



« Nouveaux regards pour mieux vivre ensemble »

OMEGA 56

Locminé. 5 Juin 2018



- **Dr Valérie CHANCERELLE.** médecin du service de médecine professionnelle et préventive – CDG Morbihan
- **Annie Claude LOISEL.** psychologue du travail – CDG Morbihan
- **Yssa DIARRA.** conseiller en prévention-ergonome – CDG Morbihan



Métiers d'accompagnement à domicile et en établissement

Médecin de prévention

Dr CHANCERELLE

OMEGA 56. Colloque 2018

« Nouveaux regards pour mieux vivre ensemble »

Locminé – 5 juin 2018

Une équipe pluridisciplinaire de santé au travail autour du médecin de prévention

Eviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail:

4 MISSIONS PRINCIPALES



Action en



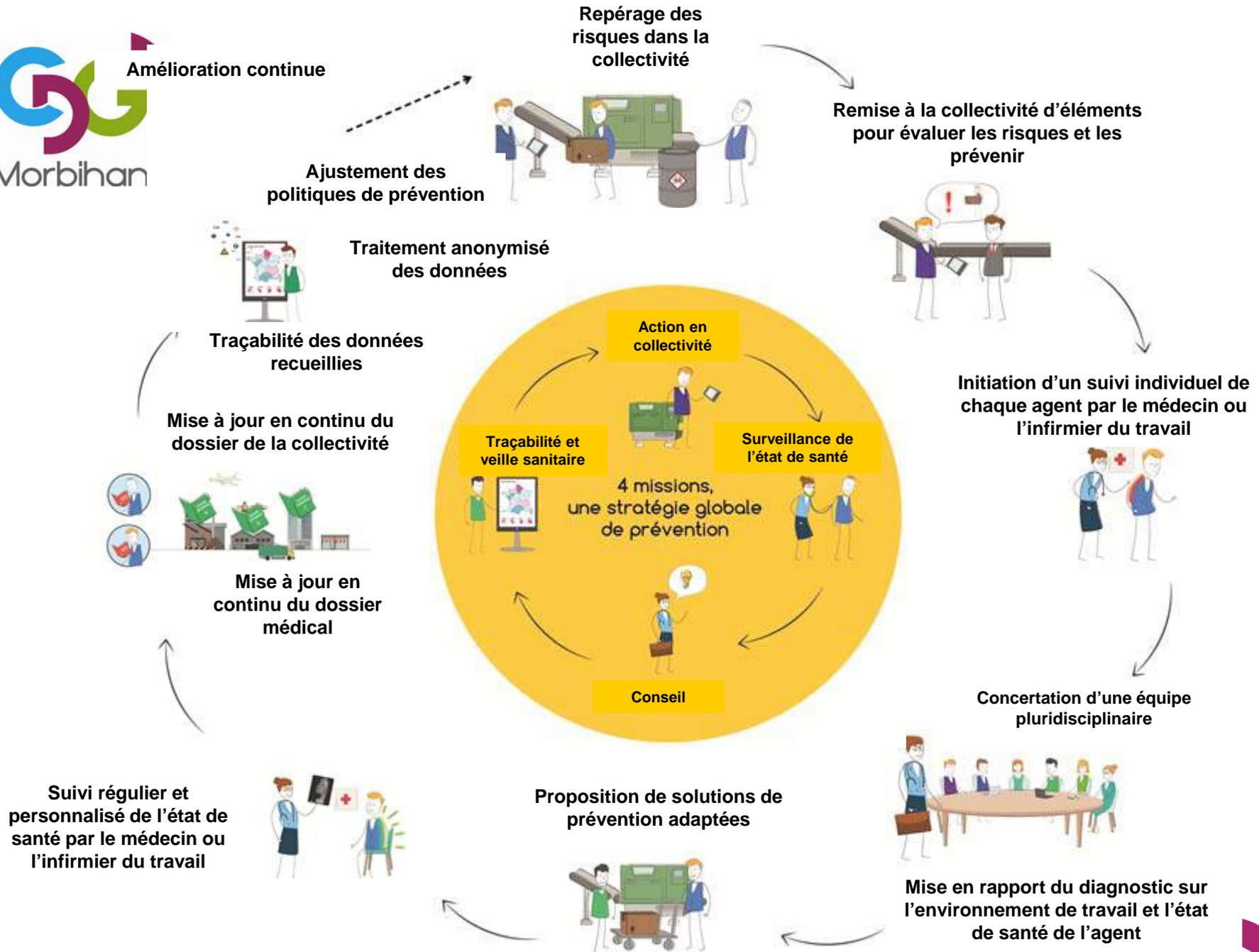
Surveillance
de l'état de santé



Conseil



Traçabilité et
veille sanitaire





Votre cadre de travail

- Au domicile de la personne âgée : SSIAD
- En établissement : résidence autonomie et EHPAD



