

BILAN actions SAP

Prévenir les risques professionnels et
améliorer les conditions de travail :

**Partenariats et outillage
pour une meilleure performance**

Intervenante :

Caroline RAGAZZI, chargée de mission Midact

12 déc.2013

3 actions – 2 partenaires – 2 territoires – 2 ans

Comment s'y est pris le Midact ?

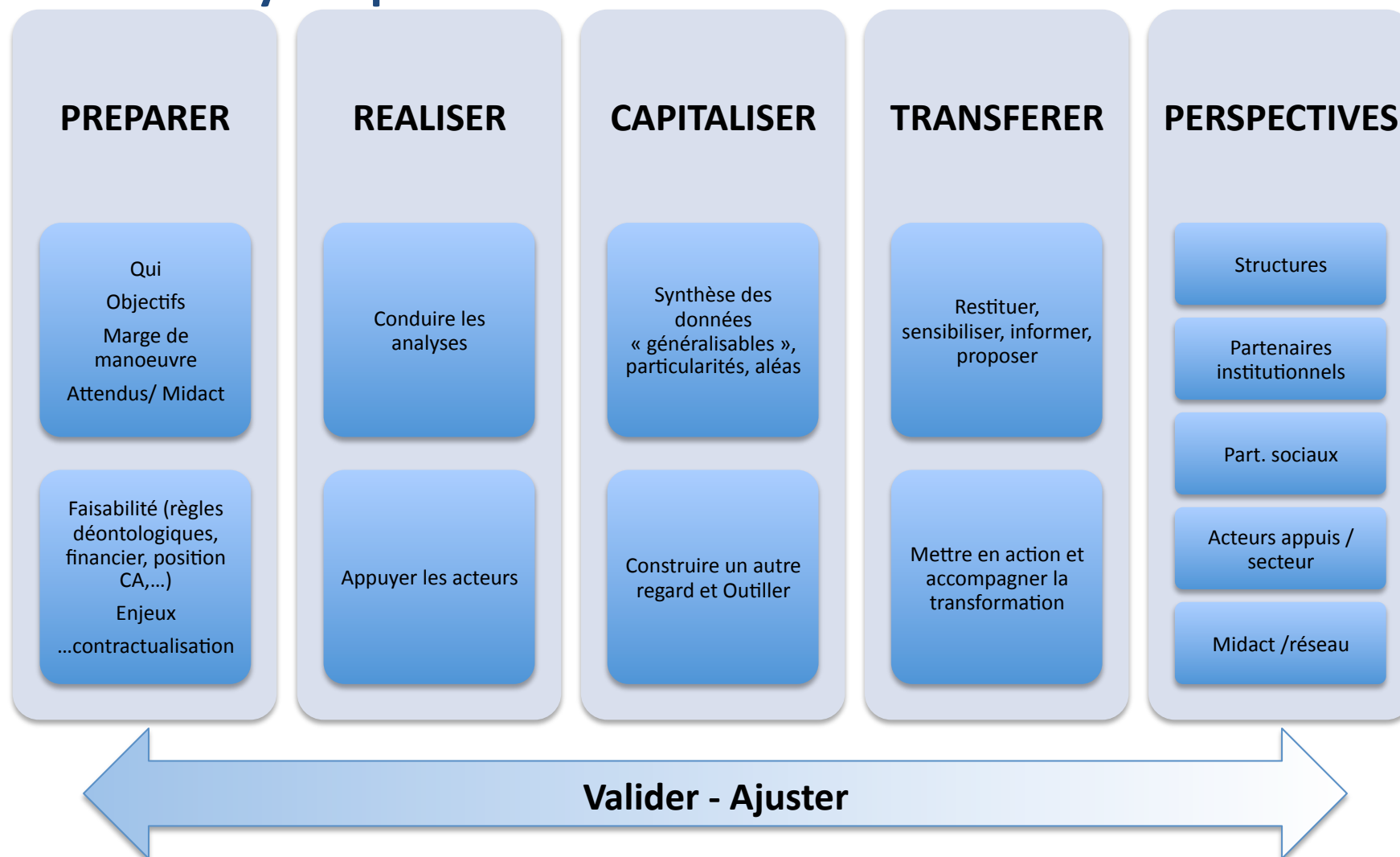
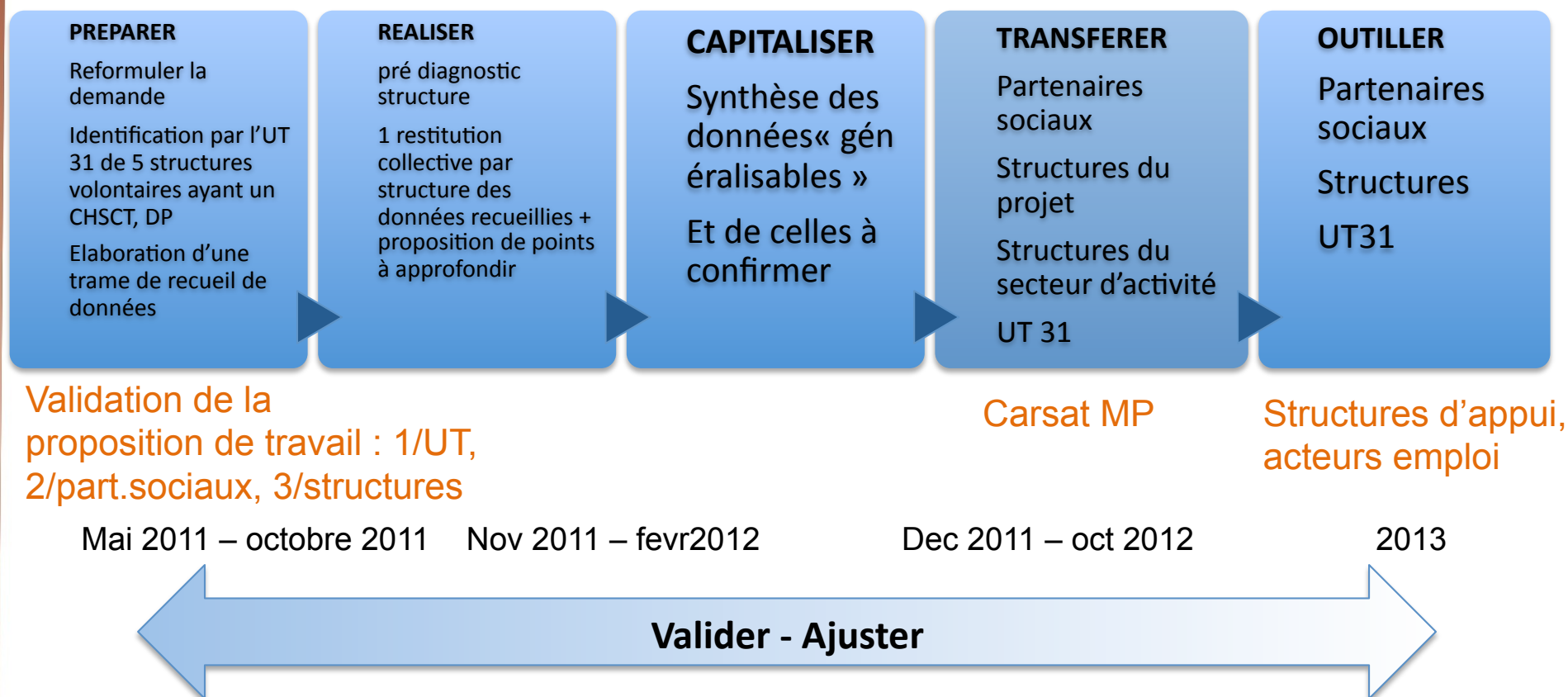


