

## PROMOTION DE LA PRÉVENTION DES RPS POUR LES AIDES À DOMICILE



**Sandra DELAURAT** – Psychologue du travail – GEST 05 – Gap

**Dr Gérald MAGALLON** – Médecin du travail – GEST 05 – Gap

### Introduction :

La Stratégie Nationale de Santé ainsi que le Plan Santé Travail, ont mis en avant la nécessité de promouvoir une culture de prévention. Les structures d'aide à domicile et la prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux) étant ciblées.

Les constats issus de l'activité du GEST05 partagés avec la Direccte et la Carsat se sont traduits dans un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) en 2014.

### Objectifs :

Stratégique, conformément à la démarche de promotion de la santé : rendre acteur les structures dans une démarche de prévention structurée et pérenne.

Opérationnels : améliorer la prévention des RPS et réduire la souffrance psychique des salariés.

### Méthodologie utilisée :

Ateliers de prévention pilotés par la psychologue du travail.

« Formation » de référents dans chaque structure à l'utilisation de l'outil « Faire le point » de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) et à la méthode d'analyse des situations problèmes de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

En parallèle réalisation des FE (Fiches d'Entreprise) sur un modèle aidant à la mise en œuvre d'une prévention structurée.

Suivi d'indicateurs permettant d'évaluer l'impact de l'action.

### Actions et/ou résultats :

La cible comptait, en 2014, 43 structures rassemblant 889 salariés. A l'issue de la réunion de lancement, 41 signaient la proposition d'intervention et désignaient leurs référents. 7 réunions de type atelier et 1 réunion bilan intermédiaire se sont tenues à ce jour.

Les indicateurs inscrits dans l'action CPOM sont suivis annuellement.

**Indicateurs de moyens** : participation, FE réalisée.

**Indicateurs de résultats** : score résiduel de risque RPS dans les FE, proportion de plaintes psychiques, proportion de salariés sereins. La satisfaction sera évaluée à la fin de l'action (fin 2018). De même le document de transfert ne sera réalisé que fin 2018.

### Discussion / Analyse critique (leviers, freins) :

Ce type de méthode permet de toucher un grand nombre de structures et in fine de salariés en mobilisant des ressources (temps) ajustées. Le travail en atelier génère des liens entre référents instaurant une entre aide pérenne. L'impact est « mesurable » par les indicateurs recueillis en routine tant par les FE que lors du suivi médical. L'implication forte est indispensable.

### Conclusion :

Cette action est illustrative de la stratégie déployée par le GEST 05 résumée par la notion d' « empowerment ».

Même imparfaite cette stratégie est évaluable en routine.



Pour contacter l'auteur de cette communication : [g.magallon@gest05.fr](mailto:g.magallon@gest05.fr)