Contexte professionnel

- Prise en charge des personnes âgées:
 - Aide aux actes de la vie quotidienne
 - Réponse adaptée et individualisée
 - Charge de travail très variable d'une personne âgée à l'autre selon état de dépendance physique et/ou psychique
- Mais pas uniquement:
 - Famille et proches
 - Relations sociales
- Evaluation de l'autonomie : Grille AGGIR
- Indicateur individuel mais aussi collectif (charge de travail)



Missions et tâches

- Soins de nursing:
 - lever coucher
 - Toilette
 - Habillage
 - Transferts
 - Et parfois relevage en cas de chute
- Sollicitation de la personne âgée pour prévenir la dépendance
- Rôle relationnel +++
 - Écoute pour connaître difficultés, repérer une aggravation
 - Rassurer, apaiser

Risques professionnels : risques physiques

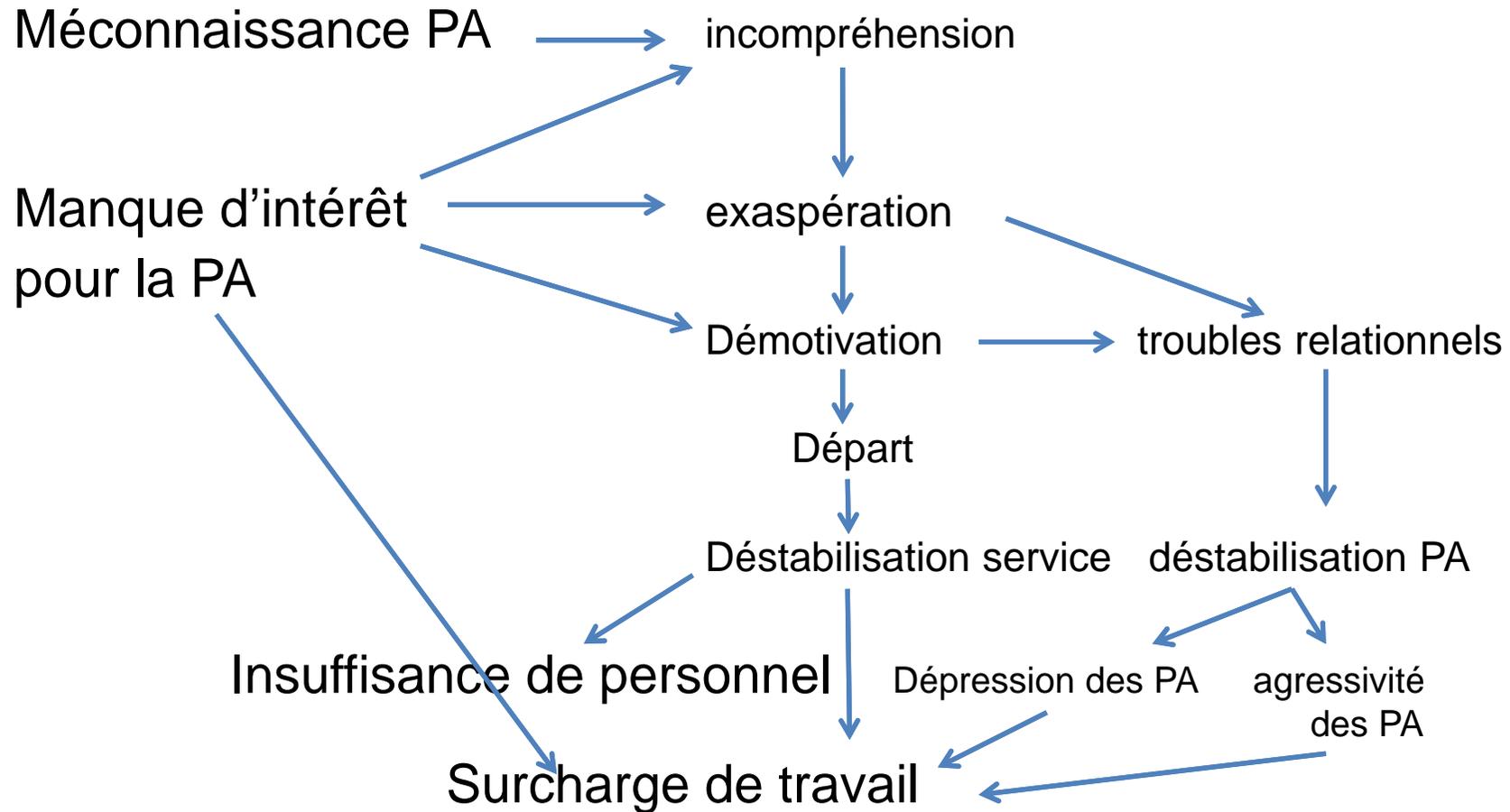
- Risques physiques : liés à la mobilisation des PA: contraintes vertébro-articulaires+++
- Risques biologiques:
 - Accident d'exposition au sang
 - Contamination lors des soins de nursing: hépatites, gastroentérites, tuberculose
 - Mais également parasitoses: poux, gale
- Risques psychologiques
 - Liés à la personne âgée
 - Liés à l'organisation du travail



