

## Mettre en place une QVT rapidement dans le cadre de mon EHPAD :

En tant que directeur d'EHPAD ou cadre de santé vous avez de moins en moins de temps pour vous occuper de démarche souvent longue et nécessitant plusieurs personnes à tous les niveaux de l'établissement. Nous pensons évidemment aux certifications ISO ou autre démarche AFNOR. Après cette crise du COVID-19 qui a engendré énormément de changements le stress du personnel soignant était au plus haut pendant une longue période. C'est donc l'occasion de réfléchir à une démarche QVT qui sera :

- **Rapide** : Il s'agit d'une formation de deux heures seulement sur les thèmes les plus urgents dans un EHPAD. Si vous voulez aller plus loin les outils seront à votre disposition dans la partie « outils pratiques » de notre formation (vis mon travail, boussole des postes, comité de parole)
- **Simple** : Concis et condensé avec la possibilité de revoir à tout moment la formation sous format vidéo et écrit pour s'adapter à votre emploi du temps.
- **Pragmatique** : Nous ne cherchons pas à rentrer dans les détails ou partir sur une très longue démarche. Nous voulons vous aider en apportant des pistes et des outils concrets pour améliorer la qualité de vie au travail et répondre à des problématiques de tous les jours : le recrutement, la fatigue au travail, le manque de personnel ...



Afin de répondre au mieux à toutes ces problématiques, nous nous basons sur notre expérience en EHPAD, notre formation dans les ressources humaines et le management et surtout le retour client de directeurs et de responsables qui sont au quotidien confrontés aux difficultés des métiers de la santé.

Au programme **4 grands points** :

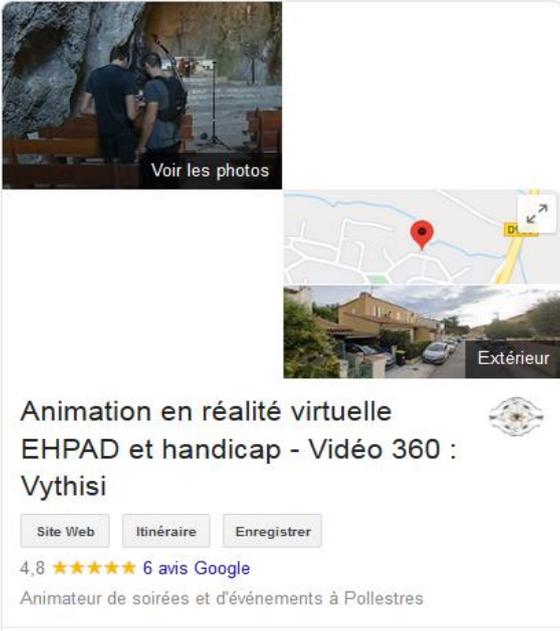
1. Comment recruter et attirer de nouveaux talents en période de pénurie (recrutement3.0 adapté aux EHPAD) ?
2. Quelles sont les principales difficultés rencontrées pour mettre en place une QVT (freins psychologiques et moyen financier) et comment y remédier ?
3. Quels outils pratiques utiliser dans votre établissement ?
4. Consolider et conserver les acquis de votre démarche dans le temps

Un rappel concernant la définition officielle de QVT qu'il faut toujours avoir en tête : **La notion de qualité de vie au travail (QVT) correspond à un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.**

Ce petit guide a vocation à vous donner un court aperçu de ce qui vous attend dans la formation en question. Le PDF complet ainsi que la vidéo sont disponibles à l'achat sur le site. Si vous voulez plus de renseignements, n'hésitez pas à nous contacter sur l'adresse mail : [animations.innovantes@gmail.com](mailto:animations.innovantes@gmail.com) où nous répondons dans la journée !

Auteur de la formation : Paris Julien diplômé en master 2 de management et gestion des ressources humaines.

Cofondateur de Vythisi, entreprise spécialisée dans le bien être des résidents et du personnel avec des voyages immersifs en 360° grâce à la réalité virtuelle.



