

# Dépistage Participatif des Risques

Application aux Maisons de Repos  
et de Soins ( MRS)

Rose-Anna RAGO  
Conseiller en prévention  
ARISTA

---

---

---

---

---

---

---

---

## Introduction

- Pourquoi des comportements conscients de prise de risque ?

Non-respect des consignes de travail	Refus des EPI	Court-circuitage des systèmes de sécurité
--	---------------	---

- Refus des seules explications:
  - Indiscipline
  - Insuffisance de préparation du travail
  - Manque de formation...



---

---

---

---

---

---

---

---

## Introduction

Le comportement n'est pas absurde, il a toujours un sens

- ➔ Comprendre eux-mêmes
  - les modalités de leur prises de décision
  - leurs procédures de travail
- ➔ Combattre une attitude, une façon de faire préexistantes



---

---

---

---

---

---

---

---

## Introduction

Quelles stratégies adopter ?

- Discussion de groupe avec engagement de la part des travailleurs
- Obtenir du travailleur l'action qui engage pour l'amener à modifier son opinion sur la sécurité et affecter ses comportements à venir



---

---

---

---

---

---

---

---

## Introduction

Amener le travailleur à adopter un nouveau comportement ?

- critiquer lui-même son comportement actuel
- renoncer à ce comportement



---

---

---

---

---

---

---

---

## Présentation générale de l'étude

Les réunions préparatoires

- Introduction de la demande via un Conseiller en Prévention-Médecin du travail auprès du Président d'un C.P.A.S.
- Rencontre avec le Secrétaire du C.P.A.S.
- Réunion avec la Directrice du Home, le Conseiller en Prévention interne, les chefs de service



---

---

---

---

---

---

---

---

## Présentation générale de l'étude

- Information de la direction sur les objectifs poursuivis
- Engagement de la direction de tenir compte des résultats du *Dépistage*
- Les salariés désignent leurs représentants et la direction ses participants techniques
- Choix de 4 situations de travail au départ

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Déroulement de l'étude ( durée: 4 mois)

Chaque groupe de dépistage a travaillé entre 4 et 9 heures ( en fonction des situations de travail)

### 3 explications :

- 1ère occasion de parler de leur travail
- CP nouveau dans la fonction
- Adaptation de l'outil *Départ* au fur et à mesure

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Présentation générale de l'étude

### Présentation de la Maison de Repos et de soins

- Nombre de résidents:
  - 51 personnes non-valides
  - 83 personnes valides
- Personnel du C.P.A.S.:
  - 111 personnes pour le Home
  - 40 personnes pour l'Administration centrale

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Les participants

- Personnel infirmier: 16 personnes

Durée du dépistage	2 demi-jours soit 9 h
Personnes présentes lors du dépistage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseiller en Prévention Interne</li><li>• Infirmière chef</li><li>• 2 infirmières adjointes (chefs d'étage)</li></ul>

Séminaires  
Départ



10

---

---

---

---

---

---

---

---

## Groupe 1 personnel infirmier

### Des tâches spécifiques:

- Diagnostic infirmier
- Préparation et administration de médicaments
- Gestion d'étage
- Communication d'infos aux autres services
- Coaching des aides soignantes

### Des actes techniques:

- Prises de sang, Injections
- Pompe à morphine
- Prise de température, de la tension
- Administration d'oxygène, préparation des aérosols
- Lavements, soins de blessure, stérilisation du matériel...
- La toilette des pensionnaires

Séminaires  
Départ



11

---

---

---

---

---

---

---

---

## Les participants

- Personnel auxiliaire de soins: 28 personnes

Durée du dépistage	2 demi-jours soit 8 h
Personnes présentes lors du dépistage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseiller en Prévention Interne</li><li>• 2 Aides soignantes (bloc B et bloc CD)</li></ul>

Séminaires  
Départ



12

---

---

---

---

---

---

---

---

## Groupe 2: Personnel auxiliaire de soins

- Toilette des pensionnaires
- Changement des langes, habillage, déshabillage, pose et enlèvement de prothèses
- Mobilisations et levers
- Faire les lits, changer la literie
- Alimentation : préparation et aide
- Ramassage du linge sale, tri des déchets, etc.....



Séminaires  
Départ

13

---

---

---

---

---

---

---

---

## Les participants

- Personnel d'entretien: 13 personnes

Durée du dépistage	2 demi-jours soit 8 h
Personnes présentes lors du dépistage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller en Prévention Interne</li> <li>• Chef du Service entretien</li> <li>• 2 personnes du service dont 1 déléguée syndicale</li> </ul>

Séminaires  
Départ

14

---

---

---

---

---

---

---

---

## Groupe 3: personnel d'entretien

- Nettoyage des chambres, couloirs, cafétaria, salle à manger, vestiaires...
- Distribution des plateaux-repas et du café aux pensionnaires le week-end
- Aide à la mise en place du mobilier et décoration des tables lors des événements (fêtes...)