Risques psychologiques liés à la personne âgée

- Confrontation à:
 - Réalité du vieillissement
 - Troubles du comportement de la PA: troubles de mémoire, agitation, dépression
 - Demande affective ++ des PA
 - Anxiété
 - À la mort
- Conséquence: usure professionnelle, burn out surtout lors de fort investissement mais risques de comportements défensifs: rejet du relationnel, distanciation voire agressivité (attention risque de maltraitance)

Interrelations entre les comportements des agents et des personnes âgées





Risques psychologiques liés à l'organisation

- Contraintes de temps entraînant un manque de disponibilité pour la PA entraînant une culpabilisation
- Importance du soutien de la hiérarchie, d'une relation de confiance
- Importance du collectif

Prévention collective

- Conception de locaux:
 - Adaptés aux déplacements et à la surveillance des PA (localisation de la salle de soins) tenant compte des fauteuils roulants mais également salles de bains
 - Locaux de stockage: matériel d'entretien, lève-malades, changes draps alèzes
 - Lits médicalisés réglables en hauteur
 - Verticalisateurs
 - Lève-malades
- Organisation du travail
 - Soutien des agents et favoriser travail d'équipe
 - Relèves
 - Coordination des intervenants externes et internes
 - Mise en place de protocoles de conduites à tenir dans les situations à risque (EX : face à une PA agressive, CAT si agent seul de nuit doit relever une PA au sol...)



Prévention individuelle

- Vêtements de travail adaptés
- Gants à usage uniques pour les toilettes
- pour les services d'aides à domicile: tablier à usage unique, lingettes de nettoyage
- Prévention médicale: vaccinations
- Formation :
 - gestes et postures
 - Connaissance des PA
 - Accompagnement de fin de vie
 - mais également soutien psychologique (type groupes de paroles)



Métiers d'accompagnement à domicile et en établissement

Psychologue du travail

Annie Claude LOISEL

OMEGA 56. Colloque 2018

« Nouveaux regards pour mieux vivre ensemble »

Locminé – 5 juin 2018

- **Introduction : la mission des psychologues du travail au CDG**
- Contribuer à la préservation de la santé psychique des agents au travail, à l'amélioration des conditions de travail, par des actions de type collectif et de type individuel
- **Cadre déontologique**



Sommaire

1 L'intervention du psychologue du travail :

- Aux 3 niveaux de prévention, primaire, secondaire et tertiaire

2 Deux types d'intervention : ponctuelle, régulière

- Intervention ponctuelle : analyse du travail, évaluation de la coopération dans les collectifs
- Intervention régulière : Analyse des pratiques professionnelles

3 Pour la psychologue, ce qui est central dans la compréhension :

- **des liens entre santé et travail et organisation**
= approche par les facteurs de risques
- **du rapport subjectif de l'agent au travail**
= le métier, l'engagement professionnel, la coopération, la visibilité du travail et reconnaissance

4 L'intervention ponctuelle, exemples :

- EHPAD
- Foyer logement

5 L'intervention régulière, l'analyse ou la reprise de pratiques professionnelles:, exemple SAD

1 La psychologue du travail : son intervention

Elle intervient selon l'analyse de la demande
(directeurs collectivité, médecins de prévention)

Aux 3 niveaux de la prévention des risques pour la santé

Primaire (en amont, avant apparition de troubles > DUERP/RPS ou APP, conseil aux collectivités)