The image shows a Facebook post for a virtual reality animation. It features a photo of two people in a virtual environment, a map with a red location pin, and a photo of a building. The text of the post includes the title 'Animation en réalité virtuelle EHPAD et handicap - Vidéo 360 : Vythisi', buttons for 'Site Web', 'Itinéraire', and 'Enregistrer', a rating of 4.8 stars from 6 Google reviews, and the text 'Animateur de soirées et d'événements à Pollestres'.

Voir les photos

Extérieur

Animation en réalité virtuelle  
EHPAD et handicap - Vidéo 360 :  
Vythisi

Site Web Itinéraire Enregistrer

4,8 ★★★★★ 6 avis Google

Animateur de soirées et d'événements à Pollestres

# **1. Recruter des profils rares**

Trouver une AMP ou pire une infirmière est quelque chose de très difficile. Lorsqu'on fait appel à l'intérim pour des remplacements, on est pas toujours content de la personne ou tout simplement on se retrouve là aussi face à un manque de candidat.

Il faut bien comprendre une chose dans un secteur comme celui de la **santé vous ne pouvez plus attendre que les candidats viennent à vous.**

Le secteur des EHPAD souffre d'une mauvaise réputation ce qui à terme posera encore plus problème. Vous devez donc être pro actif et aller chercher vous-mêmes les profils qui vous intéressent et non pas attendre qu'ils veuillent bien postuler chez vous. Même un EHPAD de taille humaine peut faire ce travail. Si vous êtes dans une région ou une zone qui attire peu de candidats c'est encore plus vrai, il va falloir présenter de sérieux arguments.

La première chose à faire et de vous rédiger une fiche de poste du candidat « idéal » ce que vous attendez précisément de lui. Dites-vous bien que cela doit être un repère, mais que le candidat parfait n'existe pas.

La fiche de poste doit contenir 3 points clés :

- **Les savoirs** : Les pathologies et les besoins de la personne âgée
- **Savoir-faire** : Maîtriser les gestes du coucher, lever, toilette, habillage, repas, déplacement
- **Savoir-être** : travailler en équipe sur des horaires avec des amplitudes variées (travail de nuit)

Elle peut ensuite contenir d'autres éléments selon les éléments dont vous disposez :

- **Qualifications** : en complément des savoirs, cette rubrique liste les diplômes et niveaux de formation requis pour assurer ladite fonction.

- **Prérogatives** : précisions quant au périmètre du domaine de responsabilité.

- **Critères de performance** : description des critères qui servent de base à l'évaluation des salariés occupant ce poste. Ils découlent logiquement des missions/activités.

- **Relations de travail** : identification des interlocuteurs fonctionnels en interne comme en externe et description des types de relations établies. Ce point vient en complément de la position de la fonction dans la hiérarchie. Il permet de comprendre comment il s'insère dans la structure et d'identifier les flux physiques et d'informations entre les différents métiers. Pour un nouvel employé, cette rubrique lui permet de savoir quels seront ses interlocuteurs pour mener à bien ses missions.

La fiche de poste ressemblera ensuite à cela :



**AUXILIAIRE DE SOINS,  
AIDE SOIGNANT(E) en EHPAD**

*Contribue au bien-être de la personne âgée  
en l'accompagnant dans sa vie quotidienne*

