

# LA LETTRE DE LA DÉMARCHE DE PROGRÈS

Démarche de progrès en santé au travail

NUMÉRO 3, OCTOBRE 2008

## ÉDITORIAL

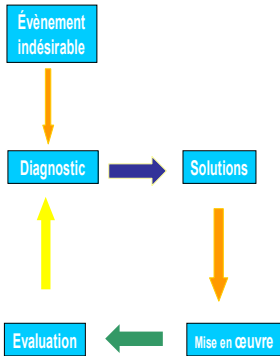
La démarche de progrès est une occasion formidable de réfléchir ensemble à la validation de la qualité de notre service à destination des salariés, de vos adhérents, et du personnel de l'Aimt-37. Cette démarche correspond à une évolution nécessaire de l'activité des Services de santé au travail. D'autres services de la région y sont déjà engagés, et le CISME poursuit son travail en expliquant que nous sommes au début d'un dispositif visant à consolider nos organisations.

Claire ROUTIER

### Dans ce numéro :

Éditorial	1
Les étapes de la DPS	1
Le mot de l'animateur local	1
L'agenda	1
Le mot de la secrétaire du Copil	2

## LES ETAPES DE LA DPS



Elles sont rédigées sous forme de processus, procédures ou modes opératoires.

Les acteurs sont informés puis formés à ces modes de travail. L'implication de chacun est alors nécessaire tant dans la mise en pratique que dans le dialogue.

La démarche de progrès est dynamique et interactive.

Il s'agit d'utiliser les compétences, l'expérience et le savoir faire de chacun pour les mettre à disposition de la communauté de travail.

Le COPIL ne travaille pas seul, mais en créant des groupes de travail par thèmes en partant de préoccupations factuelles et précises. Ces groupes comprennent les acteurs les plus concernés et un membre du

COPIL afin de bâtir des référentiels, des modes de travail, des procédures qui « collent au terrain ».

Ces groupes élaborent en même temps des outils d'évaluation et de suivi.

La prise en compte des moyens de mise en œuvre est intégrée dans la démarche.

Les conclusions des groupes de travail sont validées par le COPIL et les instances les plus adaptées (CMT, CA,...).

Une évaluation régulière avec les outils prédéfinis est réalisée.

Au terme de l'évaluation, l'analyse des écarts entre les résultats attendus et la mise en place effective permettra, soit de pérenniser la procédure, soit de la modifier pour amélioration.



L'agenda prochaine réunion du COPIL

lundi 20 novembre 2008

de 8 h 30 à 16 h 30 à LA RICHE

### Le mot de l'animateur local

Le COPIL est informé par les salariés de l'AIMT37 des dysfonctionnements rencontrés grâce aux « fiches d'évènements indésirables » (FEI). Une fois saisi par une ou plusieurs personnes, il a pour mission, soit directement, soit par l'intermédiaire de groupes de travail, de trouver des solutions (démarche de progrès ou protocoles) pour répondre à la demande. Ces « démarches de progrès » sont présentées selon un modèle intangible dans la mesure où elles peuvent être partagées par d'autres services de santé au travail au plan régional ou même national. Un autre service de Santé au Travail a peut être déjà mis en place une « démarche de progrès » pour un problème que nous rencontrerons. Le COPIL pourra utiliser ces documents dans la mesure où leur présentation est homogène. Dans ce même esprit, les documents de la démarche de progrès que nous élaborerons devront revêtir cet aspect sans doute un peu formel, mais « partageable ».

Gilles LEVERY



37

SERVICE INTERENTREPRISES  
DE SANTÉ AU TRAVAIL  
D'INDRE ET LOIRE



## DÉMARCHE DE PROGRÈS

### La suite

Démarche de  
**progrès**  
en santé  
au travail

NUMÉRO 3,  
OCTOBRE 2008

#### Le mot de la secrétaire du COPIL

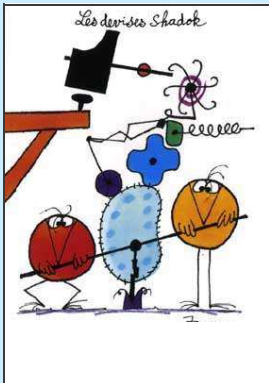
La démarche de progrès, pour en avoir discuté avec bon nombre d'entre vous, peut faire peur, inspirer crainte et surtout doute quant aux conditions de travail futures.



J'ai donc souhaité vous apporter quelques réponses en comparant « démarche qualité » et « démarche de progrès »...bonne réflexion !

Christèle TESSIER

### DIFFÉRENCE ENTRE « DÉMARCHE QUALITÉ » ET « DÉMARCHE DE PROGRÈS » : UN CADRE D'INTERVENTION DIFFÉRENT

	DÉMARCHE QUALITÉ	DÉMARCHE DE PROGRÈS
<b>BUT</b>	Obtenir une certification délivrée par une tierce partie	Améliorer le fonctionnement de l'entreprise. Harmoniser les pratiques entre les différents acteurs
 <p><b>COMMENT ? QUOI ?</b></p>	<p>Atteindre un point final en un temps donné avec des moyens prévus et selon un planning rigoureux : PAS NECESSAIREMENT DE CONSENSUS !</p> <p>Plans d'actions souvent communs à d'autres entreprises : NON PRISE EN CHARGE DES SPÉCIFICITÉS DES ENTITÉS.</p> <p>Souvent modifications organisationnelles afin de tendre vers l'excellence : une seule chose compte, obtenir LA certification.</p> <p>« Les plans d'actions ont déjà fonctionné chez d'autres clients, ils doivent fonctionner chez nous. »</p>	<p>Atteindre un point final en laissant aux différents acteurs différentes possibilités pour les atteindre sans temps réellement déterminé = définition d'un cadre avec plusieurs équations possibles.</p> <p>Projet global impliquant les salariés de manière PLUS CONSENSUELLE : PRISE EN COMPTE DES PARTICULARITÉS DE L'ENTREPRISE ET DE SES SALARIÉS.</p> <p><u>Sont pris en compte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la culture de l'entreprise</li> <li>• l'autonomie des personnes</li> <li>• les modes de fonctionnement des catégories de personnels concernés</li> </ul> <p><b>= REFLEXION COMMUNE</b></p>
<b>COMMENT SE FORMALISE T'ELLE ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lettre d'engagement</li> <li>• politique qualité</li> <li>• plans d'actions</li> <li>• procédures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettre d'engagement</li> <li>• référentiel</li> <li>• possibilité d'obtenir une certification délivrée soit par une tierce partie, soit par des pairs</li> <li>• procédures et protocoles qui font plus office de « modes d'emploi »</li> </ul>