Secondaire (Indicateurs inquiétants, tensions, absentéisme, turn over > évaluation des risques et pistes d'amélioration)

Tertiaire (souffrance à traiter : évènement traumatique, agression, décès d'un collègue sur lieu de travail souffrance au travail d'un agent)

2 La psychologue du travail : son intervention

Intervention ponctuelle

- Analyse de l'activité*
- Evaluation de la coopération dans les collectifs*
- Groupe de parole*

Intervention régulière

- Analyse ou reprise des pratiques professionnelles

➤ 3 Les éléments contribuant à la compréhension du travail

➤ Etablir des liens entre santé et organisation du travail

➤ Approche par les facteurs de risques (exigences de travail (charge, temps, clarté de la prescription), exigences émotionnelles, rapports sociaux de travail (cadre, régulation, hiérarchie, collègues), marges de manœuvre, sécurité ou précarité de l'emploi)

➤ Quel équilibre entre ressources et contraintes

➤ **3 Les éléments contribuant à la compréhension du travail**

➤ **Le professionnel au travail développe un engagement corporel, subjectif.**

➤ **Chaque situation est singulière**

➤ **Une situation de travail, c'est :**

➤ **Un environnement de travail**

X

La subjectivité du professionnel

3 Les éléments contribuant à la compréhension du rapport subjectif au travail

- Le métier, une identité professionnelle, des valeurs
- La relation d'aide
- Prendre soin
- Faire face à la souffrance
- Des compétences
- Des connaissances (la relation à l'utilisateur, les aspects techniques, rendre compte et coopérer)
- Des ficelles de métier
- Faire un travail de qualité

- **3 Les éléments de compréhension du rapport subjectif au travail**
- **La coopération : Appartenance à une équipe, intelligence du travail collective.**
- Transmissions
- Travail en binôme
- Solidarité
- Partage des pratiques, des trouvailles, recherche de solutions aux dilemmes



▾ **Éléments de compréhension du rapport au travail**

- **Rapports sociaux de travail**
- **Visibilité du travail. Reconnaissance.**

Donc:

- **Se rencontrer** pour discuter le travail, les règles de métier
- Mettre en évidence l' écart entre prescrit et réel
- Verbaliser les situations émotionnellement chargées
- Rappeler le cadre, réguler les modalités de fonctionnement, arbitrer
- Reconnaître le travail effectué, la qualité du travail
- **Condition : confiance**

4 L'intervention de la psychologue du travail

Intervention ponctuelle, après analyse de la demande

- Constat d'une situation de crise (indicateurs alarmants – absentéisme, turn over, conflits récurrents) et souhait de la collectivité de mettre en lien santé et organisation du travail pour améliorer la situation.
- Demande d'évaluation des rps/qualité de la vie au travail (Cadre du Document Unique, mise en conformité/règlementation)
- Evolution du contexte de travail, situations inédites auxquelles les agents ne sont pas préparés

Exemples d'intervention

- **Evaluations RPS dans collectivités dont CCAS, EHPAD**
- **Intervention ponctuelle dans résidence suite au décès d'un collègue**
- **Intervention ponctuelle dans résidence suite à une évolution du contexte de travail (Exigence émotionnelle croissante / moyens organisationnels – compétences, effectifs- pour y faire face)**

4 L'intervention de la psychologue du travail

Méthodologie

- Analyse de la demande
- Conventionnement
- Démarche participative, adhésion des agents à la démarche
- Evaluation/entretiens individuels, collectifs (groupes de pairs sans hiérarchie, volontariat,)/observations de travail, /analyse de documents/synthèse validée par les agents/restitution.

5 L'intervention de la psychologue du travail

La reprise des pratiques professionnelles

- Contribue à prévenir les risques professionnels (épuisement)
- Trouver ensemble des solutions, développer des règles de métier, donner du sens au travail, repérer des points d'appui, structurants, développer une pratique réflexive



L'intervention de la psychologue du travail

- **Reprise des pratiques professionnelles**
 - Mise en discussion du vécu du travail
 - Repérage des obstacles et des ressources
 - Mise en lien de différentes dimensions /organisationnelles, d'équipe/subjectives.
 - Instaurer une habitude de questionnement

- **L'intervention de la psychologue du travail**
- **Reprise des pratiques professionnelles**
- Les participants exposent une situation de travail
Ou
- Un thème est choisi (relation avec les familles, relation avec le bénéficiaire, les transmissions, le décès des bénéficiaires/résidents, l'équipe, la fin de vie, les relations avec les autres professionnels, encadrement si groupe d'encadrants).

