



PROJET SOCIAL

SOMMAIRE

Le projet d'établissement.....	4
Préambule.....	6
Méthode d'élaboration et de suivi du projet.....	7
Bilan des actions réalisées.....	8
Les orientations stratégiques.....	10
Orientation stratégique n°1	11
Développer le sentiment d'appartenance à l'ICM dès le recrutement et tout au long du parcours professionnel	
Orientation stratégique n°2	16
Adapter les organisations et les ressources pour accompagner les changements	
Orientation stratégique n°3	20
Analyser, sécuriser et améliorer les conditions d'exercice et de travail des professionnels	

Le projet d'établissement

Le projet médical, soignant et scientifique (PMSS) constitue le cœur du projet d'établissement de l'ICM. Différents projets complètent la démarche et s'inscrivent en déclinaison et en soutien à la réalisation du PMSS : le projet social, le projet des usagers, le projet système d'information, le projet qualité et le projet développement durable.

Une même logique a imprégné la méthodologie d'élaboration des différents projets, que cela soit dans la démarche participative (différents groupes de travail, pilotage en interne) que dans la structure retenue (orientations stratégiques, objectifs et actions).

L'ensemble forme le projet d'établissement 2023-2027 de l'ICM.





Préambule

Afin de répondre à ses quadruples missions de service public (soins, prévention, enseignement et recherche), l'ICM a formalisé un projet d'établissement 2023-2027 composé d'un projet médical soignant et scientifique (PMSS) ainsi que d'autres projets en soutien au PMSS : projet social, projet des usagers, projet qualité, projet de système d'information.

Selon le Code de la Santé Publique, le projet social « définit les objectifs généraux de la politique sociale d'un établissement ainsi que les mesures permettant la réalisation de ces objectifs. Il porte notamment sur la formation, l'amélioration des conditions de travail, la gestion prévisionnelle et prospective des emplois et des qualifications, et la valorisation des acquis professionnels » (article L 6143-2-1 du Code de la Santé Publique).

Il s'appuie sur les valeurs portées par l'institution à savoir, humanisme, excellence, solidarité et innovation et intègre pleinement la notion du sens collectif au service du développement de projets et de l'amélioration des conditions de travail des professionnels.

Après un rappel de la méthode d'élaboration du projet et un bilan synthétique des réalisations passées, ce document présentera les orientations stratégiques, les objectifs et les actions prévues pour le projet social sur la période 2023-2027. Ces orientations stratégiques répondront notamment aux enjeux forts d'attractivité et de fidélisation des professionnels.

Méthode d'élaboration et de suivi du projet

L'élaboration du projet social a été conduite dans le cadre d'une démarche participative associant l'ensemble des professionnels de l'ICM.

Afin de favoriser l'adhésion au projet, plusieurs groupes de travail ont été constitués :

- Un groupe Diagnostic
- Un Comité de Pilotage
- Des groupes de travail constitués de professionnels volontaires pour décliner les orientations et leurs objectifs en actions concrètes.

La phase de diagnostic, nécessaire pour se projeter vers un nouveau projet, a été réalisée par un groupe pluridisciplinaire composé du directeur des soins, de cadres de santé, de la directrice adjointe des ressources humaines et des représentants du personnel.

Cette étape a permis d'évaluer les différentes actions initiées précédemment, s'approprier les résultats de l'enquête QVT 2022 et faire émerger les nouveaux besoins.

Le groupe diagnostic s'est réuni à trois reprises et a ainsi pu proposer aux membres du Comité de Pilotage (COPIL) des orientations stratégiques assorties d'objectifs.

Le Comité de Pilotage coordonné par la directrice des Ressources Humaines et composé, du directeur général adjoint, du directeur de la communication, de deux représentantes des instances (CSE-CSSCT), de deux cadres de santé, de la responsable de la recherche clinique et de l'innovation, du responsable de la sécurité des biens et des personnes, s'est réuni afin d'échanger, d'ajuster et de valider les propositions du groupe diagnostic.

Les propositions du Comité de Pilotage (COPIL) ont été présentées en CODIR afin d'avoir un partage le plus large possible de la démarche.