Séminaires  
Départ

15

---

---

---

---

---

---

---

---

## Les participants

- **Personnel technique ou de maintenance: 7 personnes**

Durée du dépistage	1 demi-jour soit 4 h
Personnes présentes lors du dépistage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseiller en Prévention Interne</li><li>• Conducteur d'équipe</li><li>• 2 personnes de l'équipe ( 1 plombier et 1 électricien)</li></ul>

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Groupe 5. Personnel technique ou de maintenance

- Peintures intérieures et extérieures
- Placement du revêtement de sol
- Tonte des pelouses, entretien des jardins
- Plomberie
- Electricité
- Travaux préventifs et de réparation de la chaufferie, des ascenseurs
- ...

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Les participants

- **Personnel de cuisine: 13 personnes**

Durée du dépistage	1/2 jour soit 5 h
Personnes présentes lors du dépistage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conseiller en Prévention Interne</li><li>• Conducteur d'équipe ( chef d'équipe)</li><li>• 1 cuisinière</li><li>• 1 personne de l'entretien de la cuisine</li></ul>

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Groupe 4: personnel de cuisine cuisiniers, auxiliaires de cuisine, préposés à l'entretien

- Le poste « plonge manuelle et lave-vaisselle »
- Le poste « chaîne ou distribution de repas »
- Le poste « Cuisson »



Séminaires  
Départ

19

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Les risques d'accident ( personnel de cuisine)		NOTES	
<b>Situation souhaitée:</b>			
• Les salariés ne sont pas exposés aux facteurs de risque cités ci-contre ou ils sont bien protégés collectivement	Heurt	0	•
<i>Chariot-encombrement et lors de l'ouverture de la double porte cuisine-salle à manger- précipitation ??? → placer des hublots dans les portes pour éviter de heurter la personne derrière et placer un sens d'ouverture pour chaque demi-porte</i>			
<b>A surveiller:</b>			
• Présence des facteurs cités ci-contre et la gravité des accidents qui peuvent survenir	Chute personne	0	•
<i>Quand sol mouillé chaussures glissent. Prévoir autres chaussures de sécurité mieux adaptées</i>			
• Les protections collectives (garants, cache-peau, écrans, boutons de sécurité...) sur les machines ou l'équipement: présence, simplicité, utilisation, possibilité de neutralisation...	Sectionnement	0	•
<i>Doigts lors utilisation trancheuse pour ecroulage des pains- la protection doit être enlevée</i>			
• A défaut, les protections individuelles (présence, qualité, utilisation)	Coups	0	•
<i>Avec couteaux - gants de protection préservant la dextérité</i>			
	Brûlure	0	•
<i>Plaque de cuisson chaude, casseroles- gants prévus</i>			
	Electricité	0	•
<i>Fils dénudés → Mise en conformité réalisée par électriciens et système de prise électrique empêchant l'arrachage des fils par négligence (fiche avec sécurité intégrée)</i>			
	Incendie	0	•
<i>Système automatique au-dessus des friteuses, sauteuses à expliquer. Consignes à rappeler</i>			
Aspects à étudier plus en détails: Chaussures de sécurité anti-écrasement mais aussi anti-glisser à prévoir : recherche de fournisseurs, étude d'offres et essais par le personnel			⊙
Analyse du poste de travail « trancheuse » à réaliser : problème de la protection, consignes de travail à donner			⊙
Système automatique incendie : vérifier sa validité, interventions humaines ? consignes à prévoir			⊙

Séminaires  
Départ

20

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Qui?	fait quoi?	Coût	Quand?	
			Date projetée	Date de Réalisation
service de maintenance	Placer des hublots a la double porte entre la cuisine et la salle à manger, pour éviter les heurts et instaurer un double sens par demi-porte ( fixer des bras pour pouvoir fermer plus hermétiquement la porte et diminuer l'appel d'air)	€€	nov-02	nov-02
conseiller pp + chef de cuisine	Vérifier Equipements de Protection individuels (EPI) : gants - masques	€	sept-02	oct-02
conseiller pp + chef de cuisine	Chaussures de sécurité anti-écrasement mais aussi anti-glisser » à prévoir : recherche de fournisseurs, étude d'offres et essais par le personnel	€€	A analyser avant 2003	
Conseiller PP	Poste de travail « trancheuse » : problème de la protection, consignes de travail à donner	€	A analyser avant 30/06/02	

