



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Sud-Est



Livret de bonnes pratiques

Démarche d'Accompagnement de professionnels des structures
d'aide et de soins à domicile en période de crise sanitaire

carsat-sudest.fr/entreprises

RAPPEL DU CONTEXTE

Les conditions de travail exceptionnelles engendrées par une période de pandémie dans un métier où un enjeu fort réside dans le « contact humain » ont augmenté le niveau de complexité de ces interventions ainsi que le risque d'être contaminé ou de contaminer les autres.

Compte tenu de la difficulté de l'accompagnement des personnes en situation de fragilité, la prévention des risques psychosociaux, dans le secteur de l'aide et du soin à domicile s'est imposée.

Ce diagnostic s'attache au retour d'expérience, à la suite de la pandémie de 2020, s'appuyant sur des témoignages de salariés de SAAD ayant développé des bonnes pratiques en situation de travail souvent dégradé, dans un contexte d'épidémie

Le livret présenté ici se veut faire la synthèse des bonnes pratiques qui ont émergé de ce travail collaboratif, permettant une poursuite de l'activité et d'anticiper de nouvelles périodes de pandémie ou d'épidémie.

Il est à noter que certaines préconisations qui figurent dans ce livret vont au-delà d'un contexte de pandémie et leur mise en place en temps « classique » pourrait tout à fait être envisagée pour ce secteur d'activité si particulier, pour lequel la survenue d'une crise sanitaire n'a fait qu'ajouter de la complexité et mettre à jour la nécessité de faire évoluer certaines pratiques.



1.

ρ1 / LES ENJEUX

2.

ρ2 / LES OBJECTIFS

3.

ρ3 / LA METHODOLOGIE ADOPTEE

4.

ρ5 / LES ACTEURS DE LA DEMARCHE EN INTERNE

5.

ρ6-ρ12 / LES FACTEURS DE RPS

ρ6 / Intensité et complexité du travail

ρ7 / Horaires de travail difficiles

ρ8 / Exigences émotionnelles et conflits de valeurs

ρ9 / Rapports sociaux au travail dégradés

ρ10 / Faible autonomie au travail et insécurité de l'emploi et du travail

ρ11 / Management en période de crise sanitaire

ρ12 / Moyens et équipements de protection durant la crise

6.

ρ13 / LA LETTRE D'ENGAGEMENT

7.

ρ14 / LA CONCLUSION

1. POURQUOI AGIR EN PRÉVENTION ?

Les enjeux

- Repérer les bonnes pratiques mises en place en période de pandémie pour permettre une poursuite de l'activité et anticiper de nouvelles périodes de pandémie.
- Identifier les facteurs de RPS en lien avec la COVID 19 et notamment en lien avec les changements organisationnels et/ou techniques en découlant auprès des salariés du secteur de l'aide à domicile

A
C
C
O
M
P
A
G
N
E
M
E
N
T



Complexification de l'environnement en période de pandémie, continuité et/ou reprise de l'activité dans les meilleures conditions possibles.



Qualité du dialogue social et implication des partenaires sociaux, liens avec les acteurs internes et externes de la prévention.



Organisation et modalités de réalisation du travail [charge de travail, horaires décalés, complexité du travail, télétravail, règles de protection...].



Gestion des ressources humaines : manque de personnel, équilibre vie privée / vie professionnelle, reconnaissance, équité ...



Conditions de travail, santé, sécurité [risques psychosociaux, peur, anxiété, stress post-traumatique, isolement, dispositions sanitaires, ...].