Illustration : Première action partenariale avec UT31 / démarche de branches

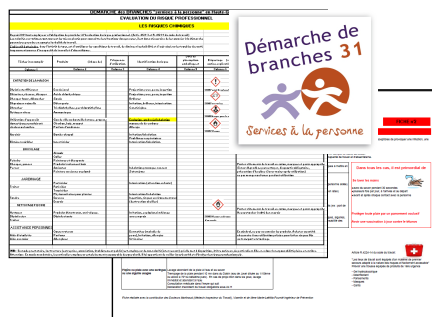
De la réalisation d'une action à la construction de deux autres actions de transfert



PREPARER - Traiter la demande

D'une demande à la construction d'un projet

Sollicitation : Des ressources pour améliorer les conditions de travail existent ...
sont elles utilisées ?



Reformulation :

Partenaires sociaux branches et l'UT :

- Que font les structures concrètement pour prévenir les risques professionnels ?
- Quelles sont les ressources utilisées ? Ou non utilisées ?

Pour les structures :

- Comment faire vivre le DU?
- Comment prévenir les risques professionnels au domicile?



Besoin d'un retour terrain

PREPARER – Définir les objectifs / cibles

LE PROJET : Analyser la mise en œuvre des **pratiques de prévention** à partir d'un panel **d'entreprises** ayant des DP ...
pour **partager le questionnement et co construire les préconisations avec/ pour les structures et les partenaires sociaux de branches et l'UT 31**

Les structures

- Se construire des réponses adaptées à sa situation
- Faire remonter des réalités de terrain

