

Pourquoi un intérêt en tant que chef d'entreprise de s'y intéresser ?

- Article L4121-1 du Code du travail. L'employeur prend les mesures nécessaires pr assurer la sécurité & protéger la santé physique & mentale des travailleurs.
- C'est une obligation de résultat, c-a-d que peu importe ce qu'on a mis, on regarde le résultat. Ms on regardera quand même aussi l'obligation de moyens.

I. Les acteurs de la santé & de la sécurité en interne

A) L'employeur

Il doit **prendre des mesures nécessaires** afin d'assurer la sécurité des travailleurs & protéger leur santé physique et mentale :

- 1- actions de préventions des risques professionnels & de la pénibilité au travail
(rédaction d'1 document unique)
- 2 - actions d'information & de formation
- 3 - mise en place d'une organisation & de moyens adaptés.

B) Le salarié

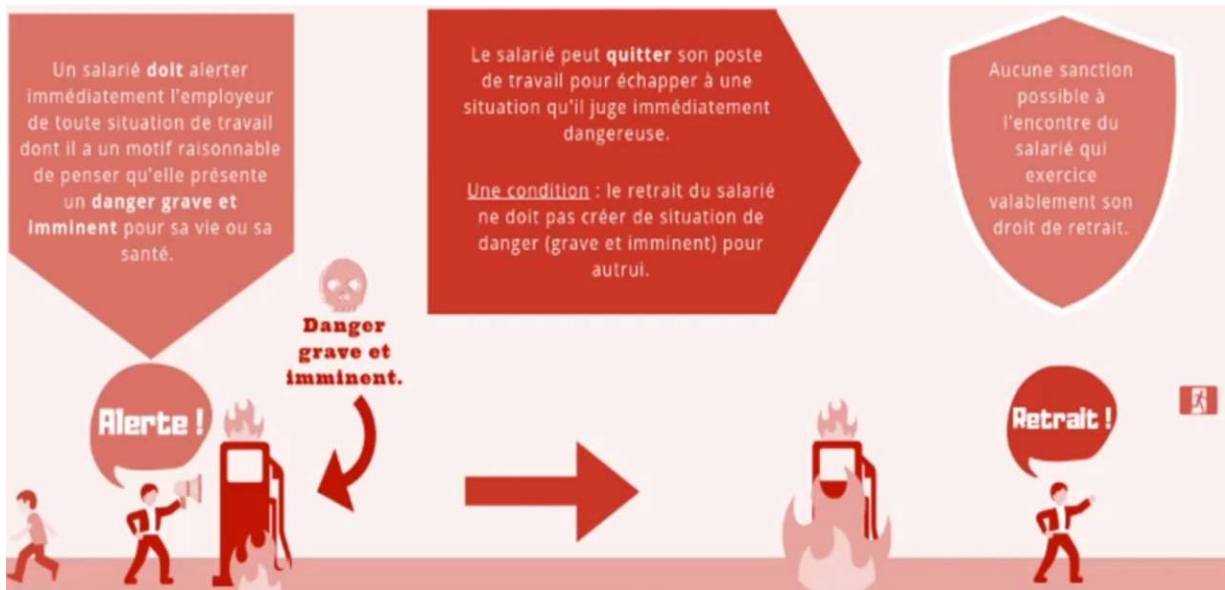
• **Ses devoirs** :

- lien de subordination avec son employeur par le Contrat de travail.
- chaque travailleur doit prendre soin de sa santé & de sa sécurité
- Article L4122-1 (respecter les instructions, le règlement intérieur, prendre soin de sa santé & la sécurité de ses collègues, utilisation des équipements de protection, substances chimiques)

• **Ses droits** :

- Droit de retrait en cas de danger grave & imminent & droit d'alerte (prévenir son employeur)
- Le salarié confronté à un danger grave & imminent pr sa vie ou sa santé a le droit d'arrêter son travail, & si nécessaire de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. Pas besoin d'accord d'un supérieur.
- Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation.