La mission de ce Comité, sera ensuite d'assurer le suivi, tout au long du déploiement, du projet social.

Toujours dans une démarche participative et pluri professionnelle, un appel à volontariat auprès de l'ensemble des salariés de l'établissement a été lancé pour constituer les différents **groupes de travail pour chacune des orientations**.

Ces groupes se sont réunis chacun à deux reprises afin de décliner et valider les actions de terrain à mener permettant ainsi d'atteindre les objectifs des orientations stratégiques de ce projet.

Ces groupes se réuniront également de façon régulière tout au long de la phase de déploiement du projet social afin de réaliser le suivi des différentes actions et préparer les travaux du COPIL (état d'avancement des actions, priorisation et ajustements).

Ces groupes pourront également faire appel à d'autres professionnels volontaires intéressés et/ou experts sur certains sujets pour la mise en œuvre et le suivi des actions.

Un dernier COPIL a permis de valider le présent projet.

Pour effectuer un suivi régulier lors de groupes de travail puis en COPIL, un tableau de suivi du plan d'actions sera formalisé, mentionnant les responsables, le calendrier et les indicateurs de suivi.

Bilan des actions réalisées

Depuis plusieurs années, en lien avec l'ensemble des professionnels ainsi que les partenaires sociaux, la Direction Générale de l'ICM a initié de nombreuses actions à destination du personnel notamment dans le cadre du déploiement du précédent projet d'établissement 2018-2022.

L'orientation 6 de ce projet contenait 4 programmes dont un portant sur la promotion de la santé et la qualité de vie au travail (QVT).

Grâce à la mise en place d'un COPIL QVT, un plan d'actions autour de 10 engagements a été déployé.

Pour compléter la démarche, une enquête QVT a été menée en 2022.

Cette enquête a permis d'identifier les axes d'améliorations suivants : développement professionnel, contenu du travail et organisation, équilibre vie professionnelle et personnelle, satisfaction au travail, environnement de travail et bien-être au travail.

L'évaluation du plan d'actions et l'exploitation des résultats de cette enquête, ont permis de dresser un bilan et d'identifier les axes à développer.

Bilan du plan d'actions Qualité de Vie au Travail 2018 -2022

Engagements	Actions réalisées	Actions en cours
S'engager durablement dans la promotion de la qualité de vie au travail à l'ICM	<ul style="list-style-type: none">- Mettre en place une gouvernance de la démarche- Mieux mesurer les perceptions et les attentes des salariés par rapport à leurs conditions d'exercice en matière de QVT- Débattre et prioriser au sein de l'établissement	
Améliorer l'environnement et les conditions de travail des professionnels au quotidien	<ul style="list-style-type: none">- Adapter l'environnement physique et les équipements afin de prévenir la pénibilité- Prévenir et prendre en charge la souffrance émotionnelle des salariés liée à l'activité de soins ou aux situations de violence	<ul style="list-style-type: none">- Prévenir les incivilités, protéger les salariés contre les agressions externes et renforcer la sécurité des professionnels au travail- Intervenir sur les conflits internes au plus tôt afin d'éviter leur aggravation et leurs conséquences en terme de RPS- Adapter les effectifs à l'activité et à l'absentéisme- Améliorer la coordination médico-soignante dans les unités de soins

