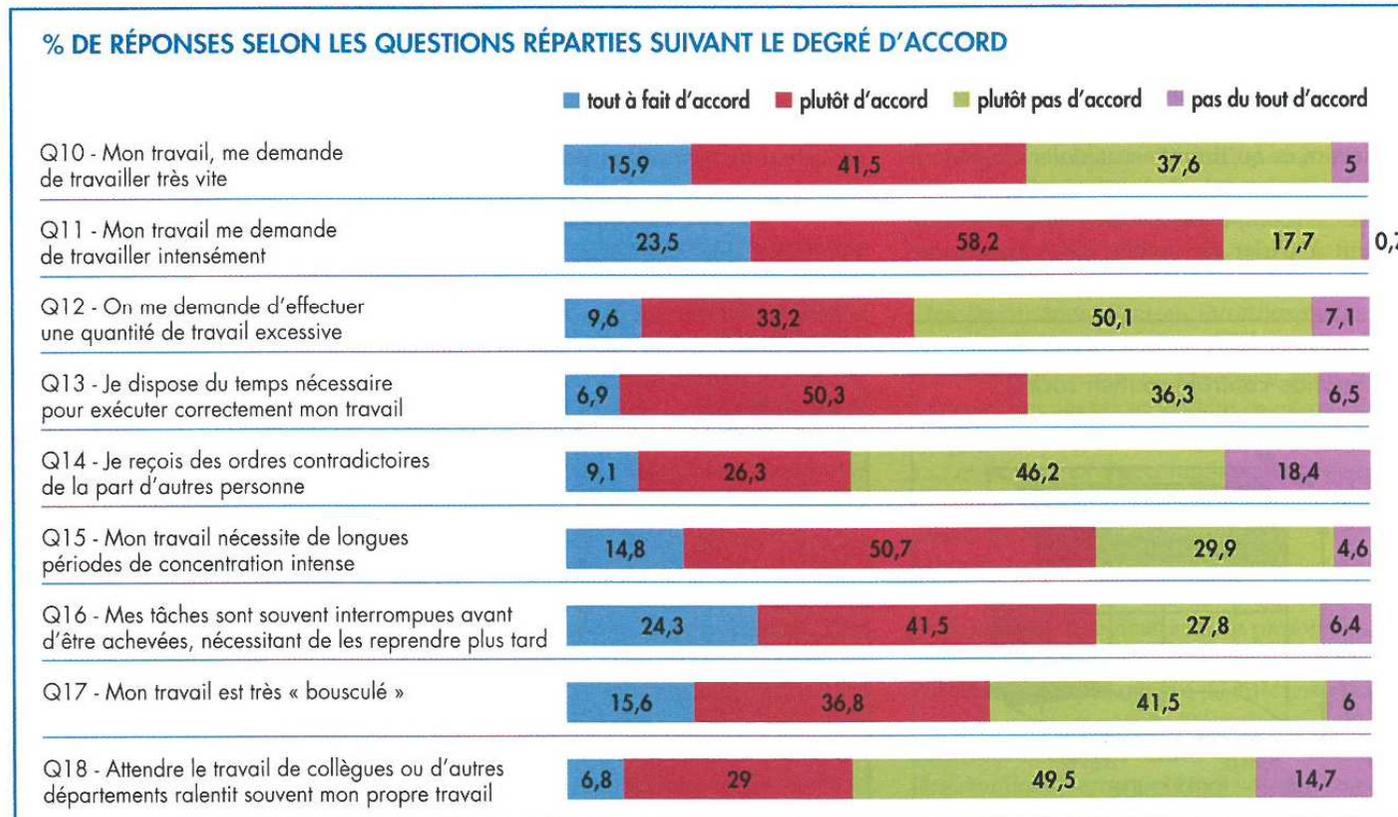


Leçons tirées de l'enquête (2)