Devoir d'alerte & droit de retrait



C) Les IRP (Les Instances Représentatives du Personnel)

- Mission attribuée au **CSE (Comité Social & Economique)** : composé de l'employeur & de représentants du personnel avec une commission Santé, sécurité & conditions de travail si + de 300 salariés.
- Pour : → contribuer à la protection de la santé physique & mentale, de la sécurité des salariés
→ contribuer à l'amélioration des conditions de travail, l'analyse des risques professionnels, l'aménagement des postes de travail, peut *proposer des initiatives*.
→ au minimum veiller à l'observation des prescriptions réglementaires sur ces questions, & ds l'idéal contribuer en allant + loin que ce que la loi préconise

D) La médecine du travail

Créés en **1946**, les services médicaux du travail emploient des médecins spécialisés (indépendants ou dépendent d'1 organisme):

- Avec une mission exclusivement préventive, pas d'examen ou d'ordonnance
- Qui a pr objet d'éviter toute altération de la santé physique & mentale de ts les salariés du fait de leur travail, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Il peut faire un panel général, ms pas de cas par cas, car il a le secret professionnel.

II. Les difficultés pr la santé liées au travail

A) La charge physique de travail

Environnement matériel de travail :

- L'ambiance thermique : conditions avec des températures très hautes ou très basses, une forte amplitude thermique peut entraîner des problématiques cardiaques
- L'ambiance visuelle, la lumière naturelle est importante pr le cerveau, les protèges écrans contre la lumière bleue

- Vibrations : marteau piqueur, perceuse, machines ; organiser la journée de travail, éviter d'avoir toute la journée sur le même outil, effet sur les os & muscles
- L'état du sol : accidenté ? glissant (cuisines) ?, port de chaussures de sécurité, sol anti-glisse
- Les odeurs : aération, dispositifs visant à limiter les odeurs
- Le niveau sonore : pas supportable au-dessus de 80 décibels, très nocif pour l'audition port d'un casque, de bouchons d'oreilles

2 axes d'amélioration :

- Prévention, notamment par l'ergonomie (science qui s'occupe de travail)
- Mise en place de protection (casque, tapis antiglisse, tapis antifatigue...)

Exemple : Lutte contre les TMS (Troubles musculosquelettiques)
(1ère maladie professionnelle devant le cancer)

B) La souffrance au travail & les risques psychosociaux

Plaisirs au travail & notion de flow

Par opposition au flow, c'est la souffrance liée au travail pathogène qui va rendre malade :

- Dû à des demandes fortes sans pouvoir exercer de contrôle & sans bénéficier de soutien.
- Dû à des injonctions paradoxales de l'exercice du poste (directives de 2 supérieurs ≠ ...)

Risques psycho-sociaux (**RPS**) : risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par la santé engendrés par les conditions d'emploi, et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental et d'induire divers troubles psychosociaux.

Le stress au travail = déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement & à la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

- C'est un mécanisme d'adaptation biologique (**Selye, 1936**), le corps va s'adapter.
- Peut intervenir dans le milieu privé ou professionnel.
- Il peut **être positif** (si court, pour les partiels par exemple), ou négatif (+ long temps)
- Stress perçu en milieu professionnel : **réaction psychologique derrière qui peut être un facteur de risque pour la santé**, le Burn out par exemple.
- Le stress peut être causé par des facteurs liés au milieu du travail ou à des facteurs extérieurs pouvant conduire à un épuisement (burn-out)

Les violences = thème faisant peur.

- Violences physiques (agression, vol)
ou psychologique (domination, intimidation, persécution, humiliation...)
- Importance croissante des enquêtes sur le travail.
 - Violences internes : concernant des salariés d'une même entreprise entre eux (bouc émissaire, tyrannie d'un manager, harcèlement moral ou sexuel...)
 - Violences externes : concernant un ou plusieurs salariés exposés à une agression provenant d'un client, d'un usager, d'un patient (menaces, insultes, agressions par des clients ou des tiers)

Les conduites addictives = comportements d'*accoutumance* engendrant une dépendance vis-à-vis d'une substance (alcool, tabac, drogue, médicaments...)

- Ses comportements ont des **effets sur le travail** : accidents du travail, erreurs professionnelles, baisse de la productivité, hausse de l'absentéisme...
- **Conduites qui peuvent être dues au hors de travail ou à l'entreprise** : (professions à risque, pression à la performance, réponse au stress)
- RPS pouvant conduire à des situations de **burn-out** (état d'épuisement physique et mental résultant d'une sur-implication émotionnelle dans le travail).

Etat de burn-out résultant de trois phases :

- 1/ **Épuisement professionnel** : manque d'énergie ;
- 2/ **Dépersonnalisation** : incapacité de s'intéresser à autrui ;
- 3/ **Dés-accomplissement de soi** : dévalorisation de son travail.