- **L'intervention de la psychologue du travail**

- **Reprise des pratiques professionnelles**

 - Séances régulières, rythme à déterminer
 - 2H
 - Engagement des participants
 - Groupes de pairs (sans hiérarchie si équipes). Des groupes d'encadrants peuvent être constitués).



Conclusion

La parole des agents, centrée sur les situations de travail, est cruciale pour comprendre leur activité, l'écart entre l'activité prescrite et le réel du travail, les liens entre santé et organisation.

Merci de votre attention



Métiers d'accompagnement à domicile et en établissement

Conseiller en prévention - ergonome

Yssa DIARRA

OMEGA 56. Colloque 2018

« Nouveaux regards pour mieux vivre ensemble »

Locminé – 5 juin 2018



Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

- Nom de la structure : Résidence Les Deux Roches
- Localité : 56460 SERENT
- Capacité d'accueil : 71 Chambres sur deux niveaux
- Nombre d'agent : 52
- Date de construction : Février 2015
- Direction : Mme SCHROEDER Delphine

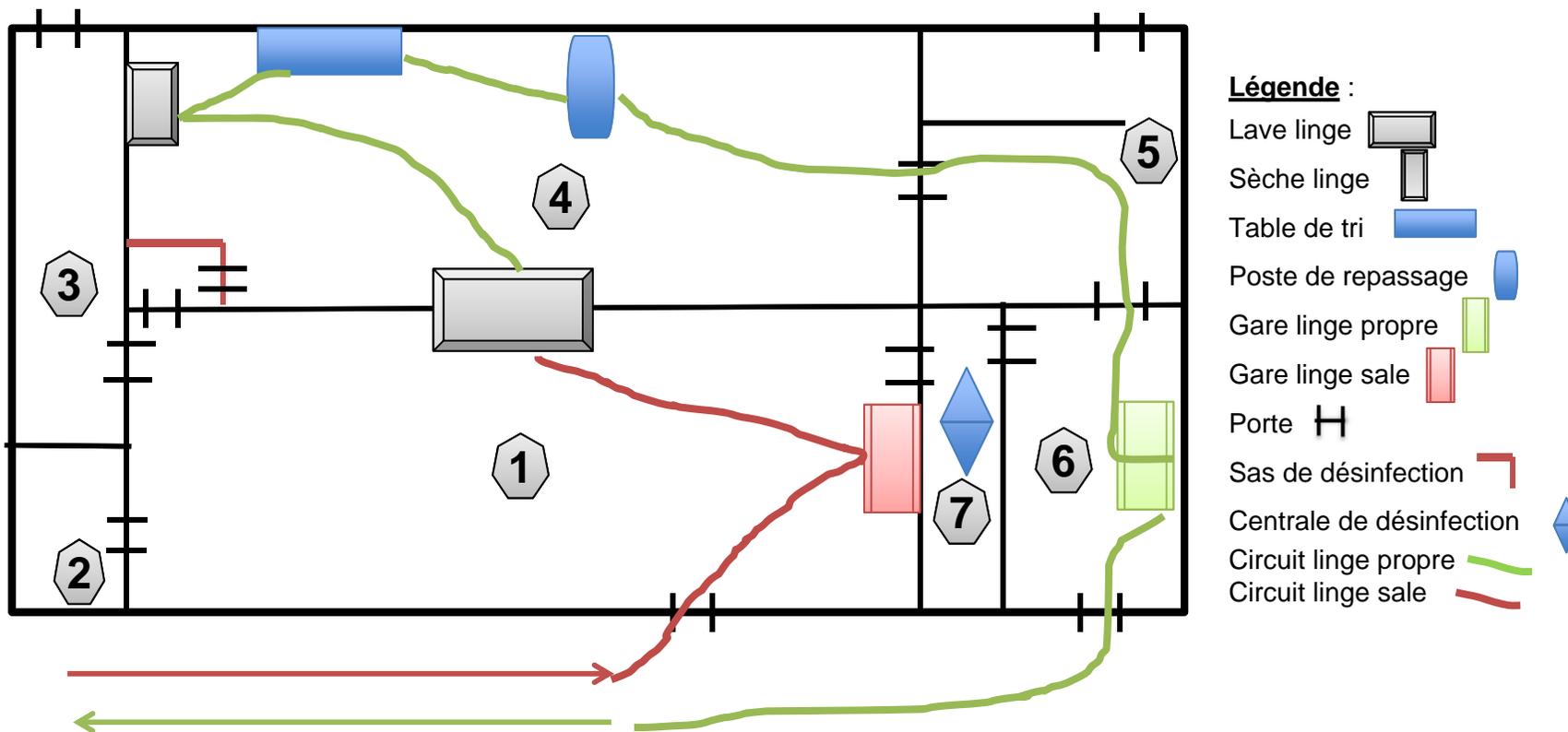


Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail :

