

RETOUR D'EXPÉRIENCE

➔ Mise en place d'un pôle prévention

ADMR de Lesneven Océane



Descriptif de la structure et du contexte

Les interventions ont lieu sur **35 communes** (Plouzané jusqu'à Brignogan). **9 antennes** sont présentes pour répondre aux besoins des usagers.

Environ **130 intervenants à domicile** sont employés dans l'ADMR pour intervenir auprès d'environ **1500 bénéficiaires** par mois.

L'ADMR de Lesneven Océane propose différents services d'aide à domicile :

- **Activité majoritaire** : aide au repas, aide à la vie sociale, course, entretien du linge et du domicile, etc. : activité majoritaire.
- « **Ménage confort** ».
- Retour **suite à l'hospitalisation**.
- **Autres services** : portage de repas, bricolage, jardinage, animation sociale.

En 2022, la structure a connu de nombreux changements : regroupement de deux structures, redécoupage territorial, ré-internalisation des services supports (facturation, comptabilité et paie pour une des deux associations). En parallèle, la structure a été confrontée à un turn over important au sein des assistantes techniques et des départs de salariés. Dans ce contexte, la direction de **l'ADMR de Lesneven Océane a souhaité mettre en œuvre des actions afin de limiter l'absentéisme et améliorer la qualité de vie au travail.**



Caractéristiques des conditions de travail

(couverture géographique, types de contrats de travail, nature des emplois, âges des salarié.es, horaires de travail, etc.)

- **Territoire d'intervention étendu** / secteur **rural** et en **ville**.
- Majorité de **CDI** (environ 85%).
- Environ la moitié des salariés sont en **temps partiel**.
- Moyenne d'âge : **46 ans**.



Les phases de l'action



Janvier 2023

Création du pôle prévention



Courant 2023

Mise en œuvre de diverses actions avec diagnostic des conditions de travail



Courant 2024



Qu'ont-ils fait ?

Afin de développer des actions en matière de Prévention et Qualité de vie au travail pour prévenir l'usure professionnelle des salariés et améliorer l'attractivité du métier, la structure a **mis en place un pôle prévention comprenant : une référente QVCT, la responsable RH et deux animatrices prévention** (une aide à domicile et une auxiliaire de vie).

L'objectif de ce pôle étant de développer une culture de prévention des risques professionnels dans la structure.

Depuis 2023, plusieurs actions ont été réalisées :

- **Réalisation d'un diagnostic** des situations de travail avec un prestataire complété par des observations d'intervenants à domicile par le SPSTI.
- **Analyse des accidents de travail** avec mise en œuvre de mesure de correction.
- **Analyse de pratiques** collectives.
- **Mise en place de temps de coordination** (équipe de terrain, coordinatrice et assistante technique) avec intervention ponctuelle d'un des membres du pôle prévention.
- **Sensibilisation des salariés à la prévention des risques professionnels** : communication importante sur le rôle du pôle prévention de façon à ce que les membres soient identifiés comme personnes ressources.
- **Élaboration et harmonisation de "protocoles"/ des conduites à tenir** en cas de situations à risque précises (par exemple : AES, chutes, changement d'ampoule, etc.) : l'objectif étant de construire progressivement un référentiel et de communiquer sur ce dernier afin que les salariés soient sécurisés dans leur pratique.
- **Accueil des nouveaux salariés remplaçants de l'été** : réunion à l'embauche en présentiel avec présentation du pôle prévention, de ses missions, des ressources existantes + prise de contact à 10 jours (recueil des éventuelles difficultés, des besoins, etc.).
- **Accueil des personnes après un arrêt de travail long** (>90 jours) pour échanger sur les pratiques et accompagner le retour sur le terrain (tâches à éviter, moyens de réaliser l'activité au regard des capacités des salariés, etc.).
- Création de **flyer à destination des usagers** sur le matériel à fournir aux aides à domicile.
- **Venue d'ostéopathe** pour repérage des TMS
- Fin 2024 : **formation de la référente QVCT** en tant que formateur PRAP 2S dans le but de former les intervenants en interne.



Avec quels leviers ?

- Formation des acteurs du pôle prévention (INRS).
- Implication de la responsable des ressources humaines.
- Actuellement : mobilisation de moyens humains et recherche de moyens financiers pour poursuivre les actions (par exemple : mise à disposition de kit pour faciliter la mobilisation des usagers, etc).



Pour quels effets ?

- **Le pôle prévention est de mieux en mieux identifié comme une ressource.** Les salariés remontent plus facilement les situations à risque, ce qui permet de faire émerger des priorités d'actions.
- Les salariés ont fait remonté une **meilleure reconnaissance de leur activité** que ce soit en interne et de la part des usagers.
- Cette année un **meilleur maintien dans l'emploi des salariés remplaçants de l'été** a été constaté suite au temps d'accueil dédié à ces nouvelles arrivées.

POUR ALLER PLUS LOIN, CONTACTER

Intervenant de l'organisme de prévention :

Laurence CAEL
l.cael@sti29.fr

Référente dans la structure :

Anne- Laure JESTIN
coordination@29admr.fr
07 85 42 01 76