



Sommaire

1. Participants.....	1
2. synthèse des entretiens individuels de bilan intermédiaire réalisés	1
2.1. Synthèse par rapport aux « bonnes questions à poser »	2
3. Vers des apports mutuels (comment les avancées, partage de bonnes idées et astuces peuvent être aidants pour d'autres structures dans le développement de ses outils et processus).....	4
4. propositions méthodologiques pour les prochains webinaires	6
5. Des outils à disposition sur le site TASDA	6
6. Plan d'actions et prochaines rencontres	6
7. Coordonnées mail des participants	7

1. Participants

ADAPA 01 : Morgane CROZET

CCAS St Michel de Maurienne : Mélanie DAOUT et ?

L'Entraide : Émilie BEROUD et ? Séverine AUDRA

ADPA NI : Maud CAVAILLON

TASDA : Amandine PORCHER SALA, Thérèse RONDEAU

Excusés :

TASDA : Émilie PARUSSINI-BONNAS, directrice

Association AVI : Agnès MEJEAN

SADVA : Géraldine MORIN

-oOo-

Cf. le diaporama passé en séance est disponible sur la page privée de la promotion 2024 Sentinelle sur le site du TASDA : [Processus Sentinelle 16 Janvier 2025](#)

Structure des échanges

Le suivi des travaux est à l'ordre du jour.

2. synthèse des entretiens individuels de bilan intermédiaire réalisés

État d'avancement des pilotes en janvier 2025

La moitié des SAAD engagé a démarré le pilote pour l'expérimentation de l'ensemble des outils et processus du repérage des risques de fragilisation.

Parmi ces trois SAAD, un a pu réaliser un repérage « complet » (indicateur de complétion : clôture de la grille de repérage après mise en œuvre du plan d'action).

Pour les trois autres structures :

- Un SAAD a planifié le démarrage du pilote au printemps '25 (lorsque la formation à l'usage du logiciel aura eu lieu)
- Deux SAAD n'ont pas encore pleinement l'usage de l'outil numérique mais la grille de repérage des risques de fragilisation est tout de même testée indépendamment de l'outil, avec une mise en œuvre des processus de repérage, de transmission, d'analyse et de réponse ; il s'agit d'une mise en œuvre partielle du pilote
- Pour les trois SAAD concernés, les périmètres et effectifs qui mettront le pilote en œuvre sont définis.

Nous rappelons le cadre de la mise en place du processus « Sentinelle » avec le partage de l'image « source » ci-après, image régulièrement étudiée en webinaire. Afin de rendre compte des éléments du bilan intermédiaire nous nous y sommes appuyé.



2.1. Synthèse par rapport aux « bonnes questions à poser »

Des points que nous avons relevés lors des entretiens de bilan intermédiaire sont les suivants :

Bonnes questions à poser

- Avancement du pilote
- Facteurs facilitants, les difficultés ; dans la mise en place, dans la gestion de l'équipe RS/AVS ?
- Réaction des bénéficiaires (suite au courrier ? Remontées d'info par AVS ?)
- Respect du processus. Quels sont les écarts ?
- Appropriation du processus et outil SI par les équipes
- Effectifs : AVS, bénéficiaires?

3 des 6 SAAD ont pu mettre en place le pilote avec l'outil et téléphones pros, 2 autres avancent sans outil numérique, mais avec format papier travaillé en GT, 1 autre en attente

Facteurs facilitants : soutien des membres du COPIL, équipe d'AVS motivés... *

Difficultés : frustration ++ pour l'attente de financement, formation, mise en place

Peu de communication par courrier, plutôt de vive voix

Pour la plupart, le processus est respecté, mais le traitement des commentaires sur la grille est fastidieux – ne sont pas visibles par le RS, doivent ouvrir la grille

Pour les pilotes en cours, cela se passe bien, les deux équipes qui avancent sans outil numérique commencent à s'approprier le processus de repérage dans l'attente de l'outil

En moyenne des équipes de 10 AVS, un RS/coordonnateur/assistant pour 5 AVS

2.2. Sur quoi compter pour la bonne mise en route du pilote ?

Le constat est assez transversal par rapport aux leviers et contraintes/obstacles ; là où tel SAAD a indiqué un levier, un autre SAAD a indiqué, sur le même point, une contrainte, n'ayant pas pu bénéficier du même soutien/apports en amont.