Séminaires  
Départ

21

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Synthèse des 5 Déparis

82 solutions concrètes dont beaucoup:

- sont communes aux 5 situations de travail
- visent à améliorer la communication entre personnes et entre services
- consistent à clarifier les situations « litigieuses »: autorité, description de fonction, évaluation
- sont liées au respect et à l'application du règlement existant
- concernent la sensibilisation à la prévention des risques

Séminaires  
Déparis




---

---

---

---

---

---

---

---

## Synthèse des 5 Déparis

- 55 sur 82 n'ont aucun coût ou bien un coût faible
- Les 27 plus coûteuses sont connues de l'employeur (certaines déjà planifiées)
- 8 ne relèvent que de la direction : système de pointage, information, plus de présence, demande de reconnaissance, évaluation du personnel
- Les 74 autres solutions relèvent du CP, des chefs de service et des employés eux-mêmes

Séminaires  
Déparis




---

---

---

---

---

---

---

---

Rubrique du Déparis	Personnel Infirmier	Auxiliaires de soins	Personnel d'Entretien	Personnel de cuisine	Personnel technique
1. Les aires de travail :	☉	☉	☉	☉	☉
2. L'organisation technique entre postes	☉	☉	☉	☉	☉
3. Les emplacements de travail :	☉	☉	☉	☉	☉
4. Les risques d'accident :	☉	☉	☉	☉	☉
5. Les commandes et signaux					
6. Les outils et matériel de travail	☉	☉	☉	☉	☉
7. Le travail répétitif	☉	☉	☉	☉	☉
8. Les manutentions :	☉	☉	☉	☉	☉
9. La charge mentale	☉	☉	☉	☉	☉
10. L'éclairage	☉	☉	☉	☉	☉
11. Le bruit	☉	☉	☉	☉	☉
12. Les ambiances thermiques :	☉	☉	☉	☉	☉
13. Les risques chimiques et biologiques :	☉	☉	☉	☉	☉
14. Les vibrations			☉		☉
15. Les relations de travail entre salariés	☉	☉	☉	☉	☉
16. L'environnement social local et général	☉	☉	☉	☉	☉
17. Le contenu du travail	☉	☉	☉	☉	☉
18. L'environnement psychosocial (stress)	☉	☉	☉	☉	☉

Séminaires  
Déparis




---

---

---

---

---

---

---

---

## Poursuite de l'étude: *Observation* des problèmes

....et développement d'une stratégie concrète de prévention

- Tests, questionnement individuel ou en groupe sur la pratique du métier
- Matériel d'(in)formation pour les intervenants internes
- Réalisation en groupe des fiches de travail, utilisation de machines, de produits,...

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---



Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---



Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Conclusions

---

---

---

---

---

---

---

---

### Limites / difficultés d'une méthode participative

Compétence en communication

Gestion de groupe (conflits)

**Coordinateur**

Esprit de questionnement

Désir de comprendre sans a priori

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

### Limites / difficultés d'une méthode participative

Capacité d'écoute

Savoir découvrir les réalités des travailleurs

Suspendre son jugement et ses connaissances sur le travail

**Préventeur interne**

Admettre de renoncer à la position du « spécialiste »

Admettre d'ignorer ce qui va sortir de la discussion

Créer un climat favorable à la parole des travailleurs

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

### Limites / difficultés d'une méthode participative

Connaissance des risques ?	Pouvoir de symbolisation ou d'élaboration du vécu du travail par la parole ?
Idéologie défensive de métier (Ch. Dejours)	<b>Travailleurs</b>
Représentations gestuelles: attitudes et gestes de défi, jeux périlleux	Représentations verbales : euphémisation, ambivalence, négation du risque

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

### **Avantages de la méthode Départ**

- Une clarification du rôle de chaque acteur de la Prévention :
  - La ligne hiérarchique
  - Le préventeur interne
  - Le personnel
  - Le médecin du travail du SEPP
  - Le médecin chef de service de la Seniorie

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

### **Avantages de la méthode Départ**

- Un engagement immédiat de toutes les parties
- Une réponse à de nombreuses attentes communes:
  - Objectivation de problèmes récurrents
  - Besoin d'être écouté et entendu

Séminaires  
Départ



---

---

---

---

---

---

---

---

## Avantages de la méthode Déparis

- **Un changement d'attitude générale dans le sens de l'ouverture:**
  - Instauration d'un dialogue entre services
  - La reconnaissance du travail de chaque service
  - La prise en compte de l'avis du personnel dans les décisions les concernant

---

---

---

---

---

---

---

---