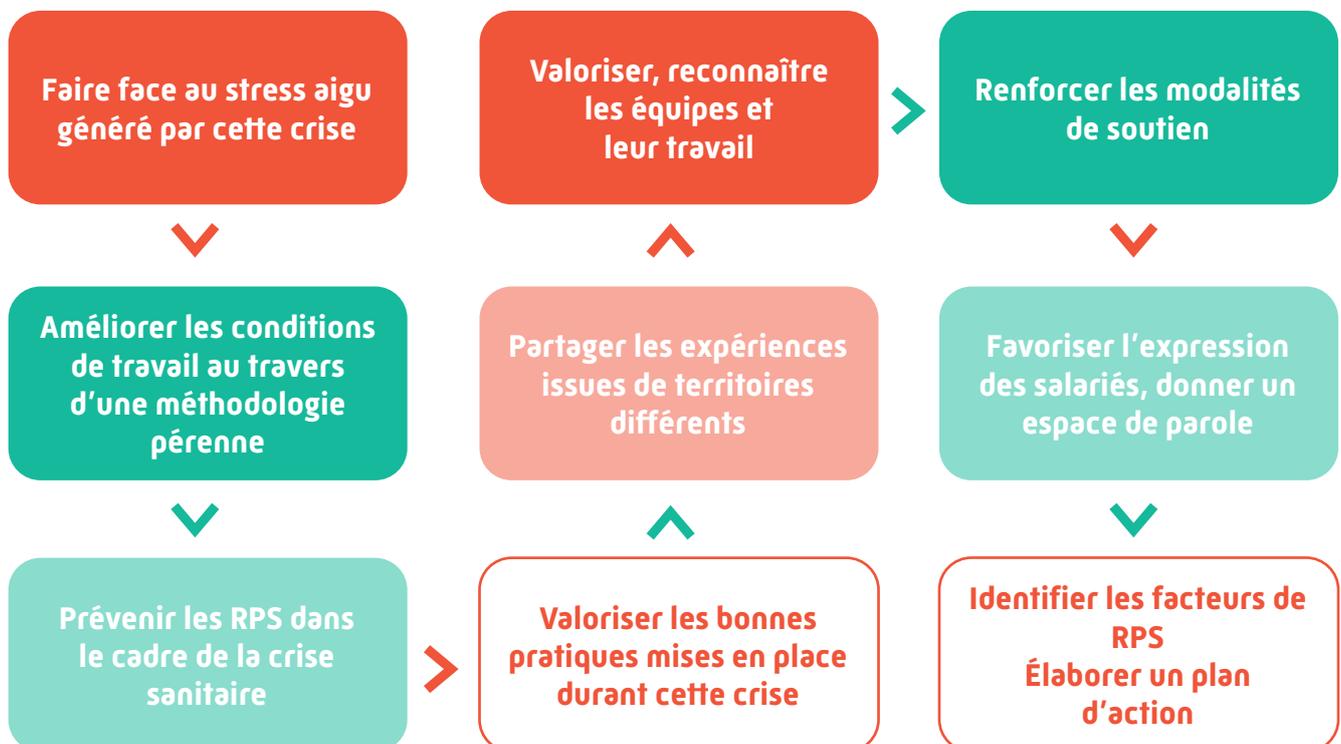


Cohésion interne des équipes, du management [vécu différent, risque de tensions], reconstruction, incertitude face à l'avenir.

2. QU'AVEZ-VOUS À Y GAGNER ?

➤ Les objectifs

- Identifier et capitaliser les retours d'expérience en période de Covid dans un secteur qui a maintenu une activité durant la période de pandémie.
- Identifier les RPS auxquels ont été exposés les salariés durant la période de confinement.
- Éviter ou réduire les risques d'exposition aux risques psychosociaux pour les salariés.
- Repérer les risques d'exposition au stress post traumatique.
- Favoriser l'engagement de la direction dans l'action visant à la prévention de la santé et sécurité des salariés.
- Proposer des plans d'actions concrets (humain, organisationnel, technique et financier) pour la mise en place de mesures de prévention des RPS efficaces et pérennes.
- Suivre et évaluer les actions mises en œuvre sur la base d'indicateurs définis en amont lors du démarrage de la démarche (climat de tension, turnover, arrêt de travail, climat social tendu ...).
- Capitaliser et déployer des actions.



3. QUELLE EST LA DÉMARCHE À SUIVRE ?

La méthodologie adoptée

La méthodologie d'intervention est basée sur l'implication et la concertation de tous les acteurs (salariés et représentants du personnel) dans une démarche participative et paritaire, pour permettre une meilleure adhésion à la démarche, et une pérennisation des actions. Ce projet fédérateur se construit sous l'égide d'un COPIL constitué des directions et de salariés impliqués.

Un engagement* fort des dirigeants permet de consolider la démarche avec pour finalité l'élaboration d'un plan d'actions par structure, guidant les interventions des préventeurs de la Carsat Sud Est dans la continuité.

*Un exemple type de cet engagement se trouve à la fin de ce document en page 13.

Pour objectiver la démarche et se focaliser sur les problématiques réelles, une approche systémique est proposée, centrée sur l'analyse des situations de travail ainsi que sur les facteurs de risques psychosociaux.