Nous soulignons l'importance de noter, au fur et à mesure, des points saillants que vous remarquez lors des webinaires, mais également, chacun de son côté selon vos contextes respectifs ; qu'est-ce qui va faciliter, qu'est-ce qui fera obstacle ?

Ces points feront nécessairement l'objet d'une vigilance lorsque le planning pour le déploiement sera de mise.

Les facteurs facilitants :

Bonnes questions à poser

- Avancement du pilote
- Facteurs facilitants
- Réaction des bénéficiaires
- Respect du processus.
- Appropriation du processus et outil SI
- Effectifs

8 catégories de leviers :

- Gouvernance du projet flexible et transversale
- Bonne gestion de projet (plan d'action, jalons temporels, anticipation, réflexion sur les moyens, chef de projet)
- Équipes semies-autonomes en place ou en cours ; la mise en place d'une méthodologie de repérage par les AVS encourage la fidélisation et peut participer à la réduction du turnover...)
- Expérience précédente en matière de repérage des risques de fragilité
- Bonne utilisabilité et appropriation d'outils techniques nécessaires au repérage des risque de fragilité
- Dynamiques et profils des individus et collectifs de travail des intervenants à domicile / des RS et coordonnateurs de projet
- Pratiques de communication efficaces et régulières entre l'équipe de coordination et les AVS (com formelle ou informelle – « terrain est favorable dans les SAAD qui ont par exemple un point café informel
- Intégration du repérage des fragilités dans un écosystème d'acteurs, de pratiques et de réformes

Nous indiquons la nécessaire "culture" de repérage : de par des expériences ultérieures, des échanges lors des réunions d'équipe (aussi bien en équipe élargie qu'en équipe autonome).

à noter que pour les SAAD n'ayant pas encore l'usage d'un téléphone pro par les AVS, l'avancement de cette culture "repérage" par le biais de l'usage du téléphone pro, se verra plus lent que pour les équipes pour qui l'usage d'un téléphone pro est déjà acquis.

Les contraintes/obstacles pouvant être rencontrés :

- Avancement du pilote
- Obstacles
- Réaction des bénéficiaires
- Respect du processus.
- Appropriation du processus et outil SI
- Effectifs