FICHE DE POSTE (Mise à jour Mai 2015)	
<b>Liens hiérarchiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IDE référente, Directrice</li> <li>• IDE</li> </ul>
<b>Liens fonctionnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Médecins généralistes, kinés, Infirmières, IDE référente, médecin coordinateur et pharmacien, équipes AS, AMP, ASH, animateur, psychologue, agent d'entretien, intervenants extérieurs, agents administratifs, familles</li> </ul>
<b>Missions</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Prodiguer des soins d'hygiène et de propreté en tenant compte de l'autonomie et du projet de vie de la personne âgée, veiller à son confort, à sa sécurité et à son bien-être au quotidien</li> <li>2) Contribuer à l'évaluation et à la prise en charge clinique des personnes âgées sous la responsabilité de l'infirmière référente ;</li> <li>3) Participer à la mise en œuvre du projet de vie et au maintien du lien social par diverses actions dont l'animation ;</li> <li>4) Participer à la prise en charge multidisciplinaire de la personne âgée en relation avec ses proches ;</li> <li>5) Faciliter l'alimentation plaisir de la personne âgée dans le respect de ses besoins et ses goûts</li> <li>6) Entretien des locaux et environnement</li> </ol>
<b>Tâches</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Accompagner ou effectuer la toilette en faisant un moment d'échange et de dialogue</li> <li>1.2. Aider à l'habillage de la personne en fonction de ses goûts</li> <li>1.3. Aider à l'hygiène bucco-dentaire</li> <li>1.4. Entretien et mettre à disposition de la personne tout appareillage</li> <li>1.5. Favoriser la mobilité de la personne, par une manutention adaptée et veiller au confort et à la sécurité de son installation</li> <li>1.6. Participer à l'entretien de l'environnement de la personne</li> <li>2.1. Evaluer la douleur et contribuer à sa prise en charge</li> <li>2.2. Réaliser la surveillance clinique des paramètres vitaux et de l'état général</li> <li>2.3. Accompagner les personnes en fin de vie</li> <li>2.4. Surveiller le transit intestinal et le fonctionnement urinaire</li> <li>2.5. Gérer des situations d'urgence</li> <li>2.6. Contribuer et participer aux traitements médicamenteux sous la responsabilité de l'IDE</li> <li>2.7. Participer à l'évaluation des troubles du comportement et des capacités cognitives (comportement inhabituel, cohérence des propos, communication, mémoire, humeur)</li> <li>2.8. Participer à l'évaluation de la dépendance (toilette, déplacement, repas)</li> <li>3.1. Participer aux animations</li> <li>4.1. Participer à l'accueil d'un nouveau résident et à l'élaboration de son projet de vie</li> <li>4.2. Contribuer à l'application et à l'actualisation du projet de vie</li> <li>4.3. Participer aux réunions d'équipe (du personnel, de l'équipe soignante, de la commission des menus) et aux décisions</li> <li>4.4. Instaurer une relation de partenariat avec les familles et proches</li> <li>5.1. Accompagner et faciliter la prise du repas dans le respect de l'autonomie des résidents en veillant aux quantités absorbées</li> </ol>

La fiche est complète, mais surtout décrit précisément les tâches qui sont plus précises que la mission toute seule. Ainsi, chaque tâche est rattachée à une mission principale (1 tâche précise pour la mission 1 prodiguer des soins d'hygiène). Les savoirs seront ensuite sur une autre page. N'hésitez pas à demander à quelqu'un qui occupe déjà ce poste chez vous ce qui lui semble le plus important dans ses tâches pour les classer par niveau d'importance. Vous pouvez vous noter que la mission 1 sera la plus importante ou chronophage et par ordre décroissant inscrire le reste.

Cependant, ne confondez pas la fiche de poste qui doit être en interne un élément qui sera changé au fil du temps et de vos besoins avec l'offre d'emploi en elle-même qui sera affichée sur votre site ou sur des sites spécialisés. Cette dernière devra être précise contenant la rémunération, le lieu du poste, les spécificités, l'expérience recherchée et si possible une description brève de votre établissement donnant envie de vous rejoindre (horaires aménagés, forte cohésion d'équipe, lieu calme et agréable, primes...).

Surtout, n'hésitez pas à vous mettre en avant également. N'oubliez pas que c'est vous qui cherchez plus que l'inverse.