Les modes d'intervention sont multiples et complémentaires en fonction des phases, acteurs et besoins de la mission, ils se déclinent en entretiens individuels ou collectifs, questionnaires, sensibilisation sur les RPS du comité de pilotage ...

L'articulation de ces modes d'intervention permet d'assurer une cohérence globale à notre action.

Le synoptique ci-dessous en schématise le déroulement (5 jours répartis sur 3 à 4 mois) :



4. QUI SONT LES ACTEURS ?

➤ Les acteurs de la démarche en interne



COMITE DE PILOTAGE PARITAIRE

- Suivre et piloter la démarche, définir les indicateurs concrets de mesure d'impact.
- Communiquer sur le projet en interne et en externe [acteurs externes de la prévention].
- Identifier les bonnes pratiques, les points d'amélioration et les dysfonctionnements.
- Élaborer le plan d'action, le mettre en œuvre, le suivre avec des indicateurs partagés.

GROUPE(S) DE TRAVAIL

- Exprimer les ressentis individuels et collectifs, des constats, des expériences vécues durant la pandémie
- Identifier les risques d'exposition au stress post-traumatique
- Élaborer des préconisations concrètes pour mettre en œuvre des mesures de prévention des RPS efficaces et pérennes



5. QUELS SONT LES FACTEURS DE RPS ?

Intensité et complexité du travail

DEFINITION GENERALE



L'intensité et la complexité du travail se mesurent au travers de diverses exigences et contraintes dans l'exécution du travail, avec notamment : des contraintes de rythmes de travail, la précision des objectifs de travail, l'adéquation des objectifs de travail avec les moyens alloués et les responsabilités exercées, la compatibilité des instructions de travail entre elles, les modalités d'organisation de la polyvalence, les interruptions perturbatrices au cours du travail, les niveaux d'attention et de vigilance requis dans le travail.

Une intensité excessive de travail génère des atteintes autant physiques que mentales, via le stress chronique, ainsi que des accidents du travail.

CONSTATS DANS LE SECTEUR



La mission des aides à domicile est de faciliter la vie quotidienne des personnes aidées. Les familles peuvent avoir des difficultés à comprendre l'étendue des missions, notamment d'accompagnement. Dans certaines situations, la mission est limitée au ménage. Il s'avère nécessaire de réexpliquer aux bénéficiaires et à leurs familles le contenu des missions. Il en est de même pour les autres intervenants (services infirmiers par exemple) qui peuvent avoir une perception erronée du contenu des missions et activités à réaliser.

Dans certaines structures, le contenu de l'activité a pu être modifié / adapté au regard des besoins des bénéficiaires (exemples : davantage de courses, répartition des temps de ménage / courses / accompagnement...).

BONNES PRATIQUES / ACTIONS / PRECONISATIONS



- Rédiger / adapter un dépliant de communication ou une vidéo sur les missions des intervenantes à domicile, les conditions de réalisations des tâches, les explications de ce que l'aide à domicile peut faire et ne peut pas faire non (rôle et nature des tâches, limites d'intervention).
- Formaliser une cartographie des différents acteurs de l'écosystème du maintien à domicile
- Sensibiliser les intervenants et agents d'accueil aux missions réalisables pour éviter les demandes exagérées de la part des bénéficiaires ou de leurs familles.
- Informer les autres intervenants externes sur les rôles et fonctions des aides à domicile, mettre en place une coordination entre intervenants au domicile d'une personne aidée.
- Mettre en place un programme d'intégration des salariés (comprenant les règles de sécurité, les droits et devoirs...), communiquer le livret d'accueil.
- Mettre en place et partager un cahier de liaison entre les différentes structures intervenant au domicile du bénéficiaire (SAAD, SSIAD, IDE...) et sensibiliser régulièrement à son utilisation.

QUELS SONT LES FACTEURS DE RPS ?

Horaires de travail difficiles

DEFINITION GENERALE



La durée et l'organisation du temps de travail peuvent avoir une influence sur la santé physique et mentale des salariés. Les interférences qu'elles peuvent occasionner avec les engagements familiaux ou sociaux rendent également difficile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Sont à prendre en considération : le nombre d'heures travaillées par semaine, les types d'horaires et de rotation, la disponibilité demandée aux salariés au-delà de leurs horaires de travail, les préavis de communication de leurs plannings horaires...

CONSTATS DANS LE SECTEUR



Les temps d'intervention et de déplacement contraints, horaires fractionnés, temps partiels fréquents... : des horaires « atypiques » ou des rythmes de travail irréguliers peuvent générer une charge mentale et émotionnelle importante.