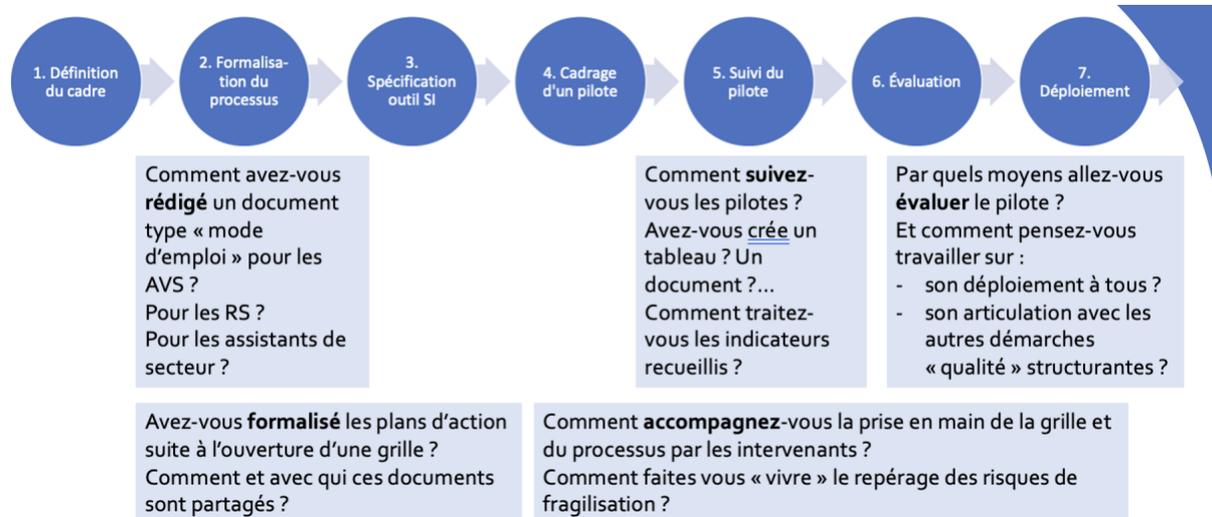
10 obstacles rencontrés

- Temporalité trop longue, manque de feuille de route du fournisseur du logiciel
- Contraintes financières ; des coûts cachés du processus de recueil des consentement individuels
- Temporisation de l'accompagnement des équipes
- Manque d'arbitrage par manque de GT ou soutien inadéquat du COPIL => manque ou retard d'une offre de formation
- Retard dans l'avancement de développement des outils (« personnalisation » de la grille de repérage, flyer de communication auprès des bénéficiaires/aidants
- Manque de visibilité pour la mise en place de l'évaluation => besoin d'avoir en ligne de mire les indicateurs attendus par l'ARS
- Manque d'articulation avec la réforme des SAD
- Juxtaposition de plusieurs démarches en interne
- Gouvernance instable
- Manque de communication avec les acteurs médico-sociaux extérieur – Monsissra non-utilisé par les partenaires

En ce qui concerne la juxtaposition de plusieurs démarches en interne, prenez note de l'importance de valoriser, auprès des décideurs, l'importance de ce processus, puisqu'il peut "paver la route" pour la réussite d'autres démarches (telle l'avancement vers la mise en place des équipes solidaires, la mise en place du programme Pi2A...)

3. Vers des apports mutuels (comment les avancées, partage de bonnes idées et astuces peuvent être aidants pour d'autres structures dans le développement de ses outils et processus)

Un travail, du moins de réflexion, commun est le plus-value de cet accompagnement – ou devrait l'être !!



Nous vous écoutons ! 😊

“Comment avez-vous rédigé un document “mode d'emploi” pour les AVS, les RS, les assistant de secteur ?

Mme DAOUT - CCAS St. Michel de Maurienne :

- rien formalisé sur papier
- pas encore complètement l'outil – un outil maos directement en lien avec le logiciel – elles ont toujours fait ce repérage, petite équipe, nous pensons que cela aide
- les nouveaux agents, rentrent dans ce canevas sans même se rendre compte, par émulation lors des réunion hebdomadaire ! 😊 échanges...
- formalisation par formation d'utilisation de l'outil et, dans un deuxième temps lors de l'intégration de nouveaux salariés, sur le repérage des fragilités
- parenthèse – nous n'aurons pas le nouveau logiciel avant juillet 2025 ! nous faisons au mieux – avec patience

Mme CAVAILLON - ADPA NI :

- rappel où on en est ! – mail de confirmation que la grille va être mis en place très prochainement 😊 puis la mise en place de la formation – d'abord Mme CAVAILLON, et un RS (comment, timing....)
- Après l'objectif est d'intégrer sur l'ensemble des secteurs – dans chaque secteur il y a une ESA ! toutes les semaines 1h30.
- Une fois que toute est en place, Mme CAVAILLON interviendra auprès des ESA – présenter, avec un ordi, la grille... encore un peu flou dans sa tête, mais des idées émergent... Premier temps de sensibilisation, création un GT (1 ou 2 AVS, RA, assistant) pour formaliser le procédure (lorsqu'il y a une alerte, ...) le timing de cette intervention n'est pas encore finalisé, mais sera en place au moment du déploiement.
- Équipe « test » parmi les 11 équipes (deux qui se distinguent des autres) – mais comment, quel retroplanning

Mme BEROUD – Entraide :

- la transition avec l'outil – logiciel métier ARCHE puis Dôme y a été rajouté
- 10 AVS ont été formés par Mme BEROUD et sa collègue
- discussion avec chargée de mission UNA – point entre elles – peu de grille de repérage qui remontent...

