



La santé au travail et la prévention des risques professionnels

Quelle place dans les EHPAD bretons ?

Chiffres-clés de l'enquête



Groupe de travail*

Une enquête élaborée dans le cadre du groupe régional chargé de mettre en œuvre l'action du Plan Régional Santé Travail dédiée au secteur sanitaire et médico-social en Bretagne.



Enquête en ligne

Un questionnaire en ligne, réalisé par l'ORS Bretagne, interroge sur la place de la santé au travail et la prévention des risques professionnels dans les EHPAD bretons.



30 % de participation

L'ensemble des EHPAD de Bretagne (environ 500) sollicités. Une période de deux mois d'enquête : début février à fin mars 2022 (1^{er} envoi + 2 relances). Au total, 159 questionnaires analysés (30% de participation).

“ Pourquoi cette enquête ? ”

Cette enquête a permis l'identification des besoins prioritaires en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail. Les résultats confortent l'ambition régionale de soutenir ce secteur d'activité. L'expertise et la complémentarité des préventeurs régionaux seront mobilisées pour accompagner les EHPAD sur la base de ces résultats, au travers d'actions à construire qui seront soutenues par le CROCT.

*Composition du groupe de travail
Elisabeth DEWANCKEL, ARACT Bretagne
Briak FRUCHARD, CHBA
Céline HOMMETTE, ARS Bretagne
Nolwen JOSSO, CHBA
Aurélié OKSENHENDLER, AST 35
Françoise SOITEUR, DREETS Bretagne

Enquête réalisée par l'ORS Bretagne
Dr Simon JAN, chargé d'études, sous la direction du Dr Isabelle TRON, avec la participation de Juliette HEMERY, stagiaire.

159 établissements répondants

55 Ehpad Privés à but non lucratif

63 salarié-e-s
nombre médian
(min : 23 - max : 261)

80 places
d'hébergement
nombre médian
(min : 24 - max : 329)

5 Ehpad Privés à but lucratif
62 salarié-e-s (min : 40 - max : 73)
74 pl. d'héb. (min : 58 - max : 95)

21 Ehpad Publics hospitaliers

141 salarié-e-s
(min : 12 - max : 2 845)

167 pl. d'héb.
(min : 4 - max : 503)

17 Ehpad Publics autonomes

91 salarié-e-s
(min : 51 - max : 145)

122 pl. d'héb.
(min : 56 - max : 169)

61 Ehpad Publics rattachés à une collectivité territoriale

49 salarié-e-s
nombre médian
(min : 14 - max : 145)

60 places
d'hébergement
nombre médian
(min : 20 - max : 181)

60 EHPAD privés
(lucratif + non lucratif)

38 EHPAD publics
rattachés à la fonction
publique hospitalière (FPH)
(hospitalier + autonome)

61 EHPAD publics
rattachés à la fonction
publique territoriale (FPT)



des répondants sont
des acteurs de direction
d'établissement



On retient : Les analyses montrent peu ou pas de différence selon le nombre de salarié-e-s et de places d'hébergement. Des différences sont plus souvent observées en fonction du statut de l'établissement, présenté selon les 3 catégories ci-dessus.

QUI SONT LES PROFESSIONNELS EN CHARGE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ?

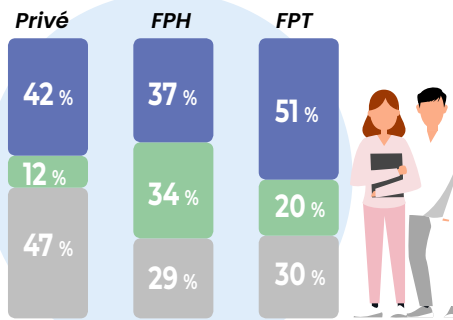
Le référent en santé et sécurité au travail (SST)

Le rôle du référent SST

Il s'agit d'un salarié désigné compétent (SDC) de l'établissement

Il n'y a pas de SDC, l'établissement fait appel à un intervenant en prévention des risques professionnels

Il n'y a pas de référent SST pour l'établissement



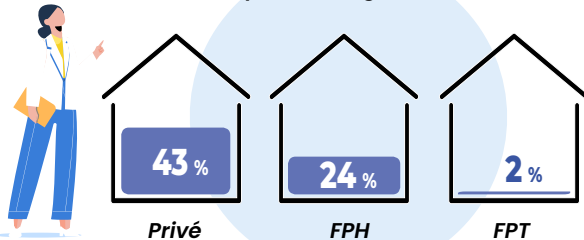
64% des établissements ont un référent SST, majoritairement en ressource interne. La fonction publique territoriale est la catégorie d'établissements qui déclare le plus de **Salarié Désigné Compétent (SDC)**.