<p>Accompagner les professionnels face aux changements</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer les démarches de conduite de projets architecturaux en associant au mieux les professionnels de l'établissement - Améliorer les démarches de conduite de projets de réorganisation du travail afin de renforcer le volet de prévention des RPS et de mieux accompagner les professionnels
<p>Améliorer la détection et la prise en charge des risques psycho-sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser et rendre visibles les acteurs et les dispositifs de prise en charge des RPS - Repérer et traiter les problématiques collectives et individuelles des RPS 	
<p>Donner du sens au travail</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Fédérer le personnel autour de valeurs communes et des projets de l'établissement - Définir les missions et encadrer le travail
<p>Favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre aux professionnels d'organiser plus sereinement leur vie personnelle - Promouvoir le développement d'une offre de service aux salariés - Faciliter l'accès à l'ICM 	
<p>Soutenir les fonctions managériales et mieux accompagner les cadres dans leurs activités de management</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les cadres pour développer la qualité de vie au travail au sein des équipes 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les managers à leur rôle en matière d'amélioration des conditions de travail de leurs collaborateurs et les appuyer dans leurs pratiques
<p>Garantir l'employabilité, promouvoir le développement professionnel et mieux accompagner les salariés dans leurs parcours professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter les compétences et développer des parcours qualifiants 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la reconnaissance et clarifier les parcours professionnels - Accompagner le salarié dans son parcours professionnel
<p>Développer l'accompagnement des agents en difficulté</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir une politique active de maintien dans l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser la prise en charge des salariés vivant des situations socio-économiques et familiales fragilisées ou victimes de situations traumatiques (violence, discrimination, harcèlement au travail, suicide)
<p>Donner plus de place à l'écoute, à l'expression et aux initiatives individuelles ou collective au sein des équipes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développer les démarches participatives associant les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la communication et les échanges au sein des équipes et développer les possibilités d'expression sur le travail

Les orientations stratégiques

OS N°1



Développer le sentiment d'appartenance à l'ICM dès le recrutement et tout au long du parcours professionnel

OS N°2



Adapter les organisations et les ressources pour accompagner les changements

OS N°3



Analyser, sécuriser et améliorer les conditions d'exercice et de travail des professionnels



ORIENTATION STRATÉGIQUE N°1

Développer
le sentiment
d'appartenance
à l'ICM dès le
recrutement
et tout au long
du parcours
professionnel



L'enjeu principal du projet social de l'ICM étant de développer l'attractivité de l'ICM et la fidélisation des professionnels, il apparaît essentiel de stabiliser et sécuriser le collectif de travail et limiter ainsi le turn-over au sein des équipes en développant le sentiment d'appartenance à notre structure et ce tout au long du parcours professionnel de nos collaborateurs.

Objectif 1

Adapter notre stratégie de recrutement

L'adaptation de la stratégie de recrutement est indispensable, notamment pour faire face à la pénurie sur le marché du travail de certains métiers en tension depuis quelques années.

Depuis la crise sanitaire l'ICM rencontre de façon plus importante ces difficultés de recrutement avec une évolution notable dans les attentes des professionnels.

Cet objectif permettra à l'ICM de développer son attractivité ainsi que sa visibilité pour servir la fidélisation future des nouveaux salariés embauchés.

Ce premier contact avec l'institution doit être pensé comme le premier temps de la fidélisation à travers un partage des valeurs. Il doit permettre de porter nos ambitions et nos projets.

L'ICM souhaite donc adapter et renforcer sa stratégie de recrutement par la mise en place d'actions concrètes et en développant des outils innovants et performants.

Action 1 : Restructurer le process de recrutement

- Formaliser les différents processus de recrutement
- Mettre à disposition les outils pour mieux définir le besoin et le profil recherché
- Définir les modalités de publication des offres d'emploi et de stage (interne, externe, supports de diffusion...)
- Former les recruteurs aux entretiens de recrutement
- Développer les outils adaptés pour mener les entretiens

Action 2 : Développer les temps de communication, les outils et les supports au recrutement

- Développer des temps de communication externes et la présence de l'ICM sur des événements dédiés au recrutement
- Innover en matière de supports numériques

Objectif 2

Développer le processus d'accueil et d'intégration

Une fois la phase de recrutement réalisée, il est primordial de travailler, de façon coordonnée et qualitative sur le temps de l'accueil et de l'intégration.

Cet objectif vise à structurer ces étapes cruciales et ainsi favoriser l'adaptation rapide aux organisations mais aussi l'engagement et l'adhésion aux projets et aux valeurs institutionnelles.

Pour cela, la Direction de l'ICM souhaite engager une démarche globale qui concerne les salariés mais plus largement les professionnels intervenant à l'ICM susceptibles de devenir de futurs salariés (internes en médecine, stagiaires, alternants).

Cette démarche se déclinera plus finement au sein de chaque direction et de chaque service pour un accompagnement individuel favorisant l'appartenance à l'établissement et à l'équipe.

