



RÉSEAU DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ POUR LA PRÉVENTION DES ADDICTIONS

PRÉ-PROGRAMME

Avec le soutien de Santé publique France et en partenariat avec l'Ispep-Université de Bordeaux, le CHU de Bordeaux et l'ARS Nouvelle-Aquitaine

9 et 10 septembre 2019

BORDEAUX

CENTRE DE CONGRÈS CITÉ MONDIALE
18 Parvis des Chartrons

PREMIER COLLOQUE

Lieu de santé promoteur de santé

www.reseau-lsps.org

PROJET SENIOR



**Porter
une attention
positive
aux professionnels
de plus de 50 ans...**



- **Porter attention aux seniors de manière positive et leur permettre de bien vieillir au travail.**
- **Les seniors sont un atout pour l'institution, une richesse humaine, sociale et technique.**
- **Parvenir à tenir compte de l'objectif de la performance collective de l'établissement et de l'amélioration des conditions de travail des seniors.**

Chef de projet : Nadine ROUX-THEVENIAUD
Début du projet: 2016



Structurer une politique RH vis-à-vis des professionnels seniors :

- Maintenir et valoriser les compétences, le dynamisme et la motivation des professionnels appelés à rester plus longtemps au travail
- Agir sur l'égalité professionnelle inter génération
- Accompagner les fins de carrière
- Donner des signes de reconnaissance aux seniors afin qu'ils se sentent bien au travail



METHODOLOGIE

1ère phase : fin 2015-début 2016

Recherche informations, structuration du projet, choix de la méthodologie.

2ème phase : le 11/03/2016

Une journée de travail sur la base du Forum Ouvert.

- Syndicats, Commission des Soins, CME, Médecine du travail, Secteur technique et logistique, DRH.

3ème phase : mi-mars/mi-avril 2016

Compilation et mise en forme de la production du 11 mars.

4ème phase : le 18 mai 2016

Présentation du travail à la Directrice Générale pour choix des actions retenues, priorisation. Finalisation d'un plan d'action

5ème phase : 30/05/16

Retour à tous les participants

6ème phase : Mise en œuvre des actions prioritaires à partir de juin 2016 à fin 2017 et +



AXE 1 : ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Enquête ergonomique par questionnaire pour identifier des tâches pénibles et contraignantes
- Sensibilisation de l'encadrement sur les pistes à travailler par pôles
- Interventions ciblées de l'ergonome et préconisations
- Priorisation d'achat de matériels pour améliorer les conditions de travail des professionnels
- Réflexion sur lieux de repos et lieux d'activité sportive ou échauffement collectif à la prise de poste
- Lancement de séances hebdomadaires de Pilates



AXE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

- Entretien RH "2^e partie de carrière"
- Communication d'informations retraite spécifiques
- Communication sur les possibilités de consommation du CET en fin de carrière



AXE 3 : VALORISATION DU "SÉNIOR" EN TANT QUE PERSONNE

- Mise en place d'une conférence sur le "Bien vieillir au travail"
- Proposition de formation collective "conseil en image" et d'ateliers individuels
- Communication positive sur les séniors



ENQUETE

En 2017 une enquête a été réalisée auprès des seniors (plus de 50 ans) du CHU : 765 réponses sont revenues sur les 1350 questionnaires envoyés (25% des agents du CHU sont des seniors). Ceci porte le taux de réponse à 57% pour l'ensemble.

Quantitativement:

Infirmiers 22%, AS 17 %, ASH 8%, Cadres de santé 7%, Adjointes administratifs 7%, AMA 6%, Métiers techniques 11%, Tech labo 4% et Manip radio 2%.



ENQUETE

- Environ les $\frac{3}{4}$ des seniors répondants ressentent que leur capacité de travail actuelle est au plus à 80 % de ce qu'elle a été au mieux dans le passé.
- Les répondants qui ressentent le plus de difficulté à devoir fournir des efforts de réflexion sont : Tech labo ; ASH ; Cadres de santé ; IDE.
- Les efforts physiques sont le plus ressentis par : AS; IDE; Manip radio; Tech labo.
- La moitié des seniors répondants est inquiète quant à l'évolution de sa fin de carrière: les craintes de la dégradation de la santé, douleurs et capacité physiques, fatigabilité.



ENQUETE

Les demandes pour remédier à la pénibilité:

- Installations et rangements mieux faits
- Sièges plus adaptés
- Matériels informatiques mieux adaptés
- Chariots / armoires/ lits / fauteuils qui roulent mieux, qui soient plus maniables et mieux adaptés
- Variateurs pour adaptation de l'éclairage
- Respect d'une taille des caractères minimale
- L'adaptation du travail et des horaires aux capacités des seniors.
- Ambiances thermiques réglables.
- Prise en compte des difficultés liées au vieillissement



Evaluation quantitative (1):

Résultats obtenus mesurés par des indicateurs de suivi

- Taux de réponse de **57 %** pour le questionnaire adressé aux seniors PNM.
- Achat de matériels adaptés pour soulager les efforts physiques dans les pôles identifiés prioritaires pour un budget de **57 500 euros** : rails plafonniers, verticalisateurs, charriot desserte, charriot réapprovisionnement, fenêtres virtuelles, sièges adaptés, blouses pression.



Evaluation quantitative (2):

Résultats obtenus mesurés par des indicateurs de suivi

- En 2018, **130** entretiens RH seconde partie de carrière réalisés avec des seniors volontaires avec un taux de satisfaction des professionnels de 98.5%.
- 148 professionnels participant aux 6 conférences « Bien vieillir au travail » en 2017 et 2018 avec un taux de satisfaction de 100%.
- **149** participants à la formation Conseil en image en 2018 avec un taux de satisfaction de 88%.
- Mise en œuvre de séances hebdomadaires de Pilates



Et après...

- Révision annuelle pour l'équipe et la direction du suivi des actions mises en place
- Continuation des actions : Conférences « Bien vieillir au travail », entretien DRH seconde partie de carrière, « conseil en image », Pilates, priorisation d'études ergonomiques à la demande
- Réflexion sur les rythmes, et travail sur échauffement collectif pour l'ensemble des professionnels au sein des services de soin
- Etude sur possibilité d'enquête spécifique pour les médecins



MERCI BEAUCOUP

Nadine ROUX-THEVENIAUD:
nadine.roux-theveniaud@chu-dijon.fr

Javier MATA:
javier.mata-penuela@chu-dijon.fr