Maintenant voyons à quoi peut ressembler une annonce d'emploi brève, mais efficace :

	<b>OFFRE D'EMPLOI</b>	DB/04/2015 Offre Réf. <b>51.15.04.060</b>
---	-----------------------	---

Acteur important du secteur médico-social de Loire-Atlantique  
(65 établissements et services - 3 000 personnes âgées prises en charge - 1 100 collaborateurs)  
**Recherche**

**INFIRMIER(E) REFERENT(E) EHPAD**

**Missions principales :**

- organiser et coordonner des services de soins adaptés aux besoins collectifs et individuels des résidents, afin d'en garantir la qualité,
- encadrement d'une équipe de soins (infirmier(e)s et aide-soignant(e)s),
- participer à l'élaboration du projet de vie de l'établissement et des projets d'accompagnement personnalisés.

**Profil :**

- Titulaire du Diplôme d'Etat d'Infirmier à minima. (diplôme universitaire en gérontologie et/ou formation d'Infirmier(e) référent(e) appréciés).
- Expérience réussie en management d'équipe.
- Connaissance des problèmes liés au vieillissement et à la fin de vie.
- Titulaire du permis de conduire.

**Savoir-être :**

- Qualités relationnelles indispensables.
- Savoir travailler en équipe dans le respect des protocoles.
- Supporter des situations émotionnelles difficiles.
- Respecter la confidentialité des dossiers.

**Rattachement hiérarchique :** au Responsable d'Etablissement

**Type de contrat :** CDI

**Horaires :** temps complet (151.67 h/mois en moyenne).

**Indice :** (par réf. à C.C. FEHAP) : 477 + 40

**Lieu de travail :** Résidence « La Forêt d'Escoublac » à La Baule (44)

Merci d'adresser votre dossier de candidature en rappelant la référence 51.15.04.060 à :  
*Christine Théveneau@mutualiteretraite.fr*

Mutualité Retraite - 29 quai François Villérand - BP 10312 - 44203 NANTES CEDEX 2  
www.mutualiteretraite.fr

Voici l'exemple d'une bonne annonce présentant le maximum d'informations pour le candidat sans demander trop de choses hors de son cadre de métier.

On reconnaît directement le logo du groupe, les missions principales sont centrées sur 3 points et le savoir-être est particulièrement mis en avant, preuve que c'est ce qui est recherché en priorité. L'expérience est demandée, mais pas précisée en années, permettant d'avoir plus de profils qui postulent. La rémunération est également affichée (indice 477 +40). En somme, le candidat voit en un coup d'œil s'il correspond ou non.

L'autre point important est dans votre démarche globale. C'est par l'image que vous renvoyez et la façon dont le candidat passe à travers le « parcours candidat » que vous ferez la différence. Il y a-t-il par exemple un blog sur votre site qui explique les événements importants de la résidence permettant au candidat de se projeter dedans ou non ? Quels sont les avis laissés par les personnes sur votre site (avis Google par exemple si vous en avez) ? Quel est le temps de réponse accordé à sa candidature ?

Tout cela découle de ce qu'on appelle la fameuse « image de marque » très à la mode en ce moment. Bien entendu, on peut penser que cela est réservé particulièrement aux grands groupes qui ont les moyens de s'en soucier en permanence, mais même à petite échelle il faut s'en soucier. Un exemple très simple : dans chaque région, vous pouvez trouver des « groupes » sur les réseaux sociaux qui réunissent des professionnels d'une même profession, bien souvent dans un périmètre donné.

De ce fait, ils se retrouvent pour discuter de leur quotidien ou du métier en général comme n'importe quel groupe d'amis. Si vous êtes très rapide, vous pouvez même directement chercher auprès d'étudiants qui vont terminer leur diplôme d'infirmier d'ici peu en demandant à passer une annonce ou en allant parler directement à la personne de votre choix.



*Un exemple parmi tant d'autres...*

Certes cela prendra un peu de temps, mais le résultat est là. Vous n'êtes pas une grosse entreprise avides de candidats bardés de diplômes, mais vous proposez un métier humain au contact de gens qui en ont réellement besoin. De ce fait, la démarche paraîtra moins « agressive » tant que vous n'en faites pas trop et surtout n'insistez pas si la personne ne répond pas à votre demande. Bien souvent, les personnes sont prises sur le lieu de stage de fin d'étude, ce qui peut d'ailleurs être une opportunité pour vous également.