Action 1 : Articuler et formaliser le parcours d'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants

- Mettre en place un parcours d'accueil pour les nouveaux arrivants
- Évaluer la qualité de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants

Action 2 : Mettre en place des référents accueil/intégration par service, département, direction

- Recenser et homogénéiser les différentes pratiques
- Mettre en place des formations et la coordination des référents

Action 3 : Structurer et formaliser l'accueil des stagiaires, des étudiants et des internes

- Structurer l'accueil des internes et des stagiaires
- Mettre à jour et dématérialiser les différents supports

Action 4 : Structurer les outils et l'analyse des mouvements du personnel

- Définir et développer les modalités de suivi : période d'essai, fin de CDD...
- Déployer les entretiens de départ et exploiter les résultats de ces entretiens
- Mettre en place et suivre des indicateurs

Objectif 3

Développer et promouvoir le sens collectif

L'ICM est un établissement qui a connu de grandes transformations ces dernières années avec une forte croissance et des adaptations à l'évolution médicale.

Ces changements ont pu entraîner la dilution de certaines valeurs, la perte du sens collectif et parfois un sentiment d'insécurité professionnelle.

Les actions rattachées à cet objectif permettront de sécuriser, rassembler, favoriser la compréhension et la cohésion des différents acteurs autour des projets de l'institution.

Le travail collectif sera mis au centre des démarches tout en considérant les particularités individuelles pour permettre des améliorations des conditions de travail.

Tous ces éléments participeront à développer une culture de la collaboration vers des objectifs communs, conduisant ainsi à des performances accrues et à une meilleure satisfaction au travail.

Action 1 : Incarner les valeurs communes dans le collectif de travail

- Diffuser, améliorer et porter la chartre des valeurs du personnel
- Développer le compagnonnage, notamment intergénérationnel

Action 2 : Développer les échanges entre professionnels

- Organiser des échanges entre services/métiers
- Promouvoir et valoriser les modalités de communication dans les échanges au quotidien
- Mettre en place des événements « découverte métiers »

Action 3 : Développer la communication institutionnelle au plus proche des équipes

- Mettre en place un plan de communication institutionnel et des relais sur le terrain
- Développer un Réseau Social d'Entreprise
- Accroître la présence institutionnelle auprès des équipes

Action 3 : Développer et favoriser les démarches participatives auprès des professionnels

- Développer et structurer les espaces de discussion par service
- Veiller à l'information et au partage systématique des projets avec les équipes
- Développer les sollicitations des salariés par thématique ou projet

Objectif 4

Consolider la politique managériale en réaffirmant le rôle des managers

Les managers de proximité médicaux et non médicaux sont des acteurs centraux de la politique Ressources Humaines (RH). Positionnés en tant qu'intermédiaires entre la direction et les équipes, ils ont pour mission de décliner la politique institutionnelle, de coordonner et de développer les compétences des équipes.

Ils jouent un rôle clé dans la réussite des politiques d'attractivité et de fidélisation ainsi que dans l'animation du collectif.

Pour cela, ils doivent être accompagnés et soutenus dans l'exercice de leurs fonctions par la mise à disposition de moyens et outils leur permettant de jouer pleinement leur rôle.

Il s'agira à travers cet objectif de proposer des actions qui permettent de renforcer les compétences managériales face aux nouveaux enjeux, développer un leadership efficace, un climat de confiance mutuel notamment en responsabilisant, en sécurisant et en autonomisant les responsables d'équipe.

Action 1 : Soutenir les managers dans leurs fonctions managériales

- Soutenir le manager comme « relai » institutionnel auprès de l'équipe
- Mettre à disposition des outils pour favoriser la gestion de l'équipe
- Créer et transmettre les supports et outils adaptés en faveur de l'information descendante au profit des équipes
- Établir un parcours et des actions de formation ciblées
- Développer les relations managériales soignantes et médicales
- Développer l'accompagnement par les fonctions supports et/ou les directions opérationnelles (direction des ressources humaines, direction des finances...)