Pour certains intervenants, un volume horaire important chez le même bénéficiaire peut nuire à la prise de recul.

Ponctuellement, les interventions peuvent ne pas être optimisées en termes de déplacements géographiques,

En période de crise sanitaire, l'absentéisme et la perte de certains dossiers ont pu accentuer cette difficulté à optimiser les « tournées » en termes de charge mentale et de temps de travail.

BONNES PRATIQUES / ACTIONS / PRECONISATIONS



- Élaborer les plannings en tenant compte des logiques géographiques pour éviter les déplacements trop longs entre les interventions.
- Faire participer les intervenants à la planification des interventions.
- En période de crise, identifier les patients prioritaires en définissant des critères de priorité partagés.
- Mettre en place des binômes d'intervention pour les missions importantes en durée (nombre d'heures élevé dans la semaine pour le même bénéficiaire).
- Systématiser le recours à un second référent, en particulier pour les situations de fin de vie ou difficiles.
- Questionner régulièrement les intervenants sur leurs besoins en termes d'horaires de travail et de volumes horaires (évolutifs en fonction des situations personnelles).

QUELS SONT LES FACTEURS DE RPS ?

Exigences émotionnelles et conflits de valeurs

DEFINITION GENERALE



Certaines activités professionnelles ou métiers peuvent être éprouvants pour les salariés sur le plan émotionnel. C'est le cas des salariés en contact avec les bénéficiaires, exposés parfois à des situations de tension épuisantes psychologiquement, confrontés à la souffrance et à la détresse d'autrui (maladie, mort, précarité...). Ces exigences émotionnelles induisent une charge mentale et psychologique forte dans la réalisation du travail, imposant aux salariés de maîtriser leurs propres émotions et de faire preuve de contrôle de soi.

Elles peuvent être accompagnées de conflits de valeurs : conflits portant sur « ce qui compte » aux yeux des salariés dans leur travail. Travailler dans des conditions qu'on désapprouve, devoir faire des tâches qui contreviennent à sa conscience ou à ses principes professionnels... peut entrer en contradiction avec le sens que les salariés donnent à leur travail. Ces conflits de valeurs risquent d'affecter l'image qu'ils ont de leur travail, de leur métier, d'eux-mêmes et les conduire à se désengager.

CONSTATS DANS LE SECTEUR



Les aides à domicile sont confrontées à des situations émotionnellement difficiles (attachement affectif aux personnes aidées, confrontation à la maladie, à la dépendance, au deuil...). Ce contexte entraîne une charge mentale lourde, d'autant plus difficile à supporter que le travail se fait de façon solitaire. La confrontation des demandes contradictoires entre les personnes âgées et leurs familles peut également être source de tensions et de stress.

Les bénéficiaires, notamment les personnes âgées ont été plus seules pendant la crise, demandent plus de soutien et d'écoute de la part des aides à domicile. Ces dernières ont souvent été leur seul soutien, ont été exposées à une souffrance accrue (due à l'isolement et au syndrome de glissement). L'attachement porté aux bénéficiaires augmente l'impact de la confrontation à leurs souffrances : variable en fonction des familles. La maîtrise des émotions a été augmentée pendant la crise, notamment pour faire face au sentiment d'inquiétude de part et d'autre. Ce sentiment d'inquiétude, voire de peur a été augmenté par la peur de ramener le virus chez soi.

BONNES PRATIQUES / ACTIONS / PRECONISATIONS



- Cibler les bénéficiaires les plus affectés pour alerter l'entourage et l'employeur : pour cela élaborer une fiche listant les principaux signes d'alerte d'une dégradation à partir des expériences des intervenantes, les faire participer à l'évaluation de la pénibilité.
- Mettre en place une fonction de chargé de relations avec les bénéficiaires pour traiter des situations de désaccord, conflit ou tensions (rôle de médiateur entre bénéficiaires et salariés).
- Organiser des réunions ayant pour thématiques la relation aux bénéficiaires avec les intervenantes.
- Mettre en place un outil de recueil des difficultés / tensions rencontrées.
- Formaliser le soutien de l'encadrement lors des situations difficiles.
- Mettre en place des groupes de pratiques avec un psychologue, groupes de paroles, réunions d'échanges, valoriser l'importance des groupes de parole au travers de témoignages de salariés (vidéo...).