On retient La fonction de SDC est à privilégier quels que soient le statut et la taille de l'établissement car la présence pérenne d'un tel référent permet d'accompagner techniquement la mise en œuvre de la politique de sécurité et de santé au travail de l'établissement. La formation régulière de ces personnels revêt de ce fait une importance particulière.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

EHPAD qui ont désigné leur référent



43% des établissements privés ont désigné leur référent

On retient Qu'ils soient sous statut privé ou public, l'obligation incombe aux établissements de lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail considérés comme des risques professionnels sur la santé au travail. Dans le secteur privé, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail doit être désigné ; pour le secteur public, c'est le référent égalité professionnelle qui joue ce rôle parmi d'autres missions.

QUELLE EST LA STRATÉGIE DE L'ÉTABLISSEMENT ?

La gestion des risques professionnels

On retient

Les enjeux de la prévention des risques professionnels sont considérables pour tous : les professionnels y trouvent les moyens de préserver leur santé, les établissements s'appuient sur des organisations plus solides et plus efficaces, les usagers bénéficient d'une qualité de soins étroitement liée à celle des conditions de travail. L'implication du plus haut niveau décisionnel de la structure est garante d'une culture de prévention globale et partagée et de moyens priorités.

2/3 des établissements répondants (67%) font de la prévention des risques professionnels un axe stratégique de leur projet d'établissement.

Le temps dédié à la prévention des risques professionnels

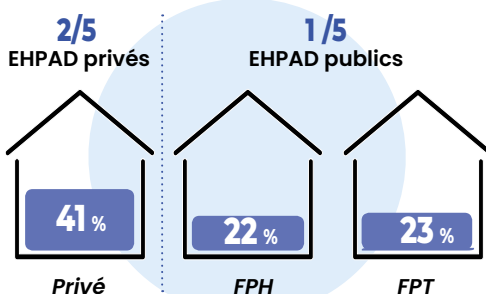
On retient

L'intégration de la culture de prévention des risques professionnels et de la préservation de la santé au travail dans une politique d'établissement nécessite que les acteurs puissent disposer d'une mission clairement définie et d'un temps de travail sanctuarisé pour assurer l'effectivité de leur rôle.

44% moins de la moitié des établissements a prévu un temps de travail dédié à la prévention des risques professionnels pour leurs référents.

Le financement de la prévention des risques professionnels

EHPAD qui ont un budget alloué



On retient

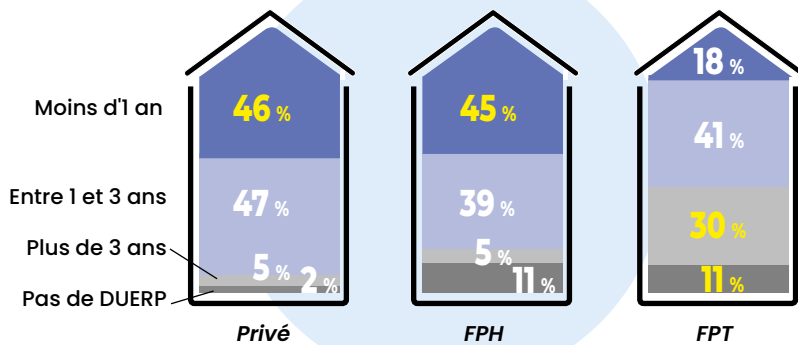
Dans ces conditions, l'approche est souvent réalisée a posteriori en correction du risque identifié. Seule une approche structurée, à long terme, des questions de prévention peut transformer et améliorer les conditions de travail dans la durée. Le retour sur investissement en matière de prévention des risques professionnels a été démontré : il est de 2,19 euros pour un euro investi. Les appels à projets ponctuels et ciblés auxquels répondent les établissements ne peuvent remplacer une politique pérenne de financement de la prévention.

La majorité des établissements n'identifie pas de budget pour la prévention des risques professionnels, c'est particulièrement le cas pour les établissements publics.