- interventions régulières en réunions pour ouvrir les grilles !!
- cette étape, changement est long !!

un échange entre Mme CAVAILLON et Mme BEROUD – “ma crainte”, “notre étonnement”, “assez d’éléments, quel est le risque pour le déploiement” “votre expérience me confortent”

Mme BEROUD – “mais punaise, elles vont s’en saisir toutes !! mais la réalité est le contraire – du coup le déploiement ne sera pas si compliqué que cela”. montrer de qui est concrète ! montrer le pop-up sur son ordinateur aux AVS

Conseil = équipe test = crash test pendant 3 semaines = donnez tout !! ouvrez, ouvrez des grilles.

“Nous sommes un peu tôt dans notre équipe pilote et maintenant à avancer plus vers un déploiement ?! » Mme BEROUD

Point de vigilance : L’importance d’un accompagnement collectif, voir, lorsque cela est possible, de manière individuelle, d’un cheminement vers “la légitimité de ce que j’ai à dire, ce que j’observe

Évolution des pilotes : Comment suivez-vous les pilotes ? Par quels moyens allez-vous évaluer le pilote ?

“je n’ai pas trouvé l’item qui correspond, mais je l’ai écrit dans les commentaires” – est-ce que cela veut dire pour autant qu’il faudrait que le RS/coordonnateur remet en question les items de la grille afin d’ajouter cet item à la grille ?

Sur la composition des items de la grille, avez-vous des retours des AVS ?

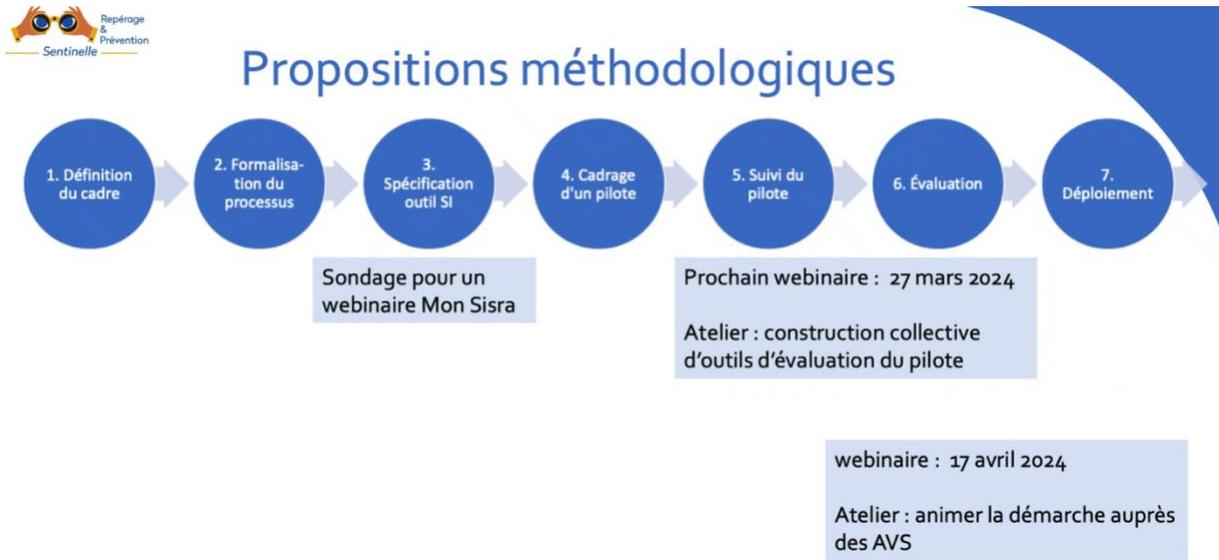
- Mme DAOUT – pas de retours précis.... elle arrive à noter des points, mais grâce uniquement à leurs échanges de vive voix
- Le vocabulaire de la grille ; signalement de mots de vocabulaire connus des tous ; par exemple, la dénutrition...
-