QUELS SONT LES FACTEURS DE RPS ?

Rappports sociaux au travail dégradés

DEFINITION GENERALE



Les rapports sociaux au travail englobent les relations interpersonnelles entre les salariés au sein de l'entreprise ainsi que celles entre les salariés et l'organisation qui les emploie. Ils sont examinés ici sous plusieurs angles :

- la qualité des relations entre collègues et la capacité des collectifs de travail à intégrer de nouveaux salariés,
- le soutien apporté par les supérieurs hiérarchiques à leurs subordonnés face aux difficultés professionnelles qu'ils rencontrent,
- le niveau de civilité régnant dans l'entreprise,
- la valorisation par l'organisation des compétences des salariés, et de leur efficacité dans leur travail, au travers de différentes formes de reconnaissance du travail.

Les rapports sociaux peuvent être un facteur de protection de la santé des salariés, autant qu'un facteur de risque psychosocial lorsque ces rapports sont particulièrement dégradés.

CONSTATS DANS LE SECTEUR



L'activité est réalisée en toute autonomie, les relations entre les aides à domicile peuvent être réduites si l'association n'organise pas de temps communs. Certaines ne se connaissent pas. Durant la crise sanitaire, les relations avec certains bénéficiaires et familles ont pu se dégrader. Le niveau d'exigence s'est accru. Ce climat anxieux s'est accompagné, de façon très hétérogène, de signes de reconnaissance.

En interne, les sollicitations des responsables ont été nombreuses, notamment sur le plan administratif et de gestion de l'activité. Malgré leur volonté de soutien, ils ont pu manquer de disponibilité.

BONNES PRATIQUES / ACTIONS / PRECONISATIONS



- Favoriser les relations entre intervenants à domicile par l'organisation de réunions, formations... Organiser des temps conviviaux entre équipes.
- Formaliser et généraliser les remontées d'information et s'assurer de leur suivi effectif.
- Créer un outil pour partager l'ensemble des dispositifs / contacts nécessaires à l'activité et par territoires (destinés à l'ensemble des acteurs).
- Organiser des rendez-vous formels avec la hiérarchie pour des problématiques spécifiques avec les bénéficiaires (rappeler la possibilité de prendre rendez-vous si besoin avec son hiérarchie dans la signature du mail).
- Identifier un interlocuteur interne ayant le rôle de médiateur entre bénéficiaires et salariés.
- Outiller, former les intervenants à la gestion / régulation des conflits.

QUELS SONT LES FACTEURS DE RPS ?

Faible autonomie au travail et insécurité de l'emploi et du travail

DEFINITION GENERALE



L'autonomie au travail désigne la possibilité pour le salarié d'être acteur de son travail et, plus largement, de sa vie professionnelle. Elle peut s'exercer dans le choix de la façon de travailler, dans la capacité à prendre des initiatives face à des situations non prévues, mais aussi dans celle d'interrompre momentanément son travail à un moment choisi. Cette dimension comprend également les possibilités qu'ont les travailleurs d'acquérir, de maintenir et de valoriser leurs compétences dans leur travail.

Elle est augmentée par les facteurs d'insécurité de l'emploi et du travail dans la mesure où elle réduit le sentiment de maîtrise de la situation :

- l'insécurité socio-économique : peur de perdre son emploi, de subir des retards dans le versement des salaires, contrats précaires...
- le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail : incertitude sur l'avenir de son métier, peur de devoir changer de qualification ou de métier sans y être préparé...

CONSTATS DANS LE SECTEUR



Les salariés disposent d'une certaine autonomie dans la réalisation de leurs missions, ont besoin d'instaurer un climat de confiance avec le bénéficiaire. Le rôle pédagogique, l'empathie nécessaire sont mis en avant dans les missions.

Les accessoires de rémunération (paiement des frais de déplacement en voiture, participation aux frais de transport en commun, mise à disposition de matériel, les chèques cadeaux, repas de fin d'année, chèques cadeaux pour les enfants de moins de 16 ans...) sont des éléments favorisant la stabilité au poste et dans la fonction.

