



Les Risques psychosociaux dans les EHPAD

- Qualité de vie au travail pour des soins de qualité -



Service de Santé au Travail Inter-Entreprises 262-264 Bld du Président Wilson - CS 51483 33001 BORDEAUX Cedex

Tél. 05 56 44 10 33 - Fax. 05 56 81 95 99 contact@ssti33.fr — Site internet : www.ssti33.org



# LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



« Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »

Président Michel GOLLAC Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail ; 2011

#### QUE DIT LA LOI?

#### L 4121-1

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

#### L 4121-2

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux [...] »

#### L 4121-3

« L'employeur [...] évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, [...] met en œuvre les actions de prévention »

#### Décret 2001-1016

« Art. R. 230-1. - L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs [...]»

Les équipes pluridisciplinaires du SSTI33 peuvent vous conseiller et vous accompagner dans la démarche de prévention des risques psychosociaux.

Contactez votre Médecin du travail

Le coût de ces actions est inclus dans la cotisation du SSTI33.

#### **Interventions individuelles**

- Suivi individuel de santé des salariés
- Entretien psychosocial
- Entretien conseil social
- Étude de poste
- Etc ...

## EN SAVOIR PLUS

www.inrs.fr www.carsat-aquitaine.fr www.aquitaine.aract.fr www.anact.fr

# BÉNÉFICES DE LA DÉMARCHE POUR L'ÉTABLISSEMENT ET SES SALARIÉS

- Diminution des arrêts de travail, accidents, maladies professionnelles et des coûts engendrés
- Amélioration de la qualité des soins
- **Repérage et résolution** de dysfonctionnements entravant la qualité des soins apportés et le bien être des salariés
- **Une implication** des salariés et des encadrants dans l'amélioration des conditions de travail
- Amélioration de la **qualité de vie au travail** avec des relations plus saines et sereines
- Fidélisation des salariés
- Amélioration de **l'image de l'établissement**
- Etc ...

## **ACTIONS DU SSTI33**

Au sein du SSTI33, nos équipes pluridisciplinaires développent des actions de prévention dont l'objectif est de vous aider et vous conseiller dans vos démarches.

## **Interventions collectives**

- Modules de sensibilisation et ateliers santé-travail:
  - · Risques psychosociaux
  - Gestion de l'agressivité
  - Management : vecteur de qualité de vie au travail
  - Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)
- Animation de groupe d'expression sur le travail, régulation d'équipe
- Étude ergonomique des environnements de travail
- Accompagnement à la mise en place/réactualisation du **Document Unique**
- Accompagnement à la Qualité de Vie au Travail
- Rédaction de la Fiche d'Entreprise
- Etc ...

#### **FACTEURS DE RISQUES**

## Comprendre et analyser les tensions

#### Exigences du travail

Quantité des soins et des toilettes, multiplicité des tâches, complexité, temps de pause difficiles à respecter, pathologies plus lourdes, augmentation du niveau de dépendance, ...

#### Exigences émotionnelles

Relations avec les résidents et leur famille tout en maitrisant ses émotions : faire face à la souffrance et au décès, aux exigences, au mécontentement, à l'agressivité, à l'attachement, ...

#### ✓ Autonomie et marges de manœuvre

Répétitivité et/ou monotonie des tâches, évolution professionnelle réduite, interruptions récurrentes du travail par les usagers et urgences, manque de concertation lors de changement de matériel, ...

#### Rapports sociaux au travail

Manque de soutien (collègues, encadrement), manque de reconnaissance, isolement, absence de collectif, relations difficiles (familles, résidents, ...), ...

#### Conflits de valeurs

Objectifs d'actes ne permettant pas une qualité de soin, durée et/ou nombre de tâches à traiter, réaliser une activité qui va à l'encontre de son éthique, ...

#### ✓ Insécurité de l'emploi

Précarité des contrats et de l'établissement, niveau de rémunération bas, manque de visibilité et d'accompagnement des changements, ...

#### Environnement de travail

Manutentions importantes, matériel d'aide au levage des résidents non adapté, espace exiqu dans les chambres, chariots de soin peu adaptés, ...

# CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS

Mentales, physiques et socioprofessionnelles



conflits désinsertion is olement surcharge addictions fatigue anxiétéin aptitude

# **CONSÉQUENCES POUR L'ÉTABLISSEMENT**

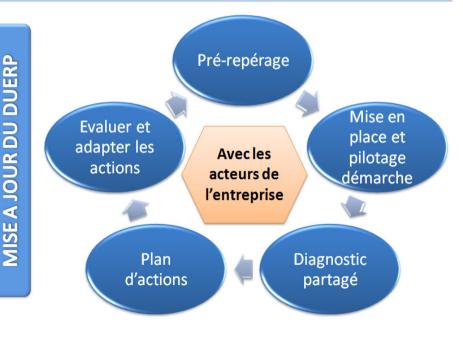
- Dégradation de la relation dans le collectif de travail
- Perte d'efficience et de la qualité des soins
- Mauvaise prise en charge des patients et résidents
- Désorganisation de la démarche de soins
- Image dégradée de l'établissement
- Absentéisme
- Présentéisme
- Turn-over important
- Etc, ...



# **DÉMARCHE GLOBALE DE PRÉVENTION**

Une démarche de prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans la durée et nécessite un fort engagement de l'employeur et une implication de tous les salariés. Ce processus de prévention s'articule autour de 5 étapes :

### LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



<sup>\*</sup> DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)

## **VOS ACTIONS DE PRÉVENTION**

Toute action doit prendre en compte la réalité du travail et le contexte de la structure.

### → Agir sur l'organisation du travail

- Mettre en place des **temps d'échange** permettant de diminuer la charge psychique et émotionnelle des salariés
- Favoriser le travail en binôme pour réduire les contraintes physiques
- Impliquer les salariés dans l'élaboration des plannings de travail
- Mettre en place des **moyens humains et techniques suffisants** pour assurer une bonne qualité de la prise en charge des résidents
- Créer un **environnement de travail favorable** (matériel et logiciels adaptés mis à disposition en quantité suffisante, superficie de l'espace de travail adéquat tant pour le résident que pour le soignant, ...)
- Faciliter la conciliation vie personnelle/ vie professionnelle
- Etc, ...

#### → Agir sur les relations et le sens au travail

- Créer des collectifs et du soutien social : prévoir des lieux et des moments favorisant les échanges et permettant d'évacuer les tensions professionnelles
- **Développer le sentiment d'appartenance :** repas d'équipe, mise en place d'outils de communication raisonnés, ...
- Favoriser les échanges sur le travail : réunions de travail, espaces de réflexion et de débats, ...
- Veiller à l'équilibre des valeurs dans la réalisation du travail
- Elaborer et mettre en place une **stratégie de reconnaissance professionnelle**
- Favoriser la participation aux décisions
   d'organisation et de projets d'établissement
- Soutenir l'implication du salarié
- Etc, ...



3