



MESOCAP

**Une démarche de prévention
dans le secteur de l'hébergement
médico-social et social.**



MESOCAP (Médico-Social Prévention) est une démarche d'autodiagnostic outillée et spécifique, favorisant l'acquisition d'une politique de prévention des risques professionnels globale et durable.

Retour d'expérience

Témoignage de l'Ehpad Le Château

Caroline COTTARD, Cadre de direction

Claire LEMOINE, Infirmière coordinatrice



Pourquoi avoir accepté d'entrer dans cette démarche d'expérimentation

Notre secteur d'activité est en mutation permanente : nouveaux décrets et textes réglementaires, évolution des matériels et protocoles, patients de plus en plus dépendants, exigences croissantes des bénéficiaires, ...

Par le passé, nous avons déjà procédé à des enquêtes auprès du personnel. Ces dernières avaient mis en exergue beaucoup de questions, d'inquiétudes qui avaient été étudiées les unes après les autres.

La construction de la démarche proposée nous a semblé opportune pour avancer concrètement, de façon globale et durable.

Comment ont été perçus le questionnaire et la formalisation par le radar au sein du comité de pilotage

La visualisation des résultats sous forme de radar est très intéressante. C'est une photographie de l'établissement à un moment donné. « Représentatif », « cohérent », tels ont été les termes utilisés par les membres du COPIL pour définir le profil. Pour chacun, le radar représentait la réalité de ce qui était vécu.

Au-delà des difficultés, cette visualisation montre également que des choses déjà existantes marchent, elle fait ressortir ce qui est bien, des choses positives. Dans la prise de décision au sein du groupe, il a été nécessaire d'établir certaines règles, par exemple, en cas de désaccord, la réponse exprimée la plus défavorable était retenue.

Les deux axes prioritaires, et qui ont paru importants pour la totalité des membres, étaient la reconnaissance et la gestion des ressources humaines.

Vous êtes les deux animatrices du projet au sein de votre établissement. Quels sont les apports d'un travail en binôme ?

Le fait d'être deux personnes à suivre le projet est important. C'est rassurant. Cela permet de confronter ses idées, sa compréhension des problèmes. Par nos fonctions différentes, nos compétences distinctes, notre vision est complémentaire. L'animation est également plus facile. La répartition des rôles (une personne prend les notes, l'autre anime) apporte un certain confort. Mais cela demande du temps : du temps de préparation et du temps de synthèse ensuite.

Quelles sont vos recommandations pour mener à bien cette démarche ?

Tout d'abord, la composition du comité de pilotage est primordiale. Pour favoriser la démarche globale du projet, chaque métier doit y être représenté. Ceci est très important car cela permet de découvrir et de débattre des impacts sur chacun d'entre eux, des répercussions sur les différents services. Ces interactions n'auraient peut-être pas été appréhendées aussi concrètement en l'absence de l'un d'eux en raison d'une méconnaissance fine de l'organisation interne de chacun. « Le résidant est notre principale préoccupation. Tout tourne autour de lui et cela doit impérativement être pris en compte en amont de toute modification. »

Le comité de pilotage organisé, nous avons abordé le questionnaire « MESOCAP » et ses 7 dimensions. En amont du remplissage collectif, un travail préalable de chacun est nécessaire. Lors de la mise en commun, de véritables échanges sur le travail ont lieu.

Le fait d'être deux personnes à suivre le projet est important



Ce temps collectif permet de confronter les idées, les avis, de croiser les perceptions et vécus de chacun pour arriver à un consensus partagé. « Cela permet des groupes de paroles qui n'auraient pas été organisés spontanément. Parler du travail est essentiel. » De plus, il est nécessaire de communiquer sur ces actions, de les faire connaître, de les valoriser auprès de l'ensemble du personnel.

Concrètement, vos actions ont porté sur quelles dimensions ?

Les deux dimensions « Reconnaissance » et « Gestion des RH », les plus critiques, ont donné lieu à un plan d'action actuellement en cours.