BONNES PRATIQUES / ACTIONS / PRECONISATIONS



- Élaborer un guide décrivant les étapes clés d'une intervention et les bonnes pratiques associées, guide élaboré par les intervenantes, à expérimenter avec les stagiaires et les nouvelles recrues.
- Réfléchir à la création d'équipes d'interventions autonomes (plannings, équilibre des tournées, évaluation de la pénibilité, contenu des missions, résolution de problèmes...).
- Pour fidéliser les emplois, réaliser une enquête d'évaluation des tournées prenant en compte la pénibilité, les trajets, les imprévus... et mettre en place les actions d'optimisation.
- Définir les marges de manœuvre des intervenants lorsque les demandes des personnes accompagnées sortent de la prestation prévue.
- Formaliser des référentiels métiers, fiches de poste.
- Informer les intervenants sur la gestion des contrats de travail, les changements d'horaires, les règles de gestion des avenants aux contrats.

QUELS SONT LES FACTEURS DE RPS ?

Management en période de crise sanitaire

DEFINITION GENERALE



Dans un contexte inédit de crise sanitaire, les organisations de travail ont été bousculées, pouvant devenir instables et génératrices de crispations. De nouvelles pratiques, de nouvelles modalités d'organisation se sont mises en place, pouvant potentiellement générer des facteurs de risques :

- Manque de communication sur le contexte de crise sanitaire, ses répercussions, les actions mises en place...
- Difficulté d'accès aux dispositifs de soutien et d'indemnisation (chômage partiel, arrêt pour garde d'enfants...)
- Changement des modes de management (salariés en télétravail, salariés en intervention...)
- Absence de réunion d'équipe au bureau ou à distance
- Manque de prise en compte des besoins et des attentes, voire des craintes de chaque salarié
- Répartition inéquitable du travail (perte de bénéficiaires, absence...)

Peu accompagnés, ces changements peuvent constituer des facteurs importants de dégradation de la santé.

CONSTATS DANS LE SECTEUR



En début de crise, les informations transmises par le gouvernement ont été évaluées comme floues, voire contradictoires avec celles transmises sur le plan local. Elles ont généré des adaptations dans l'activité (chômage partiel, autres dispositifs de soutien, voire télétravail pour certains et l'augmentation de la charge de travail de l'encadrement et des fonctions supports.

La présence de la hiérarchie près des équipes dans ce début de crise a été très appréciée. Pour beaucoup, l'encadrement a su reconnaître l'implication des équipes.

Cet encadrement a dû faire bonne figure, malgré cette charge et les répercussions émotionnelles de la crise. Par ailleurs, le management a dû préserver les équipes sur les répercussions économiques (incertaines) de cette crise.

BONNES PRATIQUES / ACTIONS / PRECONISATIONS



- Organiser un bilan sur l'impact de la crise sanitaire sur l'activité et le partager.
- Organiser un retour d'expériences pour les fonctions managériales et les fonctions supports.
- Former l'encadrement au management à distance.
- Renforcer les moyens mis à disposition de l'encadrement intermédiaire pour mobiliser les aides et dispositifs existants.
- Veiller à réadapter en permanence l'activité de façon équitable entre intervenants.
- S'assurer de la prise en compte des risques individuels, accepter les différences individuelles de mobilisation (facteurs de risques, gardes d'enfants, pathologies) et maintenir le niveau d'empathie vis-à-vis des collaborateurs.

QUELS SONT LES FACTEURS DE RPS ?

Moyens et équipements de protection durant la crise

DEFINITION GENERALE



Dans les organisations déjà bouleversées par des mesures prises dans l'urgence au moment du confinement, des tensions internes et des conflits peuvent apparaître et affecter certains salariés lorsque l'environnement de travail et le matériel ne sont pas adaptés. Cela peut se traduire par :

- Manque de moyens numériques (téléphone professionnel, tablettes...).
- Manque de prise en compte de l'environnement de travail individuel (poste de travail à domicile, équipements informatiques, accès internet...).
- Manque d'équipements de protection individuelle (masques, gants, gel, blouses...).
- Absence de protocoles sanitaires ou protocoles sanitaires inadaptés.
- Manque d'information ou de formation sur les règles sanitaires, les moyens à utiliser...
- Difficultés à faire respecter les protocoles par les bénéficiaires.

CONSTATS DANS LE SECTEUR



En début de crise, les moyens matériels (masques notamment) pouvaient manquer, générant de l'inquiétude. Des efforts importants ont été réalisés pour disposer d'un minimum de moyens de protections, au moins au départ.

Les protocoles sanitaires ont été partagés, les sensibilisations / formations ont été, pour la plupart, réalisées. Parfois en distanciel, ce qui a pu nuire à l'impact de la formation. Pour autant, le respect des gestes barrières par les bénéficiaires et leurs familles n'est ni compris, ni suivi, créant des tensions et conflits.