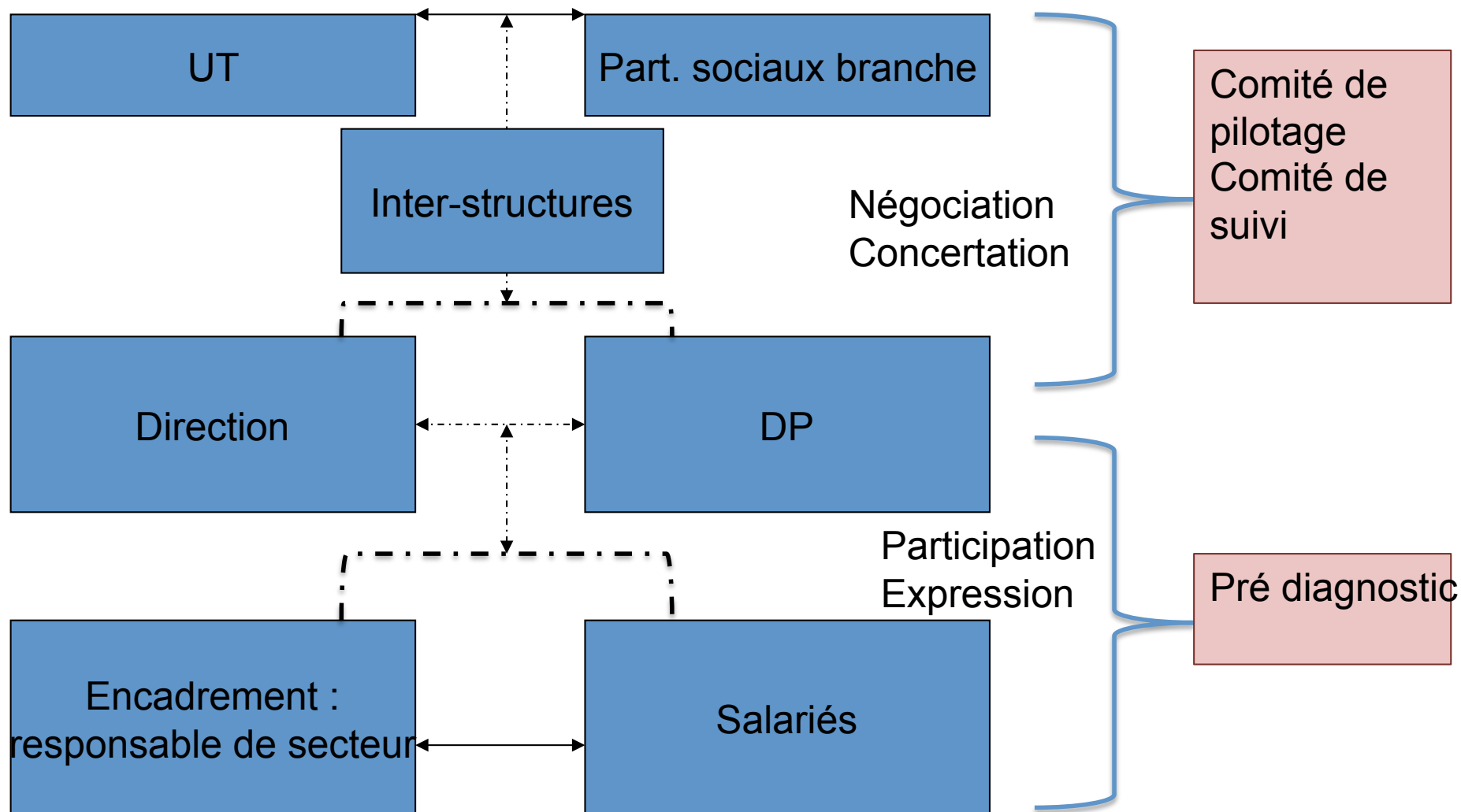
L'UT 31

- Valoriser leurs actions et les compléter
- Compléter sa connaissance du terrain et des besoins de terrain
- Identifier des axes de travail

Les partenaires sociaux

- Valoriser leurs actions et les compléter
- Définir des axes de travail

Démarche à structurer : Six catégories d'acteurs, deux niveaux d'implication



CAPITALISER - Des enseignements qui seront ré-investis

Les travaux du MIDACT ont, notamment, montré :

- l'importance de **l'accompagnement de structures** pour s'approprier les démarches et outils
 - La modalité formation action
- la nécessaire **définition par la direction de sa stratégie** sur le champ de la prévention primaire des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail
- le rôle central de la **fonction responsable de secteur** :
 - pour prévenir les risques professionnels du personnel à domicile
 - fonction exposée aux risques psychosociaux.

 outiller cette fonction sans la surcharger pour faire vivre la prévention au quotidien

CAPITALISER - Des enseignements qui seront ré-investis en partie

Les travaux du MIDACT ont pointé des analyses à approfondir :

- le repérage de situations concrètes de travail caractéristiques de situation à risques dans le secteur,
- le repérage de pratiques innovantes,
- la place des IRP et des espaces collectifs de dialogue.

TRANSFERER – Fédérer nos enseignements et construire des collaborations

D'un transfert d'enseignements à la construction d'une étude :
évaluation conjointe Carsat MP – MIDACT / appropriation de
la formation Aides à la personne par les structures

La Carsat Midi-Pyrénées a mis en place une **Formation CRPS «
Certificat Référent Prévention secours » - catalogue
formation 2012, Carsat MP**

- Une formation pour les responsables de secteur intervenants à domicile

Et deux outils d'évaluation des risques professionnels.

TRANSFERER – Communiquer en partenariat

Sensibiliser aux actions et aux partenaires de la Région
Essaimer plus largement les pratiques des structures et les conduites de projet

Petit déjeuner – 2011

Préventica – 2012

Salon Services à la Personne – 2012

Semaine de la Qualité de vie au Travail – 2012

Article @ - 2013

Réunions ciblées : structures appui SAP - 2013

TRANSFERER un outillage et Expérimenter une modalité collective d'accompagnement

Action proposée avec les structures, retenue par l'UT31- Direccte et la démarche de branches

Favoriser l'appropriation démarche /outils en tenant compte des réalités de terrain afin :

- **Pour les structures :**
 - Prendre en compte dans la durée la prévention des risques professionnels
 - Améliorer la situation de travail
 - **Pour l'UT31 :**
 - Éprouver la modalité d'appropriation Et le Public ciblé (suite projet UT31 et Carsat mp) : binôme directeur et responsable de secteur
 - Tester les outils construits dans l'action
- => alimenter la **démarche de branches Partenaires sociaux**

CAPITALISER et TRANSFERER - 2 fiches pratiques

Elaboration, rédaction et validation / démarche de branches

L'ESSENTIEL DES SERVICES À LA PERSONNE

Fiche pratique destinée aux dirigeants et encadrants

FICHE

Les temps collectifs,**FACTEURS DE COHÉSION !**

Les temps collectifs, organisés par l'employeur, sont indispensables à la constitution d'un collectif de travail porteur de soutien et à la création de bonnes relations professionnelles au sein de l'organisme.