Enfin si vous êtes dans une région isolée qui n'attire pas forcément, il va falloir jouer particulièrement sur le cadre de vie et ce que l'endroit peut apporter (le calme, localité qui est bien desservie, proche ville moyenne si c'est possible...). Précisez qu'il s'agit d'un poste sur la durée, il sera toujours plus intéressant d'avoir quelqu'un qui reste longtemps chez vous, même s'il faut du temps pour le trouver, que recruter plusieurs fois sur le même poste (perte de motivation de l'équipe, coût d'intégration, le temps que vous allez passer à

chercher en tant que directeur). La carte de l'honnêteté prévaut souvent sur un candidat qui se fait demandé.

Pour ce faire il existe plusieurs techniques dans la façon de rédiger votre annonce sans paraître dans le besoin tout en attirant l'œil en premier sur vous. Les conseils suivants vous permettront donc de mettre en place une stratégie long terme pour recruter sur le long terme et éviter de se retrouver avec des imprévus comme des absences ou des abandons de poste ....

**FIN DE LA PARTIE GRATUITE**

## 2. Quelles sont les principales difficultés rencontrées pour mettre en place une démarche QVT ?



Maintenant que vous êtes décidé à entamer une démarche QVT pour améliorer la qualité de vie au travail, il s'agit de savoir à quoi on sera confronté. En règle générale la plupart du temps, les personnes décideuses ont une vraie volonté d'engager la démarche. Mais va se poser les éternelles questions : Par quoi dois-je commencer, combien cela va me coûter réellement, est-ce vraiment utile ou est-ce un effet gadget ?

Et au bout de quelques mois celle-ci est oublié, bien rangée dans un classeur quelque part dans votre bureau. Peut-être aurez-vous envie de la ressortir dans quelques années si le temps le permet. Avant de parler des moyens à mettre en œuvre, il vaut donc mieux savoir les pièges à éviter pour ne pas finir dans ce schéma.

En premier lieu, vous allez trouver un biais cognitif que vous devez bien connaître : celui de la résistance au changement. C'est malheureusement très humain, si vous changez quelque chose, même de manière infime, vont se poser les questions : est-ce dangereux, pourquoi la direction parle de QVT, on est plus à la hauteur ...

Toutes ces questions légitimes peuvent se mélanger pour amener à freiner la démarche et laisser les choses telles quelles. Il ne faut donc surtout pas parler de changement organisationnel et même bannir le mot même « changement », mais bien partir sur une réflexion d'amélioration du travail. Le terme réflexion n'amène à rien de sérieux et fait donc par conséquent moins peur. N'hésitez pas à utiliser des termes simples, mais qui sont agréables comme **l'amélioration du cadre de travail ou la meilleure prise en compte de la pénibilité du travail.**

S'ils se sentent concernés directement au lieu d'une énième action de management qui n'aboutira pas, ils auront automatiquement envie de s'investir. C'est pour cela que nous avons parlé de pragmatisme pour cette formation.

Deux choses sont à prendre en compte pour que cette résistance s'en aille :

- **Une cohérence entre les responsables** : Si vous mettez en place une nouvelle façon de travailler avec des pauses un peu plus longues dans les moments d'accalmie par exemple, il faut que tout le monde tienne le même discours. Tâchez d'avoir un raisonnement commun entre chaque IDEC, médecin, responsable administratif. Rien de pire que d'entendre que certains disent que c'est vrai et d'autres faux. Cela crée un sentiment d'incompréhension ou chacun écouterait ce qui l'arrange.
- **Une communication transversale** : Pour instaurer une amélioration du travail, il faut le retour de tous les métiers qui composent votre établissement. Ces deux axes permettent d'établir et de maintenir des perceptions communes et homogènes de la disposition collective à changer

Tout cela passera forcément par le dialogue et surtout à mettre en perspective avec votre stratégie globale. Pour atteindre un taux journalier correct, il faut un certain nombre de personnes qui soient à temps plein à l'heure actuelle. Mais si ce taux augmente avec imaginons plusieurs résidents qui rentrent d'un coup, combien il me faudra de personnes à temps plein. Dites-vous bien, qu'avec la crise du COVID il faut nettoyer encore plus régulièrement le matériel et bien entendu des mesures de distanciations au quotidien, c'est donc un temps qui n'est pas utilisé pour autre chose.