Lingerie de l'EHPAD de Sérent

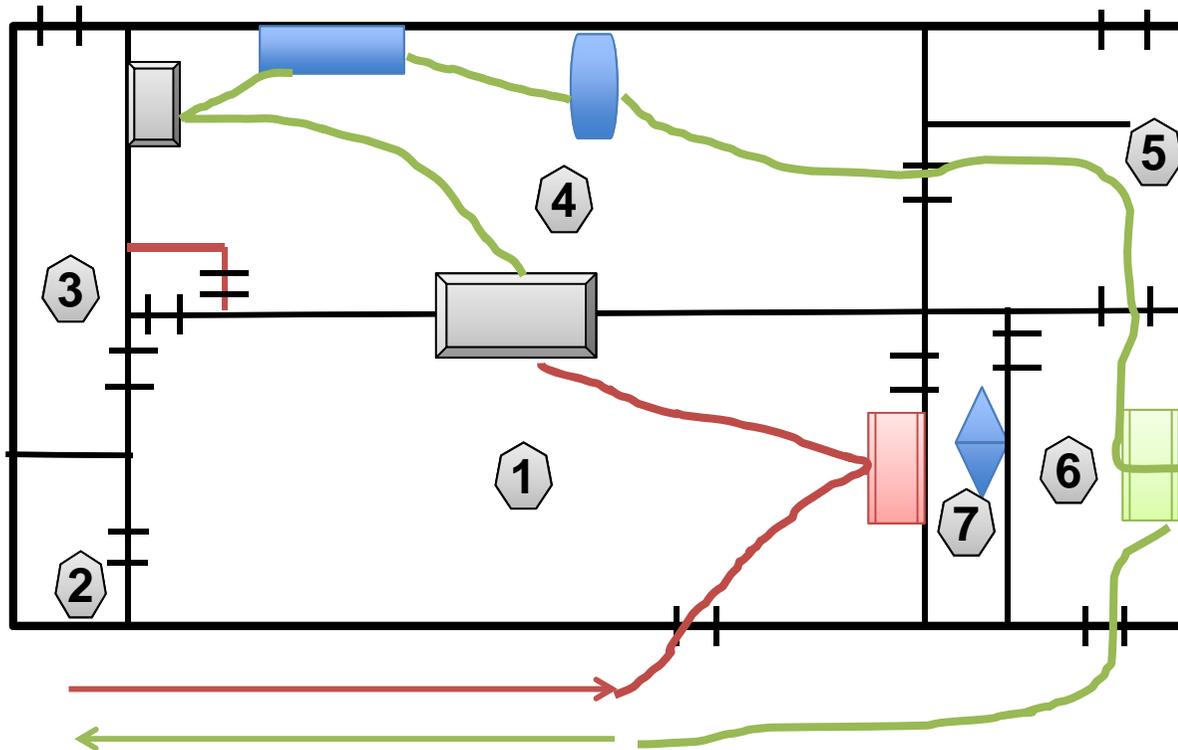
La lingerie : les espaces de travail

Activité principale : assurer l'entretien (lavage, séchage et repassage) et l'acheminement du linge des résidents.



Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

➤ L'affectation des espaces



- 1 Zone de tri, pesage- lavage
- 2 Stock produits lessives
- 3 Stock linge plat
- 4 Séchage et repassage
- 5 Stockage linge propre interne
- 6 Buanderie linge propre
- 7 Zone de lavage chariot