Hors crise, des moyens techniques sont nécessaires pour réaliser l'activité : environnements différents, outils et produits différents pour chaque bénéficiaire.

BONNES PRATIQUES / ACTIONS / PRECONISATIONS



- Poursuivre la mise à disposition de matériel (gants, masques, tenue spécifique Covid...) et l'information sur les protocoles sanitaires.
- Accroître les moyens de protection et d'amélioration des conditions de travail (sac à dos, balai télescopique, chaussures...).
- Mettre en place des formations gestes et postures, transfert, formaliser les préconisations en matière d'ergonomie.
- Former les salariés à l'utilisation des aides techniques (lève-personne, verticalisateur, drap de glisse ou planche de glissement, disque de transfert...).
- Mettre en place une cellule Covid d'intervention chez les bénéficiaires positifs.
- Outiller les intervenants pour sensibiliser les bénéficiaires et leurs familles au respect des gestes barrières et mettre en place un outil de remontée d'informations en cas de non-respect des protocoles.

LETTRE D'ENGAGEMENT dans la DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT visant à un RETOUR D'EXPERIENCE

NOM DU SERVICE A DOMICILE : _____

NUMERO SIRET :

Après avoir pris connaissance de l'offre de service d'accompagnement pour conduire un retour d'expérience dans un contexte épidémique proposé par la CARSAT Sud-est au secteur de l'Aide et Soins à Domicile , je déclare m'engager dans une démarche d'accompagnement avec un consultant sélectionné par la CARSAT Sud-est pour une durée de 5 jours sur 3 à 4 mois.

La finalité de la démarche est de définir un plan d'action au sein de mon service, afin de mutualiser et pérenniser les bonnes pratiques identifiées lors du diagnostic.

Cette offre de service expérimentale prévoit notamment un suivi post diagnostic par le préventeur CARSAT Sud-est et fera l'objet d'un conventionnement permettant la mise en œuvre de financements à définir.

Dans ce cadre, la conduite d'une telle opération nécessite en sus de l'engagement général de la direction du Service à domicile, le respect des quelques consignes simples suivantes :

- Constituer un Comité de Pilotage (Copil) paritaire et fournir un premier planning des réunions de lancement, de validation de phase et enfin de clôture, qui conditionnera le démarrage de la prestation.
- Informer le préventeur CARSAT Sud-est pour chaque évolution importante du planning ou en cas d'annulation d'une réunion de Copil, le plus tôt possible.
- Organiser une information de l'ensemble des salariés et des instances représentatives si besoin du personnel avant le démarrage de la prestation.
- Demander à l'ensemble des salariés participants d'émargier pour chaque entretien ou réunion en précisant les noms et fonction dans l'entreprise.
- Mettre à disposition, le cas échéant, des locaux pour organiser les entretiens et réunions qui permettent de respecter s'il y a lieu, le protocole national Santé-Sécurité en entreprise en vigueur et s'assurer de son respect par les salariés.
- Participer à quelques réunions de bilan et de retour d'expérience qui seront programmées à la fin de la démarche, le cas échéant, avec d'autres SAAD l'ayant également suivi.

Nom - Prénom :

Fonction :

Date :

Signature :