LES OUTILS DE L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

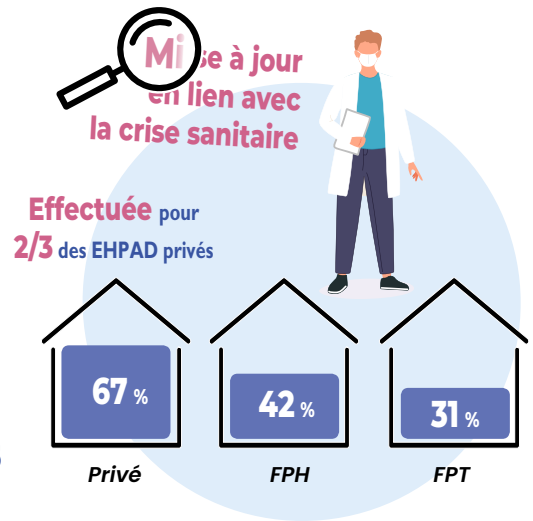
Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et crise sanitaire de la COVID-19

Mise à jour du DUERP sans lien avec la crise sanitaire

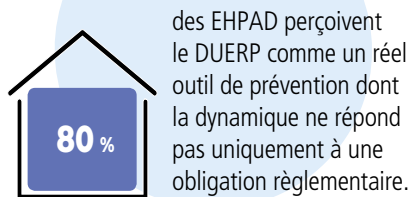


Près d'1 EHPAD privé et public FPH sur 2 a fait une mise à jour du DUERP non liée à la crise sanitaire il y a moins d'1 an.

2 EHPAD FPT sur 5 n'ont pas de DUERP ou n'ont pas fait de mise à jour depuis 3 ans.



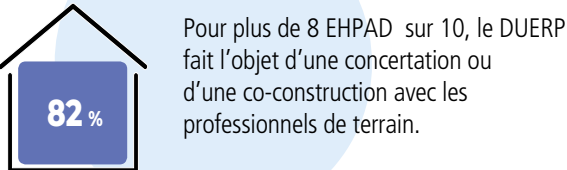
Le DUERP est un réel outil de prévention...



... qui prend en considération les réalités de terrain



dans une dynamique de concertation / co-construction



“ La grande majorité des EHPAD déclare prendre en considération le travail réel et associer les professionnels à la réflexion et la méthodologie d'évaluation du risque. ”

Le PAPRI Pact permet une transformation concrète des conditions de réalisation du travail

“ 71% des établissements déclarent que la formalisation d'un PAPRI Pact permet une transformation effective des conditions de réalisation du travail. ”



On retient

Le DUERP obligatoire depuis 2001, peut constituer un réel dispositif de management des risques professionnels afin de faire évoluer les conditions de travail et permettre leur ajustement aux défis que rencontrent les EHPAD (santé des professionnels, attractivité des métiers, bien-être des résidents...).

La réévaluation régulière des risques sur la santé au travail permet de prendre en considération l'évolution des situations de travail, des locaux, des outils. Elle permet également de s'assurer de la bonne mise en œuvre des plans d'action précédents et de leurs impacts positifs pour le travail des équipes.

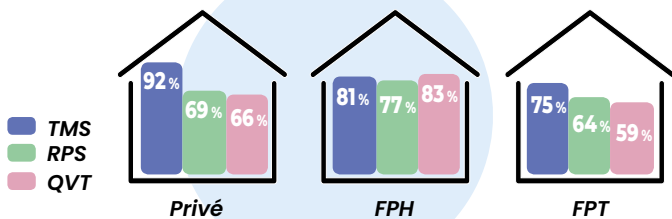
La capacité à prendre en considération la spécificité des situations de travail de l'établissement est un gage de pertinence et d'efficacité en matière d'évaluation des risques professionnels.

La capacité à s'appuyer sur des acteurs/ressources formés et disponibles est essentielle pour faire vivre cette démarche au-delà de la seule contrainte réglementaire.

La mise en discussion du travail, facilitée par les démarches de concertation, permet la régulation des problématiques de travail par les professionnels et l'encadrement direct.

LES DÉMARCHES ENTREPRISES POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS...

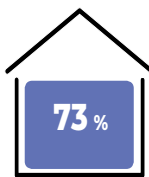
TMS, RPS et QVT



“ **3/4** des EHPAD bretons déclarent engager une démarche de prévention au bénéfice de leurs équipes. ”

La prévention des Troubles Musculo Squelettiques semble être la préoccupation majeure des établissements, devant les problématiques de Risques Psycho Sociaux et de Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Bien qu'ayant des effets différents sur la santé, les TMS, RPS et la QVT amènent à s'interroger sur le contenu du travail et son organisation pour conduire des actions de prévention adéquates.