→ **Causes des RPS** :

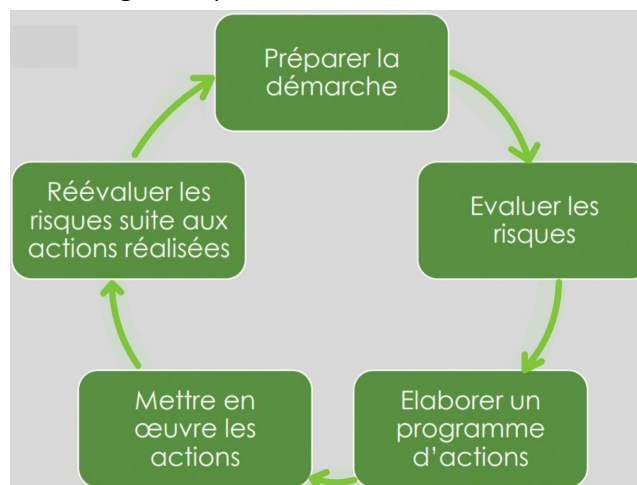
- Les facteurs **liés au travail** (la charge de travail, les horaires, l'autonomie...)
- Les facteurs **liés aux individus** (pb à cause de collègues, isolement, management trop autoritaire, directif...)
- Les facteurs **liés à l'environnement** (insalubre, chaud, froid, technique avec les machines, économique...)

→ **Conséquences** :

- **sur l'individu** = beaucoup d'impact sur la santé psychologique ou psychique, sur la santé.
- **sur l'entreprise** = beaucoup d'absence des salariés, qualité de travail moins bonne, accidents, turnover,...

III. La prévention des risques

A) La démarche (assez régulière)



Déroulement de l'évaluation des risques professionnels (EVRP)

- 1) Préparer l'évaluation des risques : organiser, qui le fait ?, quel budget ?, besoin de formation ou ils savent déjà le faire? etc.
 - 2) Identifier les risques : On va faire la liste de tous les risques qu'on peut identifier
 - 3) Classer les risques : on va réfléchir aux risques qui st les + risqués & le + fréquent puis on les classes (les très fréquents, les très grave, peu grave, peu fréquent...)
 - 4) Proposer des actions de prévention : exemple : chaussures de sécurité, gants, combinaison, formation pr apprendre à porter les charges lourdes sans se faire mal au dos etc.
 - 5) Réunir les résultats ds un dossier : qui va récapituler tout ça
- Cette évaluation va servir à faire le document unique d'évaluation des risques professionnels

B) Le document Unique (DU)

Quelque soit le nb de salariés.

- Obligation de transcrire ds un document unique les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il y a un procédé ds le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels (article R.4121-1 du code du travail)
- C'est un document obligatoire ds toute entreprise de + d'1 salarié ; & à actualiser au minimum ts les ans, même si il n'y a pas eu d'accidents.
- Le DU d'évaluation des risques est tenu à la disposition des travailleurs, des membres du CSE, des délégués du personnel, médecin du travail, agents de l'inspection du travail, agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale.
- Pas de modèle prévu par la réglementation, il doit être adapté à chaque entreprise ms 3 qualités doit être respectés :
 - Cohérence (comment les données ont été récoltées)
 - Lisibilité (comment elles ont été traitées)
 - Traçabilité (voir les différentes mises a jour)

C) L'arbre des causes

Outil clé de prévention des accidents du travail, de communication et de dialogue.

Méthode déployée par l'INRS à la suite d'une augmentation des accidents du travail dans les années 1960, considérant les accidents comme **révélateurs des dysfonctionnements et multifactoriels**.

Permettant d'identifier les causes profondes de ces derniers, à travers une représentation graphique qui permet de visualiser **l'enchaînement logique des faits qui ont provoqué l'accident**.