Action 2 : Porter et appliquer la charte managériale par les managers

- Promouvoir et diffuser la charte
- Veiller au respect de son application
- Favoriser les échanges de pratiques entre managers

ORIENTATION STRATÉGIQUE N°2

Adapter les
organisations
et les ressources
pour accompagner
les changements



Dans un contexte de changements sociétaux, sociaux, technologiques et réglementaires contraignants, la direction de l'ICM est amenée à adapter à la fois ses modalités de fonctionnement ainsi que ses organisations de travail.

Pour cela, l'analyse et la mise en place de nouvelles organisations innovantes de travail doivent également s'accompagner de moyens et d'outils à disposition de l'ensemble des professionnels permettant la conduite du changement. Cet axe doit permettre à l'ICM d'être à la fois plus performant et plus attractif par rapport aux nouvelles attentes des professionnels.

À travers cette orientation stratégique, l'ICM souhaite porter une dynamique permettant de favoriser l'émergence de projets collectifs co-construits, développer le partage et l'évaluation des pratiques professionnelles.

Les deux objectifs associés à cette orientation permettront de questionner les organisations (pertinence, efficacité et réponses aux attentes quantitatives et qualitatives) afin de répondre efficacement aux besoins des patients tout en favorisant de bonnes conditions d'exercice pour les professionnels.

Objectif 1

Identifier les éléments permettant l'adaptation des organisations aux évolutions

La première étape d'une démarche d'évolution consiste à établir un état des lieux.

L'analyse de nos organisations permettra de se projeter vers les besoins et les réponses à apporter pour soutenir la mise en œuvre du PMSS.

L'ajustement de nos organisations existantes doit permettre à l'ICM de répondre à l'enjeu d'attractivité et de fidélisation en maintenant des conditions de travail adaptées.

Tendre vers des organisations optimales à la fois en terme de performance, de qualité du travail mais aussi de sécurité pour nos professionnels permettra de développer de nouvelles démarches et de faire face à la concurrence des autres établissements hospitaliers.

Action 1 : Établir un état des lieux des organisations du travail

- Recenser les différentes organisations du travail existantes et évaluer leur fonctionnement
- Identifier les évolutions attendues et les analyser en rapport aux besoins de l'activité et aux attentes des professionnels

Action 2 : Ajuster les organisations aux besoins (activités, marché du travail, attentes des professionnels)

- Définir les cibles organisationnelles et les compétences requises
- Permettre l'innovation organisationnelle
- Définir la formation et profil de compétences nécessaires
- Poursuivre le déploiement du télétravail (extension et flexibilité) et le suivi du dispositif
- Sécuriser les fonctionnements en situation dégradée
- Développer la coordination médico-soignante sur les organisations de travail et sur le pilotage de projets

Objectif 2

Développer l'accompagnement aux changements

Point clé de la réussite d'un projet, la conduite du changement est un axe essentiel à développer au sein de notre établissement.

En effet, une gestion efficace de ces évolutions est indispensable pour assurer une transition optimale et sécuriser l'ensemble des professionnels concernés.

Déjà préconisé dans le précédent projet, le diagnostic a de nouveau fait apparaître un besoin persistant et prioritaire sur ce point.

En mettant en place un accompagnement aux changements structuré, les nouvelles organisations pourront ainsi être plus facilement intégrées, acceptées et les résistances diminuées.

Action 1 : Développer la démarche projet et favoriser l'accompagnement des professionnels à la gestion de projets

- Développer la coordination médico-soignante pour mieux articuler les organisations de travail et piloter les projets
- Former les cadres au pilotage de projet et y associer les médecins
- Améliorer la transversalité des projets et le partage d'informations
- Veiller à la conduite du changement auprès des professionnels (gestion des résistances et/ou agents en difficulté, information, retour aux équipes)
- Porter les projets institutionnels et de services en favorisant la co-construction

Action 2 : Analyser les pratiques professionnelles

- Analyser les besoins avec les professionnels concernés
- Structurer des temps d'échange et leurs modalités
- Mettre en place des systèmes de benchmarks

Action 3 : Développer des outils innovants et de suivi adaptés aux besoins

- Favoriser la mise en place d'outils de gestion de projets
- Mettre en place des plateformes de partage de projets
- Dématérialiser les documents
- Développer les outils collaboratifs

Objectif 3

Améliorer les outils de gestion RH à destination des cadres et des professionnels

Durant les cinq prochaines années, l'établissement va devoir améliorer et adapter les outils de gestion RH à destination des professionnels.