UN MOT DE CONCLUSION

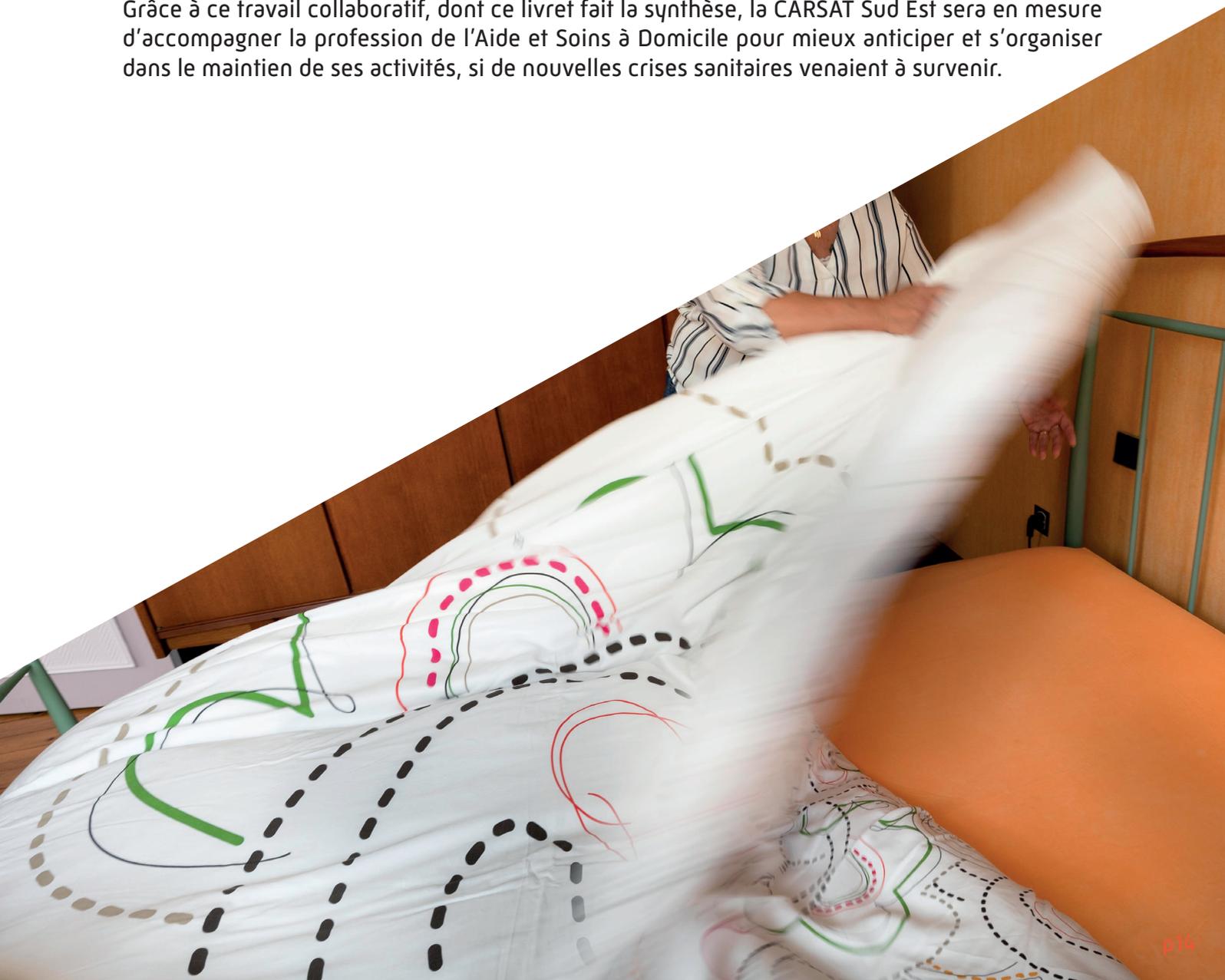
Au sortir d'une première vague de contaminations à la COVID-19, sidérant la planète, désorganisant l'économie mondiale, confinant la plupart des actifs comme les personnes les plus fragiles chez eux, la CARSAT Sud Est a voulu adapter son mode d'accompagnement à la prévention des risques professionnels auprès des SAAD.

Une nouvelle offre de service, articulée autour de la prévention du risque biologique et du retour d'expérience RPS, a été élaborée et proposée à des structures volontaires qui se sont engagées dans cette phase expérimentale.

Les démarches ont été construites conjointement entre la Direction des Risques Professionnels de la CARSAT Sud Est et les membres du réseau I3R PACA, dans le respect des méthodologies institutionnelles de l'Assurance Maladie.

Au travers des retombées positives mais aussi des retours d'expérience montrant les écueils à éviter, l'objectif de prévention était d'expérimenter et modéliser des adaptations organisationnelles en période de crise en tenant compte de l'évolution de la situation des bénéficiaires.

Grâce à ce travail collaboratif, dont ce livret fait la synthèse, la CARSAT Sud Est sera en mesure d'accompagner la profession de l'Aide et Soins à Domicile pour mieux anticiper et s'organiser dans le maintien de ses activités, si de nouvelles crises sanitaires venaient à survenir.



Pour en savoir plus : carsat-sudest/entreprises

Rencontrez-nous :

Claudie Meyer

Contrôleur de sécurité

Sous-Direction des Risques Professionnels

claudie.meyer@carsat-sudest.fr

Franck Bovis

Responsable du département Parcours et Offre de Services

Sous-Direction de l'Accompagnement Social

franck.bovis@carsat-sudest.fr