Si vous voulez maintenir un bon cadre de travail avec vos moyens il est important de réfléchir à comment se refocaliser sur les tâches les plus importantes sans rallonger encore le temps de travail avec des nouvelles contraintes. Bien souvent, certains détails peuvent nous échapper quand on gère l'administratif de l'établissement et c'est pour cette raison qu'une discussion commune peut mettre en lumière les failles.

Le double intérêt de cette démarche est de rassurer votre personnel sur le fait qu'ils sont écoutés, mais aussi de pouvoir gagner du temps sur certains points que vous n'aviez pas vu.

Pour vous aider voilà 3 points méritant votre attention :

- Les caractéristiques du travail (procédures, outils, modus operandi, etc.)
- Les relations de travail (modalités de management, dialogue social, communication de proximité, etc.)
- L'organisation globale du travail (interactions inter-groupes, mécanismes d'arbitrage et de validation, processus d'alerte, etc.)

C'est grâce au travail de la fiche de poste vu précédemment que vous pourrez décortiquer précisément ce qui peut poser problème et être amélioré. Gardez en tête la question de : pourquoi on change quelque chose, quel est le but ? En rappelant les enjeux, vous faites en sorte de mettre l'attention sur le groupe de travail, qu'il est le principal concerné, car c'est aussi eux qui font vivre la vie des résidents.

**FIN DE LA PARTIE GRATUITE**

### **3. Quels outils pratiques utiliser dans votre établissement ?**

Quand le temps manque, il est inconcevable de faire des outils pratiques soi-même, surtout lorsqu'on ne sait pas où on va. Afin de gagner du temps, cette formation a pour but de vous montrer rapidement ce qui peut être mis en place chez vous. **Tous les documents nécessaires avec les outils prêt à être utiliser sont dans la formation payante de ce présent guide.**

Faire le même métier depuis des années peut nous éloigner de ce que ressentent les autres. Nous sommes focalisés pensant que nous avons toujours les tâches les plus difficiles. Un excellent outil facile à mettre en œuvre à petite échelle permet de se mettre dans la peau de l'autre pendant une journée.

Durant une journée (ou une demi-journée), des binômes de professionnels « *échangent* » leur travail au sein de l'établissement. Concrètement, chaque membre du binôme passe une moitié de la journée à faire certaines tâches du travail de son collègue et inversement sur la seconde demie journée.

#### **A. Vivre l'expérience de l'autre côté du miroir**

L'ANACT, organisme spécialisée dans la qualité de vie au travail a démocratisé l'expérience en relatant le retour d'entreprises ayant jouées le jeu. Dans notre cas, une animatrice peut échanger avec la personne chargée de l'accueil ou encore une AMP avec une infirmière pour comprendre leur quotidien. Nous vous conseillons de choisir un binôme qui s'entend déjà bien et dans un premier temps le faire sur un seul pour voir les résultats. Les autres voudront rapidement vous en faire la demande s'ils sont ouverts au projet.

Nous voyons plusieurs avantages à commencer par cela. D'abord cela ne coûte rien et ne nécessite pas de temps supplémentaire puisque le travail sera fait, plutôt que de mobiliser vos équipes sur une journée. Et en plus, c'est un bon moyen de notifier les ressentis et le faire partager aux autres personnes. L'idée semble faire sourire au départ, mais rapidement les membres du personnel joueront le jeu.