À ce titre, ils font partie de l'ensemble d'actions menées dans le cadre d'une démarche de prévention et de ressources humaines : Document Unique, entretien individuel, plan de formation.

Ces temps collectifs ont un impact positif sur la performance de l'organisme, notamment sur l'amélioration de son fonctionnement, ce qui permet de mieux répondre aux besoins des clients/bénéficiaires. ■

1 Contexte réglementaire

Tout organisme de services à la personne intervenant auprès de publics fragiles doit respecter un cahier des charges qui prévoit, entre autres, la mise en place de temps collectifs sous deux formes :

- Organiser le travail en équipe et coordonner les intervenants,
- Appuyer l'intervenant dans ses missions : notamment avec des réunions d'échanges de pratique et d'information.

Ces temps collectifs sont considérés comme du temps de travail.

→ **Les temps collectifs sont obligatoires dans le cadre de l'agrément mais ils peuvent être également utiles pour tout organisme de services à la personne non soumis au cahier des charges.** ■

Contexte de la fiche

Réalisée et enrichie lors d'ateliers à destination des organismes SAP, dans le cadre de la Démarche de branches SAP en Haute Garonne animée par l'Unité Territoriale 31 de la DIRECCTE avec l'appui technique du Midact.

2 Trois types de réunions pour répondre à des besoins ciblés

→ Les réunions d'échanges

Objectif : permettre aux salariés de s'exprimer sur leur travail et sur les difficultés qu'ils rencontrent, ainsi que sur leur pratique professionnelle. Ces réunions contribuent à rompre l'isolement des aides à domicile et leur permettent de construire et de développer l'entraide. Elles permettent d'identifier les besoins. En revanche, elles ne permettent pas d'approfondir un aspect technique du travail ni d'informer sur l'actualité générale de l'organisme.

→ Les réunions d'information

Objectif : communiquer sur l'évolution des demandes et des services à rendre, sur l'apparition de nouvelles pathologies. Ces réunions participent à la montée en compétence individuelle et collective. Elles peuvent aussi avoir pour vocation de diffuser des informations sur de nouvelles modalités d'organisation ou encore sur des changements de règles ou de procédures. Lieu privilégié pour transmettre toute information pouvant avoir des incidences sur le travail des intervenants, ces réunions sont peu adaptées à la remontée d'informations du terrain et à l'échange.

→ Les réunions de pratiques professionnelles

Objectif : échanger sur les pratiques professionnelles entre salariés guidés par un intervenant extérieur ou par une personne-ressource de l'organisme en présence du responsable. Ces réunions favorisent le transfert et l'appropriation de méthodes, d'outils spécifiques adaptés au métier exercé et aux conditions de réalisation du travail rencontrées. Très ciblées, ces réunions ne répondent pas à l'ensemble des problématiques existantes. ■

1- Réaliser un **état des lieux** préventif efficace qui s'intègre à l'action quotidienne de la structure en agissant dès la prise de commande.

2- Mettre en place des **temps collectifs** pertinents pour rompre l'isolement de l'intervenant et améliorer les relations au travail pour identifier les besoins de la structure et des salariés.



Fiches SAP - mars 2013

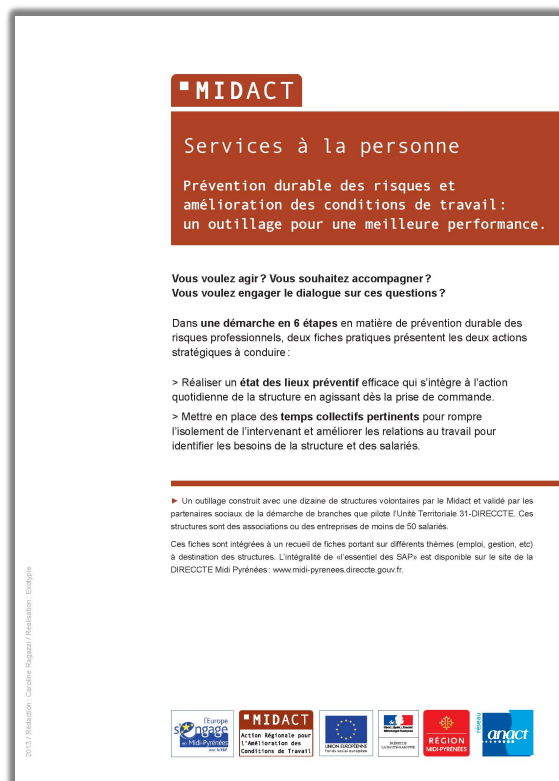
2 fiches extraites de « l'essentiel des SAP » recueil de fiches