A l'initiative du personnel participant au comité de pilotage, une action « Vis mon travail » entre le personnel de nuit et celui de jour a été initiée dans le but de faire prendre conscience du travail des uns et des autres et de démontrer que des a priori étaient erronés. Non, le personnel de nuit ne passe pas son temps à dormir !

Consciente que le système de travail équipes contre équipes est néfaste, la direction a répondu favorablement à cette demande. Les équipes ont donc été inversées sur une période donnée afin que chacune se rende compte de la charge de travail des autres et arrive ainsi à se faire confiance. Tout le monde travaille pour le résident. Cette action a permis d'apaiser les tensions et de développer une meilleure adhésion de tous.

Cette démarche est comme une pelote de laine, on tire un fil et cela amène encore un fil. On est sur une logique de petits pas, une action engendre une autre. « Vis mon travail » a permis de nous conforter qu'il fallait des changements afin que tout le monde puisse travailler ensemble et puisse tourner sur toutes les équipes.

Afin d'opérer cette mutation en douceur, un salarié change d'équipe tous les 2 mois. Une deuxième action est en cours de réflexion. Afin de ne pas rester dans l'échange de pratique entre professionnels, il est envisagé de mener des groupes de travail avec un psychologue extérieur à l'établissement.

Actuellement, nous travaillons sur l'intégration des nouveaux collaborateurs et l'échange de postes. L'absentéisme est un réel problème pour réussir ces actions. Le CHSCT s'est vu confier la mission de repérer les causes de ces absences pour tester ensuite des nouvelles modalités d'organisation et d'engagement des personnes.

Cette démarche nous permet de nous mettre en mouvement et de ne pas stagner sur un diagnostic mais de tester, d'expérimenter d'autres modes d'organisation, d'autres moyens d'implication des acteurs, ...

Cette démarche est comme une pelote de laine, on tire un fil et cela amène encore un fil



L'Établissement a décidé de refaire un radar à l'issue d'une période d'un an afin de mesurer les évolutions. Deux dimensions seront à nouveau déterminées

pour améliorer notre fonctionnement.

En amont de cette deuxième vague, il sera nécessaire de se questionner sur la composition du comité de pilotage pour peut-être faire appel à de nouveaux volontaires.


Quels ont été les partages avec les autres Établissements participant à l'expérimentation ?

Les échanges ont été très enrichissants et ont apporté une vision extérieure. Ils nous ont permis de croiser les différentes problématiques, de voir qu'elles étaient souvent similaires, de débattre des leviers d'action. Au fil des échanges, la parole s'est libérée allant jusqu'à proposer des solutions appliquées dans les autres structures. Ces rencontres nous ont également permis de nous connaître alors même que la proximité géographique n'avait pas initié de rapprochement.

● La décision d'entrer dans cette démarche MESOCAP prise par l'ensemble de l'entreprise est très importante. Elle facilite l'adhésion de tous. Les problématiques rencontrées concernent tous les Établissements qui hébergent, pas seulement les EHPAD. Même si les débats peuvent être par moment houleux, ils sont enrichissants car, au final, il faut aboutir à des actions concrètes et qui font consensus.

● La démarche Mesocap doit aussi permettre de développer une véritable culture d'entreprise.

Sandrine GODEAU, infirmière
Référente MESOCAP ayant suivi des expérimentations.



Propos recueillis par l'Aract Centre-Val de Loire

3 établissements du Loir-et-Cher ont accepté de participer à l'expérimentation initiée par l'Aract, la Carsat et les Services de santé au travail de la région Centre-Val de Loire.

Objectif de la démarche :

Soutenir et accompagner les établissements du secteur sanitaire et social avec hébergement dans l'acquisition d'une politique de prévention globale et durable à l'aide d'une démarche d'autodiagnostic, outillée, spécifique et adaptée à leurs activités, préoccupations, difficultés.