Évaluation de l’effectivité et de l’efficacité = document des pilotes

Rappel des items de l’ARS (effectivité et efficacité !)

ITEM	Nombre	Type / Nature
Intervenants à domicile (AVS) formés	X	
Responsables de secteurs (RS) formés	X	
Indicateurs cochés	X	X
Actions suite à un repérage	X	X
Acteurs relais* sollicités suite à un repérage	X	X
Impact sur les coordinations / concertations de proximité		X
Impact sur la qualité de la relation avec le bénéficiaire et sa famille		X
Impact sur la qualité des relations au sein de l’équipe du SAAD		X

4. propositions méthodologiques pour les prochains webinaires.



Conseil tasda – préparer un cas d’usage à présenter aux AVS concernés par le pilote – exemple concret pour que les AVS se voient « incités » tout naturellement de partager leurs avis de repérage de ce qui a changé

Nous retenons de ce bilan intermédiaire le besoin de créer ensemble des documents/outils – en construction collective.

5. Des outils à disposition sur le site TASDA

Les outils pour le groupe de SAAD sont mis à disposition sur <https://www.tasda.fr/sentinelle-2024/>

- Proposition d’appui à la mise en place du processus « sentinelle » (réunion du 22/11/2023)
- CR des webinaires
- PPT des webinaires

Les documents « Cadre et outils nécessaires à l’essaiage du Processus « sentinelle » de repérage et de prévention des risques de fragilisation d’un bénéficiaire dans le cadre de l’accompagnement du plan d’aide d’un bénéficiaire d’OSCAR ou de l’APA / PCH » ont été mis à jour en juillet 2024 et sont disponibles en téléchargement sur <https://www.tasda.fr/le-reperage-des-risques-de-fragilisation/>.

Cette page est accessible à tous les SAAD Rhône Alpes.

6. Plan d’actions et prochaines rencontres

Prochain WEBINAIRE : jeudi 27 mars 2025 – Évaluation du pilote et ///

Action	Acteur	Échéance
- sondage date avec Mon Sisra	Tasda	Dès que possible
- préparer un cas d’usage à présenter aux AVS concernés par le pilote	Tous	Selon vos disponibilités

7. Coordonnées mail des participants

Nom	Dépt	Chef de projet	Fonction	Mail
ADAPA	01	Morgane CROZET Laure FOMBONNE Laura VELON Delphine RODET	Chargée de mission Habitat ; Pôle Développement et Innovation	m.crozet@adapa01.com l.fombonne@adapa01.com l.velon@adapa01.com d.rodet@adapa01.com
ADPA NORD-ISERE	38	Maud CAVAILLON	Coordinatrice	mcavaillon@adpa-nordisere.org
Association AVI	26	Karine DA SILVA Agnès MESJEAN	Adj. à la direction / Coordinatrice Chargée de mission	k.dasilva@avi26.org a.mejean@avi26.org
CCAS Saint-Michel de Maurienne	73	Mélanie DAOUT	Coordinatrice	melanie.daout@smm73.fr
L'Entraide	69	Émilie BEROU Séverine AUDRA	IDEC Responsable de Service	eberoud@lentraide.com saudra@lentraide.com
SADVA	74	Géraldine MORIN	Responsable de Service	geraldine.morin@sadva.fr

*** fin du document ***