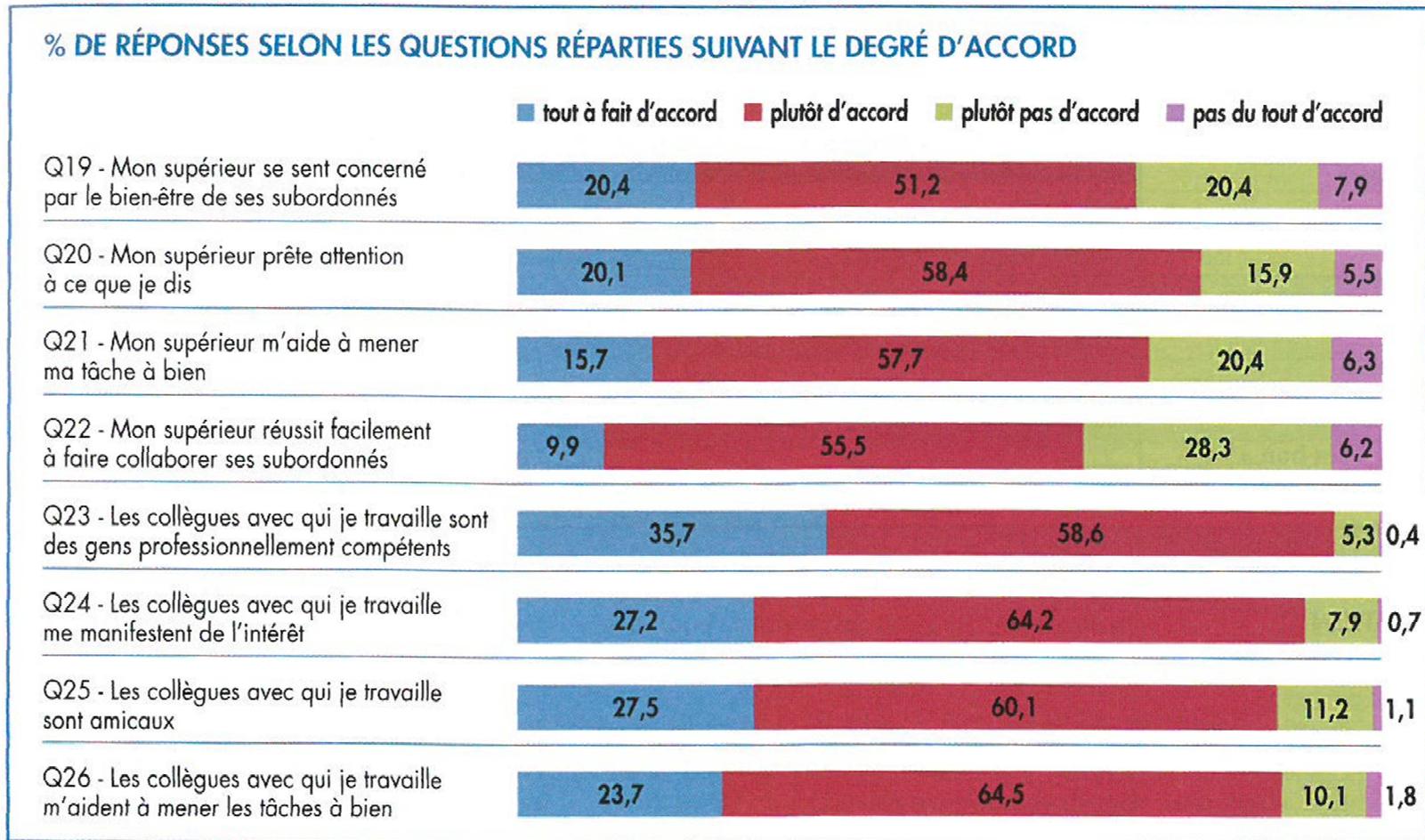
Demande psychologique

Concernant les demandes psychologiques, les agents décrivent une situation de travail, où ils sont interrompus, ne disposent pas d'assez temps pour travailler correctement alors qu'il leur est nécessaire de souvent de travailler relativement vite, intensément, en se concentrant

longuement, où ils sont moyennement bousculés. Ils ne sont pas souvent tributaires du travail de leurs collègues et ne reçoivent pas souvent d'ordres contradictoires



Leçons tirées de l'enquête (3)

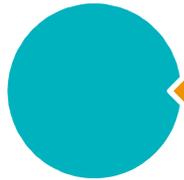


Opportunité ? (1)

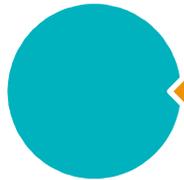
- **Peut-on parler d'opportunité ?**
 - Clé de compréhension et de modélisation de l'action plutôt qu'opportunité ;
 - Implique une connaissance fine des déterminants sociaux et des difficultés rencontrées par les agents hospitaliers (change d'un établissement à l'autre) ;
 - Comment agir ? En répondant aux facteurs de vulnérabilités par des actions ciblées.



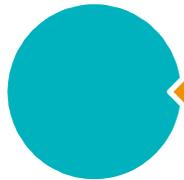
Quatre principes



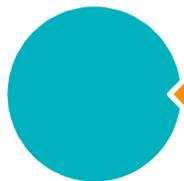
Sécuriser



Impliquer



Personnaliser



Innover



Action ! (1)

- **Reconstruire le socle collectif et accompagner le professionnel hospitalier tout au long de sa carrière professionnelle**
 - Sécuriser les organisations de travail
 - Former et accompagner l'encadrement médical et non-médical
 - Mettre en place des espaces de discussion et d'échange
 - Associer les équipes dans la recherche du mieux travailler ensemble
 - Formaliser et accompagner la politique de mobilité
 - Améliorer le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants



Action ! (2)

- **Agir en faveur de la qualité de vie au travail**
 - Développer des initiatives de proximité visant à valoriser la participation des agents hospitaliers
 - S'appuyer sur les GHT pour généraliser les plateformes de services et les structures d'accompagnement personnalisé





Questions ?

Merci !



ADRHESS
CHI de Créteil
40 avenue de Verdun
94010 Créteil Cedex
Tel : 01 57 02 20 22
www.adrhess.fr