100 m² d'espace de travail

Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

➤ Le matériel à disposition

Chariot support sac de linge



Chariot à fond mobile

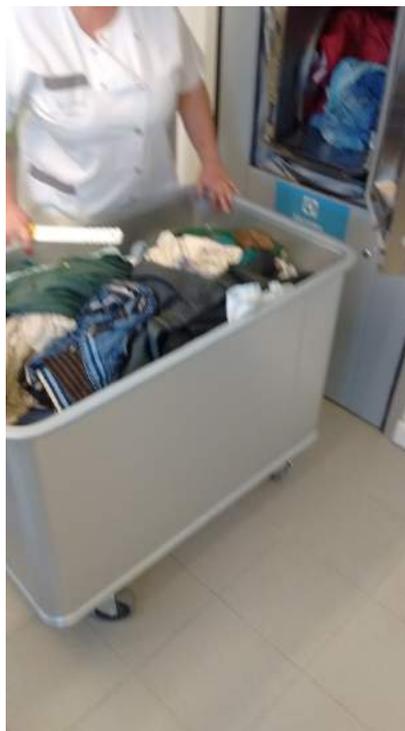


Table de tri réglable en hauteur



Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

➤ Le matériel à disposition

Laveuse essoreuse barrière



Séchoir rotatif



Table de repassage chauffage aspirante



Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

➤ Le matériel à disposition

Centrale de dilution



Centrale de désinfection



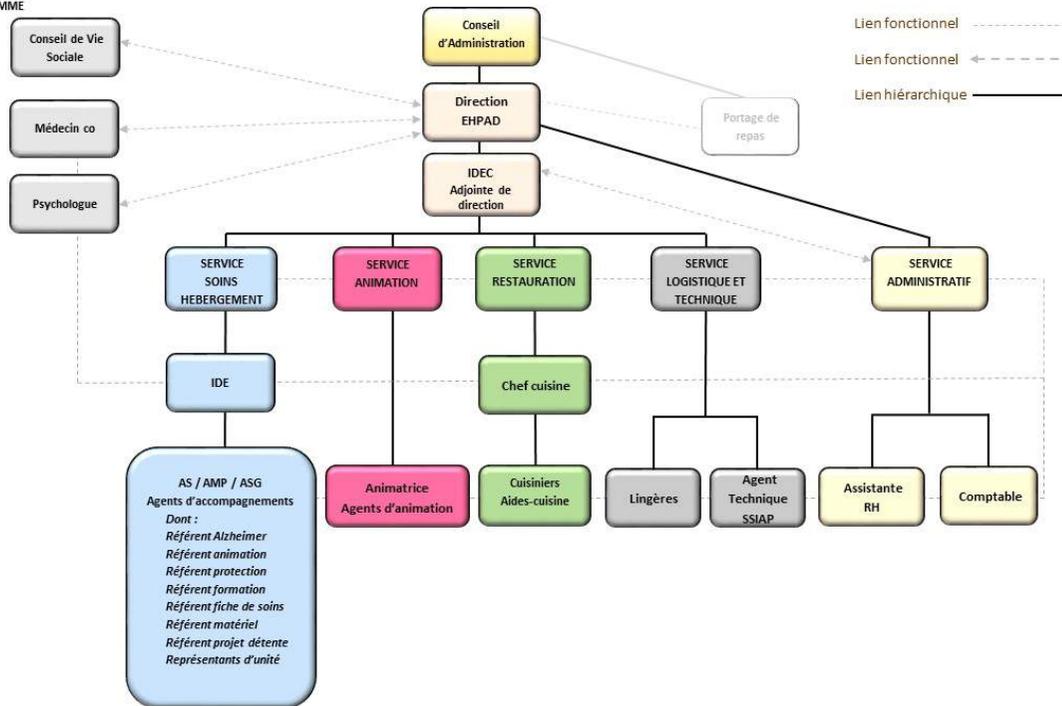
Chariot pour vêtement



Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

➤ L'organisation du travail

Résidence Les Deux Roches
ORGANIGRAMME



- 52 agents

- 3 agents en lingerie

- Répartition de l'acheminement du linge avec les agents de soins

- Répartition par couleur en fonction des 4 secteurs :