Une preuve concrète dans cet exemple réalisé par une fondation dans un secteur de la santé, mais éloigné des EHPAD :

### **Retours d'expérience à la Fondation ophtalmologique Adolphe de Rothschild**

Les participants à la première édition du Vis Mon Travail (VMT) à la Fondation ophtalmologique Adolphe de Rothschild dressent un bilan très positif de cette première expérience et souhaitent réitérer la démarche :

*« On a eu des retours extrêmement positifs de ceux qui ont fait le VMT et même de ceux qui ne l'ont pas fait ! » (binôme anesthésiste / adjointe direction clientèle)*

*« Moi, je n'étais même jamais rentrée au bloc. J'ai été impressionnée par l'organisation, la réactivité face aux urgences et la pédagogie vis-à-vis des patients » (binôme assistante RH / manipulateur en neurochirurgie),*

*« Les urgences sont excentrées et le « Vis Mon Travail » m'a permis d'avoir des échanges avec d'autres personnes de la Direction des Opérations au-delà de mon binôme, de comprendre qui fait quoi. C'était très riche ! Je sais maintenant à qui m'adresser en cas de problème. » (binôme cadre urgentiste/directeur des opérations)*

*« Je ne me rendais pas compte du travail de collecte à l'accueil. Il y a toujours 4/5 choses à faire en même temps. » (binôme agent d'accueil / chef de service réanimation)*

*« Ce qui m'a beaucoup plu, c'est d'expérimenter un métier avec lequel j'ai une relation habituelle mais que, finalement, je ne connais pas. C'était très riche ! » (Binôme responsable téléphonie / anesthésiste)*

*« Je m'étais dit : je ne vais pas le faire ! L'accueil, je connais ! Mais, en fait, je me suis rendue compte que « Vis Mon Travail », c'est différent ! J'ai vu plein de choses, positives et négatives. J'ai été surprise par la cohésion d'équipe, la solidarité. J'ai mesuré aussi les interruptions de tâches permanentes par le personnel médical, paramédical et par les patients. J'ai réalisé qu'il y a certaines missions données aux agents qu'elles ne peuvent pas faire ! Cela permet vraiment un retour, une prise de conscience, y compris de l'environnement de travail. On va modifier ces missions. » (binôme Directrice clientèle/ agent d'accueil)*

*Retrouvez le rapport complet dans la version complète de notre formation en ligne*

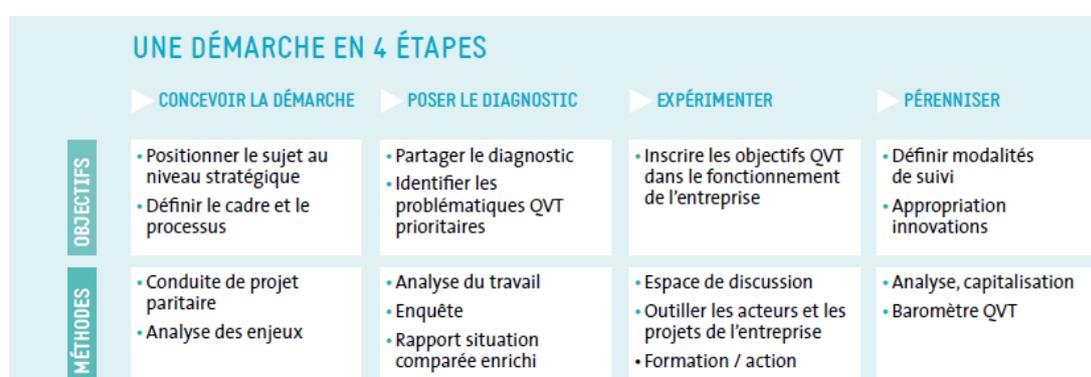
Pour organiser tout cela il faut évidemment quelques outils à mettre en place et l'annoncer bien avant de faire l'expérience. Nous vous fournirons tous les documents nécessaires pour vous en servir dans la formation payante. Pour la suite nous passerons à différents « jeux » à mettre en place dans votre établissement avec le soutien d'un « référent QVT » qui acceptera de guider et d'initier ce genre d'initiative aux autres. Ce sont des outils qui ne coûtent rien si ce n'est un peu de temps.