En effet, en parallèle du déploiement de nouvelles organisations innovantes, la direction devra mettre à disposition des collaborateurs des outils adaptés permettant à la fois de mieux appréhender les différents dispositifs, de transmettre les informations de façon fiable et homogène mais également de donner les moyens, l'autonomie et la formation nécessaires à l'atteinte de cet objectif.

Action 1 : Favoriser la compréhension des dispositifs réglementaires

- Créer des guides de gestion RH, fiches de synthèse...
- Mettre en place un système de référent/interlocuteur RH (GT, formation, ...)
- Accompagner l'encadrement dans la démarche

Action 2 : Définir les outils de pilotage nécessaires à l'encadrement

- Formaliser les modalités de gestion des temps cadres et médecins
- Mieux former à l'utilisation des outils RH
- Développer auprès des collaborateurs la formation aux outils collaboratifs



ORIENTATION
STRATÉGIQUE N°3

Analyser, sécuriser
et améliorer
les conditions
d'exercice et
de travail des
professionnels



L'ICM est une structure reconnue et valorisée pour la qualité de sa prise en charge mais également pour les conditions de travail offertes à son personnel.

Les objectifs proposés en lien avec cette orientation permettront une adaptation des conditions de travail à l'environnement actuel du travail, aux besoins des professionnels et aux compétences requises pour répondre aux missions de l'ICM.

Objectif 1

Favoriser le maintien et le développement des compétences

Le présent objectif vise à mettre en place des mesures concrètes pour maintenir et développer les compétences de nos salariés, et pour avoir une vision prospective des compétences, métiers et profils nécessaires pour assurer les missions de l'établissement.

Action 1 : Identifier et développer les compétences nécessaires

- Créer une cartographie des métiers et une bibliothèque des parcours professionnels existants
- Généraliser les fiches de poste et l'identification des missions transverses (critères de mobilité)

Action 2 : Assurer une veille relative à la gestion prévisionnelle des compétences et métiers

- Développer les outils d'analyse, les indicateurs et le suivi
- Adapter la stratégie de recrutement et le plan de formation
- Veiller et anticiper l'évolution des métiers (démarches prospectives)

Objectif 2

Adapter la politique de formation aux objectifs stratégiques de l'établissement

Notre politique de formation est un soutien majeur dans le développement des projets de l'ICM.

Elle se doit de répondre aux objectifs stratégiques de l'établissement et aux besoins des professionnels. Elle doit en particulier permettre la mise à disposition des compétences attendues et accompagner les professionnels dans cette perspective.

Cela implique notamment de revoir, de mettre à jour l'offre de formation existante et de s'assurer que les modalités organisationnelles proposées soient adaptées au quotidien et aux attentes des professionnels.

Enfin, en lien également avec les difficultés de recrutement de personnels formés, expérimentés et adaptés aux besoins, l'ICM adoptera une démarche proactive et développera notamment l'accueil d'alternants et de stagiaires dans des secteurs où cela apparaît pertinent.

En adaptant sa politique de formation, l'ICM contribue à améliorer la performance globale de l'établissement sur le long terme.

Action 1 : Améliorer les modalités organisationnelles de la formation

- Développer une démarche pluriannuelle
- Améliorer le recueil des besoins, le circuit et la temporalité
- Développer l'offre de formation et mener une réflexion sur les modalités d'inscription et les formats des formations
- Développer et promouvoir les formations réalisées par les professionnels eux-mêmes en partenariat avec l'Ecole du Cancer de Montpellier
- Développer le conseil en formation auprès des professionnels
- Initier les modalités de gestion décentralisée (staff, congrès...)

Action 2 : Développer les dispositifs de professionnalisation (alternance, apprentissage, stages...) et leur connaissance

- Établir la stratégie et communiquer sur les modalités
- Faire le lien et établir des partenariats avec les écoles et les organismes de formation

Objectif 3

Développer la reconnaissance et la valorisation des professionnels au regard des priorités de l'établissement

Créer un environnement de travail où les professionnels se sentent reconnus, valorisés participe à donner du sens, à fidéliser, à encourager mais également à s'intégrer dans un collectif où chacun a sa place.