D) Les différentes actions de prévention

- Les mesures **primaires** = but d'éviter qu'il y ait du stress, aménager les horaires, réorganiser le travail au sein des équipes
= **mesures liés à l'organisation du travail** → éviter qu'il y ait le risque : PREVENTIF
- Les mesures **secondaires** = mesures de formation (gérer son temps, les conflits...), équipement de protection
= **mesures liées aux personnes** → aider les personnes à faire face à la situation (si le risque survient, être protégé un maximum)
- Les mesures **tertiaires** = le risque est arrivé & génère un problème sur des personnes
= **mesures liés aux personnes en souffrance** (présence d'1 psychologue de travail, numéro vert...)
= accompagnement/assistance de personnes en souffrance. CURATIF

Exemple de démarche de prévention pr limiter les RPS :

Prévention Primaire: Mesures de prévention liées à l'organisation du travail ▪ La GPEC ▪ L'emploi des seniors ▪ La formation professionnelle et la mobilité ▪ La mixité et l'égalité professionnelle ▪ La pénibilité ▪ Le cas des réorganisations de services ou d'entreprises ▪ L'environnement professionnel ▪ Les objectifs de travail	Prévention Secondaire: Mesures de prévention liées aux personnes ▪ Analyse des pratiques professionnelles ▪ Formations qui visent à développer des compétences et/ou ▪ Formations qui visent à développer des capacités psychologiques ▪ Retour d'expériences	Prévention tertiaire : Mesures liées aux personnes en souffrance ▪ Suivi psychologique (permanence sur site, centre d'écoute) ▪ Prévention des conduites addictives ▪ Débriefing post-traumatique ▪ Aide au retour au travail
---	---	---

E) La formation à la sécurité

Obligation générale de formation à la sécurité depuis 1976.

Pr protéger de salarié face aux risques auxquels il est exposé.

Tout le monde est concerné, quelle que soit l'entreprise

(interim, CDD, changement de service, long arrêt de travail : doit être au même niveau de formation qu'un salarié en CDI à temps plein, ne pas supporter + de risques)

3 types de risques :

- 1 - Liés à la circulation ds l'entreprise (chemin d'accès, priorités véhicules-piétons, issues de secours, instruction d'évacuation, sens de circulation...)
- 2 - Liés à l'exécution du travail (mode opératoire, fonctionnement machines, bons gestes...)
- 3 - En cas d'accident du travail (utilisation extincteur, défibrillateur...)

Exemple : les équipements de protection individuelle (EPI) : des panneaux bleus indiquent pr ce qui est obligatoire : casque/charlotte, paire de lunettes, casque, bouchons d'oreilles, gants, combinaison/blouse → 2nd type de risque

F) L'action sur le contenu & l'organisation du travail

- **Du travail à consignes, au travail intelligent**
 - Les insuffisances de l'OST (organisation scientifiques du travail) (travail répétitif...)
 - L'idée a été de passer à un travail + intelligent,
- **Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)**
 - La **rotation** (faire tourner les ouvriers d'1 même équipe),
 - L'**élargissement** (regrouper plusieurs tâches, la personne fait plusieurs tâches, & évite d'avoir une activité monotone),
 - L'**enrichissement des tâches** (donner + de responsabilités ; gérer la machine en cas de dysfonctionnement en + de sa tâche répétitive : apprendre, monter en compétences)
 - Le **groupe semi-autonome** (s'arrangent entre eux, pourront être + autonome, + de flexibilité) pas + compétent, ms + polyvalent

Modification de la façon d'envisager le travail & l'entreprise

(pas seulement sur l'activité du travail)

→ donner + de contrôle aux salariés en révisant l'organigramme de l'entreprise

- **Sociocratie** : mode de gouvernance qui permet à une organisation de fonctionner + efficacement : tout le monde ds l'entreprise peut prendre des décisions (responsabiliser les salariés)
- **Holocratie** : chaque équipe prend sa propre décision/objectif ; pas de consigne générale, seulement une stratégie générale
- **Entreprise libérée** : pas de supérieur hiérarchique, effet du collectif : on va dire à son collègue s'il fait une erreur (chacun a son budget & son objectif) pas d'organigramme
- **Teal Organization** : forme la + aboutie
 - ds la théorie : les salariés seraient + épanouis ; ms en réalité trop d'autonomie peut générer du stress, & des tentatives de transformation n'ont pas bien fonctionné

IV- Le bien être et la Qualité de Vie au Travail (QVT)