- **Cornaline**
- **Tourmaline**
- **Pierre de Corail**
- **Pierre de Lunes**



Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

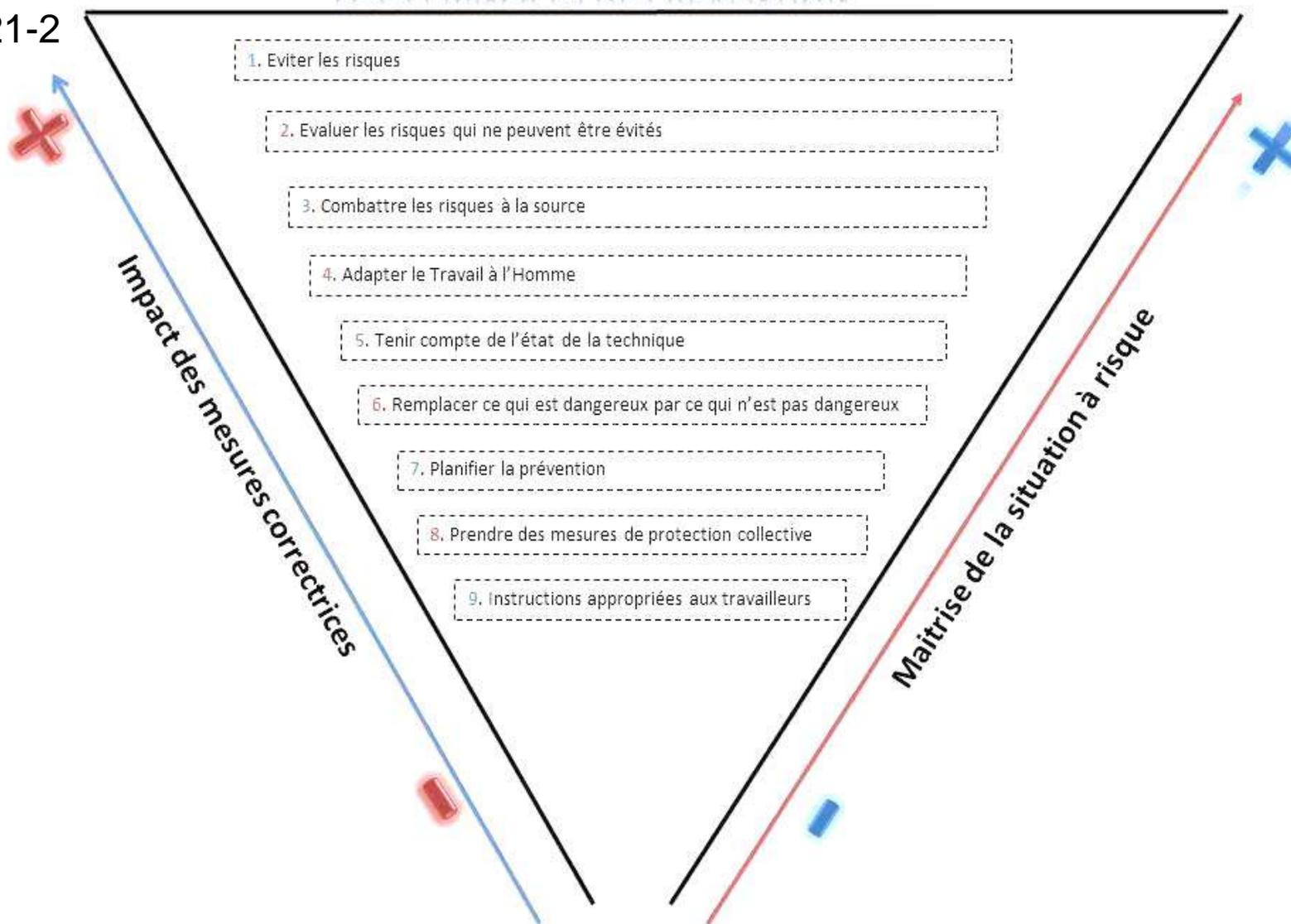
➤ Gains sur les situations de travail

L'affectation des espaces	<ul style="list-style-type: none">➤ Fluidité des étapes➤ Un circuit identifié➤ Diminution de la charge physique du travail
Le matériel à disposition	<ul style="list-style-type: none">➤ Suppression /réduction de certaines postures contraignantes➤ Adaptation du travail à l'homme➤ Meilleure maîtrise du risque chimique➤ Suppression /réduction de certaines manutentions manuelles
L'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none">➤ Renforce la cohésion d'équipe➤ Facilite les transmissions d'information➤ Diminution de la charge physique du travail

Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

LES 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION

Article L4121-2





Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

La méthode des 3U

Utile

L'action mise en place correspond à la situation à risque de travail
Le matériel doit être adapté à la Tâche

Utilisable

L'action mis en place est adapté à l'organisation et l'environnement de travail
Le matériel est disponible en quantité suffisante, la qualité est contrôlé, et l'accès est facilité

Utilisé

L'action mis en place respecte les deux « U » Précédents. Toutes les informations sont transmises aux agents concernés par l'action
Si le matériel est adapté, disponible, et de bonne qualité, il sera alors utilisé



Présentation d'un aménagement ergonomique d'un espace de travail : Lingerie de l'EHPAD de Sérent

Remerciements :

- Mme SCHROEDER Delphine, directrice de l'EHPAD de Sérent Les Deux Roches.
- Les agents en poste.
- Association Omega 56.

Merci de votre attention