Les actions à mener doivent permettre la visibilité sur les dispositifs existants à disposition afin de permettre d'éventuelles adaptations pour une meilleure reconnaissance du travail et de l'engagement professionnel.

Un travail de communication et de transparence est donc à mener afin que les professionnels s'intègrent dans une démarche institutionnelle claire et que les évolutions puissent être partagées.

Action 1 : Recenser, améliorer et diffuser les dispositifs existants

- Communiquer sur les dispositifs existants (socle et mises à jours conventionnelles)
- Évaluer les dispositifs incitatifs existants et les partager

Action 2 : Refondre le processus interne d'évolution

- Analyser, articuler et suivre les différents dispositifs (EAA, EP, VAP, autres entretiens) : temporalité, modalités de suivi et retours salariés
- Accompagner les managers dans la démarche (supports, guides à disposition, formation)

Objectif 4

Renforcer la politique de prévention

Les salariés de l'ICM sont exposés à différents risques professionnels qui sont évalués à travers le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Le présent objectif vise à renforcer la prévention de ces risques en mettant l'accent sur les risques physiques et sur les risques psychosociaux.

Pour cela, l'ICM doit développer des mesures proactives à la fois pour identifier, évaluer, réduire et corriger ces risques afin de préserver la santé de ses salariés.

En renforçant sa politique de prévention des risques professionnels et en l'évaluant via des indicateurs, l'établissement agira directement sur les conditions de travail de l'ensemble des professionnels mais aussi sur la qualité du travail.

L'enjeu est d'éviter de mettre les professionnels en situation d'insécurité qui pourrait les amener à des absences, à des situations de risque et éventuellement à quitter l'établissement.

Les actions visent à structurer et rendre accessibles les différents dispositifs de prévention et à les développer.

Une cohérence et une coordination entre ceux déjà en place ou à développer permettra de mettre à disposition les moyens pour répondre aux attentes des professionnels.

Action 1 : Renforcer la politique globale de prévention des risques professionnels

- Sensibiliser et former les managers et les équipes
- Améliorer le délai de mise en place des actions et leur suivi
- Veiller à l'implication des équipes
- Mettre en place et suivre des indicateurs
- Optimiser et rendre visible les dispositifs existants
- Développer les outils d'évaluation des risques

Action 2 : Structurer et développer la prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS)

- Articuler l'ensemble des dispositifs de prévention et de traitement des situations de RPS
- Définir les modalités de fonctionnement des différents dispositifs et la communication associée
- Développer la formation des managers
- Mettre en place une démarche de médiation/conciliation
- Créer et suivre les indicateurs de veille psychosociale
- Renouveler la mise en place d'un baromètre social et étudier la possibilité de baromètres ciblés

Action 3 : Mettre en place une cellule de prévention en santé (social, psychologique, physique et maintien dans l'emploi)

- Définir la mission et la composition de cette cellule
- Établir et communiquer sur les modalités de fonctionnement
- Anticiper et sécuriser les reprises au travail après une longue absence
- Accompagner les managers et services pour favoriser la réintégration après une longue absence

Objectif 5

Développer la politique d'accompagnement

S'attacher à développer des dispositifs de prévention permet d'éviter de se trouver en difficulté sur la gestion des ressources et des compétences.

Une politique de prévention efficace doit être complétée par des actions d'accompagnement.

La politique d'accompagnement auprès des professionnels visera à promouvoir le bien-être au travail ainsi que la conciliation vie privée/vie professionnelle.

Action 1 : Développer une politique institutionnelle de lutte contre les discriminations

- Déployer une politique handicap
- Sensibiliser les professionnels sur les différents types de discrimination

Action 2 : Développer les actions sociales/QVT et offres de service en faveur des professionnels

- Analyser les besoins
- Valoriser l'ensemble des actions et des offres déjà présentes et développer de nouvelles prestations
- Accroître les temps d'échanges, de promotion et d'innovation
- Promouvoir la semaine de la QVT