**FIN DE LA PARTIE GRATUITE**

## 4. Consolider les acquis de la démarche QVT dans le temps

L'ensemble des démarches que vous allez mettre en œuvre autour de votre démarche QVT (tâches redéfinies, condition d'emploi et de travail, communication facilitée ect.) tout cela doit avoir pour seul but d'être installé de manière pérenne dans votre EHPAD afin de que vous puissiez en tirer les bénéfices au maximum.

Au cours de votre démarche, un processus va s'enclencher comme nous l'indique l'ANACT :



La phase de pérennisation risque d'être la plus délicate, car entre temps vous aurez d'autres problématiques à gérer et il ne sera pas toujours simple pour vous de vérifier si que les objectifs mis en place sont toujours respectés.

Idéalement, vous pouvez arriver à un **accord intégré** au sein de votre établissement voire avec plusieurs établissements si vous en gérez plusieurs. Celui-ci peut durer jusqu'à 3 ans et s'applique comme un plan d'action visant à articuler de nouvelles règles concernant les conditions d'emploi et de travail. Il reprendra tous les éléments que vous avez mis en place en accord avec les représentants du personnel et les cadres ce qui accroît la légitimité du dispositif.

N'oubliez pas que l'évaluation de la pertinence de votre action est plus importante que l'action en elle-même. C'est à vous de juger en priorité par des indicateurs quantitatifs au sein de votre établissement, ce qui est à prioriser d'abord (taux d'absentéisme, dégradation des soins, stress ambiant ect.)

Pour être pérenne, votre démarche doit donc être cohérente dans son ensemble en expliquant les enjeux pour l'établissement, mais aussi pour les résidents. Montrez des chiffres, des enquêtes ou des retours d'expérience d'autres groupes pour faire visualiser ce qui ne va pas quitte à « choquer » sur certaines pratiques.

**FIN DE LA PARTIE GRATUITE**

## **5. Et comment apporter du plaisir à mes salariés pour un meilleur cadre de travail ?**

Vous avez enfin réussi à mettre en place une démarche d'amélioration des conditions de travail au sein de votre établissement. Le personnel vous a suivi et vous êtes ravis de voir que la communication et les quelques expérimentations se sont bien passées grâce à ce guide.

Maintenant, vous vous demandez quel outil pourrait être intéressant pour faire du bien moralement à votre équipe sans vous ruiner ?

C'est là où l'expertise de Vythisi peut vous apporter un sérieux plus. Nos solutions de vidéos immersives en 360° avec la réalité virtuelle s'adaptent à tout le monde et très facilement. Non seulement aux résidents bien sûr, mais aussi à votre personnel qui a envie de souffler rapidement entre deux pauses. Les solutions de méditation prenant trop de temps (30 minutes en moyenne pour être totalement immergé) il vous faut quelque chose qui permette d'être dedans de suite et qui dure moins de 10 minutes. C'est pour ça que nos destinations accompagnées d'une ambiance sonore appropriée font voyager de suite une fois le casque sur les yeux !

Faites-les partir dans tous ces coins de rêve :

### **Le phare du Cap Béar**



### La tour de la Madeloc



### Les marais inondés de Kaw-Roura, en Guyane



### Les Gorges de la Carança



Ce type d'immersion se trouve déjà dans de grands groupes et a déjà convaincu des équipes de soignants en hôpital comme en EHPAD. Très facile à utiliser, en moins de 5 minutes votre personnel n'aura qu'à suivre nos tutoriels vidéo pour pouvoir lancer la destination de leur choix et voyager comme s'ils y étaient.

Nous proposons des solutions de location ou d'achat pour s'adapter à vos besoins sans coût exorbitants.

Contactez-nous [ici](#) pour des renseignements ou pour une demande de devis. Peu importe votre besoin en termes de budget, destinations ou nombre de casques, nous vous répondons dans la journée.