A) Définitions

- Le ***bien être au travail*** c'est s'intéresser à la personne ds son ensemble, ce qui va lui permettre de s'épanouir, confort, satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit. (IRSST 2009) (travaux nordiques + étude en'70 sur la qualité de vie au travail) → *corps & esprit*
- La ***qualité de vie au travail*** (va + loin) perception individuelle résultant des conditions ds lesquelles les salariés exercent leur travail, & leur capacité à s'exprimer & à agir sur le contenu de son travail ; va beaucoup + s'intéresser aux conditions ds laquelle elle va travailler, son autonomie, & sa capacité à intervenir ds son travail. (ANACT 2013)

→ *QVT + large : prend compte de l'environnement de travail*
+ *autonomie, responsabilité, épanouissement*

B) Les actions à mener pr développer la QVT

- Offrir de bonnes conditions sociales, (rémunération, bonne convention collective, être à l'écoute pr éviter les conflits) essayent de faire mieux que ce qui avait été prévu au niveau national.
- Un traitement équitable : pas de discriminations, valoriser en fonction de leurs efforts
- Former pr améliorer les compétences.
- Être attentif au bien-être personnel & favoriser l'équilibre entre travail & vie privée
« bien ds ma boîte, bien dans ma vie » (crèches, télétravail, ménages, courses...)
- Former les managers à la QVT. (management bienveillant, 3.0)
- La gouvernance sociale doit être prise en compte. (demander l'avis aux salariés, pr qu'ils aient le sentiment d'être valorisé)
- Le dialogue social doit être considéré comme un élément de performance économique.

C) Les conséquences

Pr les collaborateurs

- Notion de « plaisir » & dc motivation à venir travailler tous les matins.
- Meilleure estime de soi (d'où la diminution du stress)
- Compétences remises à niveau, dc meilleure employabilité.

Pr le chef d'entreprise

- Réduction de l'absentéisme à MT
- + de motivation & engagement accrus
- Amélioration de l'image de l'entreprise en interne, qui peut avoir un impact positif sur l'externe aussi.

Conclusion :

- Santé & sécurité : c'est la 1ère obligation de l'entreprise.

Ms une augmentation de certaines maladies dues au contenu du travail & au management.

→ Nécessite d'évaluer & d'anticiper les risques ; mettre en place des QVT

→ Nécessite de prendre en compte aussi les risques psychosociaux.

(ne pas se limiter aux risques physiques)

1. L'objectif principal des politiques de santé & de sécurité en entreprise est de **réduire ou supprimer tout effet nuisible au travail**. (pas que de réduire le nombre de chutes)
2. Le **facteur de dégradation des conditions de travail** ressenti comme étant le + important est le *stress*.
3. Les **acteurs de la santé & de la sécurité** au travail st *l'employeur*, les **salariés**, & les **IRP** (instances représentatives du personnel).
4. Les TMS st les troubles musculo-squelettiques.
5. Les coûts pr l'entreprise liés aux accidents & maladies du travail st les **coûts directs** (associés aux salariés) & **indirects** (perte de productivité, image de l'entreprise) ; les **coûts cachés** (remplacement d'1 personne absente) & **liés à la cotisation** (assurances)
6. L'1 des raisons du fait de la croissance du nombre d'accidents, est la négligence des mesures préventives & la croissance et l'expansion économique.
7. L'1 des actions préventives pr éviter un accident est : de rechercher toutes les interactions possibles liés aux causes (évaluation des risques professionnels), & intervenir pr limiter les dommages. (actions pr limiter)
8. L'obligation pr l'employeur est le **résultat** (selon la loi ; pas obligation d'objectif)
9. Il serait préférable d'éviter de sous-estimer les salariés. (pas une DUE bien mis à jour)
10. Le salarié a en matière de santé des **droits & des devoirs**.
11. Quand un **salarié s'éloigne d'1 situation dangereuse pr sa santé** au travail, on dit qu'il utilise un **droit de retrait**. (droit d'alerte = prévenir)
12. Depuis **2017**, les **IRP** qui s'occupent de la **santé & de la sécurité au travail** st le **CSE** (comité social et économique ; avant 2017 : le CHSCT)
13. Ce qui n'est **pas lié à de la souffrance au travail** est le **flow** (=plaisir au travail).
14. Les **mesures de prévention de la santé** qui existent st **primaires, secondaires, & tertiaires** (temporaires n'existent pas).

casque : mesure de quel type ?

quel document doit-on mettre en place pr la sécurité de l'entreprise ?

groupes semi-autonomes : activités manuelles généralement : les salariés se coordonnent pr savoir qui fait quoi ds leur groupe

→ question ouverte pr le partiel