CAPITALISER sur les 3 actions

Une capitalisation pour un outillage performant...de tous
Lier prévention, agrément, qualité de service...qualité de
l'emploi

- 2 Fiches pratiques -> kit « l'essentiel des SAP »
-> **part. sociaux branches**
- Fiche Démarche de prévention / utilisation des fiches
-> **structures**
- Modélisation du dispositif d'accompagnement des
structures pour s'approprier la démarche de prévention
-> **acteurs appui, UT,...**
- Construire le lien EMPLOI-TRAVAIL et approche du
Secteur par les acteurs appui
-> **Midact, UT, acteurs appui**

CAPITALISER et TRANSFERER - Démarche (extrait plaquette)



1

INSTALLER LA DÉMARCHE

Engagement visible de la direction + Repérer les enjeux stratégiques pour la structure (évolution des métiers, tensions internes, difficultés de fidélisation...) + Se mettre d'accord direction-représentants personnel-encadrement sur la démarche + Solliciter service de santé.

réunions d'échanges puis d'information

2

IDENTIFIER LES RISQUES PROFESSIONNELS

Sur le terrain par les salariés et l'encadrement + Diagnostic partagé.

réunions d'échanges et outil état des lieux

3

DÉFINIR UN PLAN D'ACTIONS

Co-construire des actions sur les 4 leviers avec pilote par action et calendrier + Solliciter service santé, opca, etc

réunions d'échanges puis d'information

4

METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS

Tester sur plusieurs situations réelles les préconisations et écrire ce travail.

outil état des lieux et réunions

5

PRÉPARER LE BILAN

Recueillir tous les points de vue + Analyser tous les écrits (états des lieux faits avec la nouvelle grille) direction-encadrement-représentants personnel.

réunions (préparatoire...)

6

ÉVALUER ET ADAPTER

Les actions menées, les moyens mis en œuvre, les effets produits... + Ajuster le plan d'actions.

réunions d'échanges puis d'information

Des données

En quelques chiffres

- 1er action : **5 structures, 489 salariés** concernés par l'action
- 2nd action : **5 structures, 235 salariés** concernés par l'action
- **4 branches/secteur** associatif, entreprise, particulier employeur et public, **et, les 5 Organisations Salariés**
- **1 formation** Carsat-mp avec un cahier des charges pour les évolutions : **potentiel de 586 structures** (donnée carsat mp)
- **6 communications ciblées** avec diffusion de support
- **1 plaquette** et **1 kit** « l'essentiel des SAP »
- **1 dispositif d'appui** aux structures à généraliser

PERSPECTIVES 2014 - Transférer et Essaimer

Accompagner les acteurs de l'emploi, les UT, les structures à s'approprier l'outillage pour un déploiement autonome

Mettre à disposition l'outillage et évaluer les effets

- Modéliser un format atelier- intersession guidé par un outillage éprouvé et formalisé
- Co animer des ateliers avec les acteurs ciblés et volontaires auprès de « leurs » structures
- Diffuser l'outillage
- Réaliser des bilans- évaluation de démarche/ fiches
- Capitaliser les liens EMPLOI-TRAVAIL sur le secteur des SAP

MERCI DE VOTRE ECOUTE

POUR TOUT COMPLEMENT SUR LES PROJETS

Caroline RAGAZZI, c.ragazzi@anact.fr

Elodie BONNET, e.bonnet@direccte.gouv.fr

Dimitri GOUILLON, dimitri.gouillon@carsat-mp.fr

Alain PLANO, alain.plano@carsat-mp.fr