



AIDE ET SOINS À DOMICILE : S'ORGANISER EN EQUIPES SEMI-AUTONOMES

ÉSA

Pour que **Santé au Travail** et **Qualité du Service** soient les leviers de **votre développement** et de votre **performance**.

LES ÉQUIPES SEMI-AUTONOMES (ÉSA), C'EST QUOI ?

UN MODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL QUI MET LES PROFESSIONNELS DE TERRAIN AU CŒUR DE L'ACTIVITÉ :

- Une répartition des **rôles et missions** entre les **intervenants** et l'**encadrement opérationnel** pour que chacun retrouve **son cœur de métier**
- Des collectifs de travail organisés **autour des professionnels de terrain** qui se réunissent sur un temps **déterminé, planifié** et **valorisé** à un **rythme régulier**
- Le développement de l'autonomie, pour **débattre, échanger, décider** et **conduire** des **actions concrètes** sur des **champs d'actions définis**

LES ÉSA, POUR QUOI FAIRE ?

AMÉLIORER LE SERVICE RENDU AUX PERSONNES ACCOMPAGNÉES ET À LEURS PROCHES

Meilleure prise en compte **des besoins**,
des **habitudes de vie** et de leur
évolution

Complémentarité entre des
interventions **optimisées**

Des remplaçants **mieux informés**
sur besoins des bénéficiaires

GARANTIR LA SANTÉ ET LA QUALITÉ DU TRAVAIL

Donner des **marges de manœuvre** pour
agir sur les **conditions de travail**

Redonner du **sens au travail**, **valoriser**
les compétences et **expertises des**
salariés

Rompre l'isolement, développer
l'esprit d'équipe, encourager le
soutien entre collègues

ÉSA

PÉRENNISER/BOOSTER LA PERFORMANCE ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

Faire le choix d'une organisation **agile et apprenante** :
développer les compétences **par le collectif**

Proposer des conditions de travail et une **stratégie RH plus attractive**

Réduire les coûts liés à la **contre-performance** : **absentéisme, sinistralité...**

ET CONCRÈTEMENT...

IMAGINEZ VOTRE ÉSA POUR CONSTRUIRE UNE ORGANISATION QUI VOUS RESSEMBLE

Quel **nom** pour les équipes ?

Combien **d'intervenants** ?

Autour d'un **secteur** ? De **bénéficiaires** ?

Quelle **durée** pour une réunion en ÉSA ?

À quel **rythme** ?

Quelles **missions** pour l'ÉSA ?

En toute **autonomie** ? Ou soumis

à **validation de l'encadrement** ?

Un ou plusieurs **animateurs** ?

Des référents **thématiques**

et /ou bénéficiaires ?

Quelle place pour **les**

responsables de secteur ?

Quelles **répartitions** des missions ?

Quel **accompagnement** de l'ÉSA ?



DANS NOTRE STRUCTURE DE 150 SALARIÉS :

- ✈ Nous avons choisi le nom **d'Équipe à Responsabilité Élargie**
- ✈ Organisée autour de **secteurs géographiques**
- ✈ **8** intervenants
- ✈ **1** réunion **d'1 heure** tous les **15 jours**
- ✈ **2** animateurs formés
- ✈ Les responsables de secteur (RS) ne **sont pas intégrés à l'ÉSA**
- ✈ L'ordre du jour est **co-construit avec la RS**
- ✈ **Un temps de restitution** avec la RS
- ✈ **Périmètres d'action** : congé, remplacement, tournées des week end, prévention...

À VOUS !

LES CLÉS POUR RÉUSSIR VOTRE PASSAGE EN ÉSA

- 🔑 Un projet **porté et soutenu** par la **direction** et la **gouvernance**
- 🔑 Un projet qui s'appuie sur une **démarche participative** et **décloisonnée**
- 🔑 Un projet qui se construit « **pas à pas** », à **votre rythme** et dans une **logique d'expérimentation**



LES RISQUES AVANT ÉSA

Risques psycho-sociaux
Perte d'activité
Faible attractivité
Dysfonctionnement
Sinistralité
Turnover
Absentéisme

LES AVANTAGES APRÈS ÉSA



Performance
Agilité
Satisfaction des bénéficiaires
Attractivité
Qualité et santé au travail
Partenariats renforcés
Capacité de développement

ILS L'ONT FAIT ! QU'EN DISENT-ILS ?

LA GOUVERNANCE

« Nous nous sommes lancés dans **l'expérimentation** et la **généralisation des ÉSA** parce que les difficultés du secteur ne pourront être résolues durablement que **si l'on change de philosophie** »

LA DIRECTION

« **L'innovation** dans nos pratiques managériales constitue un **investissement gagnant à tous les niveaux**. Le bilan "coûts-avantages" est **clairement favorable** »

L'ENCADREMENT OPÉRATIONNEL

« Avec ce fonctionnement, j'ai constaté une **réduction des arrêts maladie et du turnover**. Le **collectif de travail** avec **l'échange et l'entraide**, permet une réelle **montée en compétence** »

LES INTERVENANTS À DOMICILE

« On **réduit les incohérences** des tournées, les kilomètres parcourus, les amplitudes horaires, les trous dans le planning, donc **moins de stress**. C'est **valorisant** et permet de faire du **bon travail chez le bénéficiaire** »

Novembre 2021

**VOUS SOUHAITEZ INNOVER EN VOUS ORGANISANT EN « ÉQUIPE SEMI-AUTONOME »,
CONTACTEZ NOUS : delegation.regionale.una.aura@orange.fr**

Outil créé dans le cadre du projet Santé et Qualité du Service, porté par UNA AURA et financé par DREETS - CNAM - CARSAT RA