Les autres actions



des EHPAD répondants déclarent avoir initié d'autres démarches. Parmi les plus citées :



“ Les actions sur les conditions matérielles de travail sont les plus fréquemment déployées par les EPHAD. ”

La réorganisation des horaires constitue également un levier d'action important pour les établissements. L'item « horaires de travail » regroupe des réflexions sur l'ajustement des horaires, la charge de travail, la révision des horaires de coupe et des temps de travail (10h ; 12h...), ou encore la refonte des plannings et des trames (semaines blanches).

On retient Les résultats mettent en exergue une préoccupation importante des établissements à l'égard de la prévention et de la santé de leurs professionnels. Les différentes démarches entreprises pour améliorer les conditions de travail en attestent.

L'efficacité de ces actions doit rester une préoccupation collective. La prévention dite « primaire » permet des résultats plus efficaces et plus durables car elle interroge le risque à la source en tentant de le réduire ou l'éradiquer. Ceci invite à questionner les conditions du travail et le contenu de l'activité en premier lieu.

Dès lors, tout achat de matériel ou tout réaménagement des locaux ne devient une solution optimale que s'il est accompagné d'une évaluation des situations de travail et d'une compréhension des besoins des professionnels de terrain.

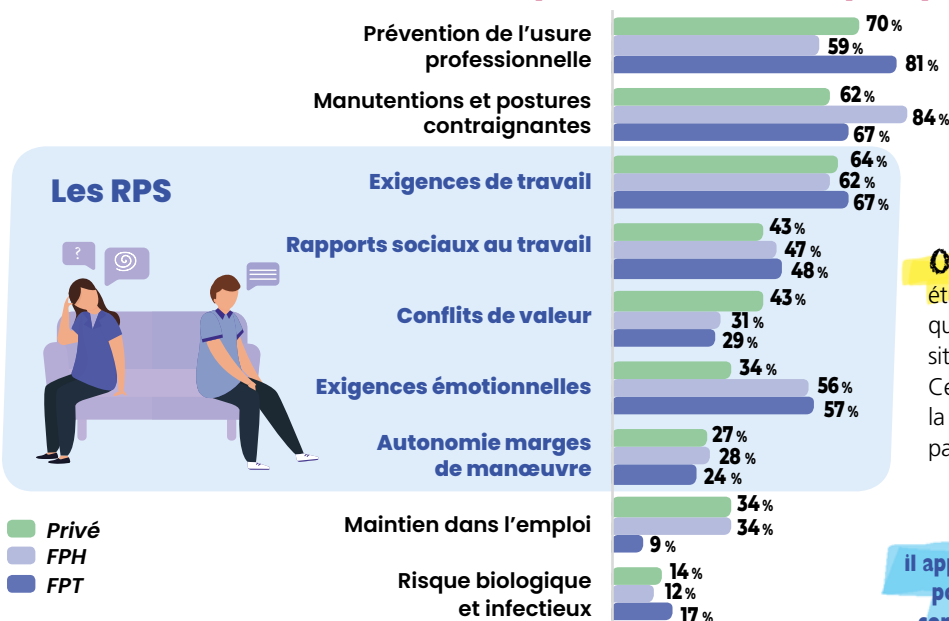
Dans la même perspective, les formations doivent permettre un accroissement des ressources des agents mais elles ne doivent pas se substituer à une évaluation plus fine des exigences de travail : même le professionnel le mieux formé finit par s'épuiser face à des contraintes de travail intenses et répétées.

Les actions de promotion du bien-être (séances de relaxation, activités sportives...) promettent des bénéfices individuels sur la santé. Elles ne permettent pas une mise en discussion collective du travail et limitent de fait leurs effets.

A contrario, les actions qui sont construites sur une analyse des réalités de travail, qui associent les professionnels du terrain et qui s'adosent à un dialogue social constructif, engendrent des résultats tangibles et pérennes en matière de préservation de la santé. La vigilance de tous est nécessaire pour veiller à l'adéquation entre exigences du travail et ressources pour y faire face.

LES BESOINS EXPRIMÉS

En termes de santé au travail et prévention des risques professionnels



Les RPS



Privé
FPH
FPT

“ La très large majorité des répondants déclare que la prévention de l'usure professionnelle, des risques psychosociaux et des risques physiques sont leurs priorités. ”

On retient Ces 3 thématiques sont étroitement liées dès lors que l'on considère que l'usure professionnelle correspond à l'exposition répétée à des situations contraignantes. Ces expositions génèrent des effets définitifs sur la santé physique et mentale, elles altèrent la capacité de travail des professionnels.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il apparaît nécessaire de développer une véritable politique de santé au travail / Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) au sein des EHPAD, politique qui doit s'inscrire dans la durée.