Prevanticip

Agence pour la prévention des risques professionnels

Budog MARZIN
Ingénieur Conseil
06 46 09 19 23
bmarzin@prevanticip.com

N° d'enregistrement DIRECCT BRET/2015/028 en qualité d'IPRP Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

iprp Enregistré à la DIRECCTE

Qualité de vie au travail
et
Risque Psycho-Social

17 mars 2016

Budog MARZIN
Ingénieur IPRP
06 46 09 19 23
bmarzin@prevanticip.com

N° d'enregistrement DIRECCT BRET/2015/028 en qualité d'IPRP Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

Sommaire

- Enjeux de la prévention dans l'entreprise.
- Définition RPS.
- Etude de cas.
  - Identifier les facteurs de risque.
  - Organiser la prévention.

ENJEUX DE LA PREVENTION

Enjeux de la Prévention

1-Humains

2-Economiques

3-Réglementaires

ENJEUX HUMAINS

- Protection des salariés.
- Protection du chef d'entreprise.
- Une sensibilisation qui dépasse le cadre de l'entreprise.

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail a un impact positif sur l'entreprise:

- Prévention RPS,
- Gain Productivité,
- Image de marque…

ENJEUX FINANCIERS

- Valeur immatérielle de l'entreprise.
- Coûts directs (CD) des AT/MP.
- Coûts indirects des AT/MP (3 à 10 CD).

Ex, en 2014:

Coût moyen direct AT	3 124€.
Coûts Indirects	9 372€ à 31 240€ .
Coût direct AT de +3 mois	7 400€.
Coût direct reconnaissance surdité	94 000€.
Coût direct décès	540 000€.

ENJEUX FINANCIERS

Selon l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail (EU-OSHA):

1 €uro investi en prévention rapporte de 2.5 à 4.8 €uros à l'entreprise.

13€, pour les RPS.

Enjeux de la Prévention

Amélioration de la valeur matérielle et immatérielle de l'entreprise sur le long terme:

PREVENTION = ENJEU STRATEGIQUE

ENJEUX REGLEMENTAIRES

- Article L4121-1et suivant du code du travail.

  Obligation de résultat de l'employeur.

  La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée.

- Article R4121-1 à 4. Depuis 2002.

  Réalisation et mise à jour du Document unique.

- Article. L4644-1. Depuis le 1er juillet 2012.

  Désignation d'un Responsable Prévention: salarié compétent ou externalisé à IPRP (Intervenant pour la Prévention des Risques Professionnels).

- Article D4121-5 - Décret n°2011-354. Depuis le 1er Janvier 2105.

  Loi dite « Pénibilité ».

RISQUES PROFESSIONNELS

Trébuchement – Heurt - ou autre Perturbation du mouvement

1ère cause d'accident de travail

Charge physique de travail

1ère cause de Maladie professionnelle

Risque psycho-social (RPS)

1ère cause d'Absentéisme

RISQUES PROFESSIONNELS

- Trébuchements, heurts ou autres perturbations du mouvement
- Chutes de hauteur
- Circulations internes de véhicules
- Routiers en mission
- Charge physique de travail
- Manutention mécanique
- Produits, aux émissions et aux déchets
- Agents biologiques
- Equipements de travail
- Effondrements et aux chutes d'objet

RISQUES PROFESSIONNELS

- Nuisances liés aux bruits
- Ambiances thermiques
- Incendies et explosion
- Electricité
- Ambiances lumineuses
- Rayonnements
- Risques psycho-sociaux

Le Document Unique recense l'ensemble des risques et formalise le plan d'action de prévention.

DEFINITION TMS

Facteurs de risque TMS

Facteurs individuels
Âge
Sexe
Santé
Taille

pénibilité

Facteurs Biomécaniques
Effort
Amplitude articulaire
Caractéristiques temporelles
Position statique

TMS
Pathologies/ Plaintes

Facteurs liés aux ambiances physiques
Ambiance thermique
Bruit
Vibration
Eclairage

pénibilité

Facteurs Psycho-Sociaux
Risque Psycho-Social
Violences - Stress

DEFINITION – CONTEXTE

(film)

Définition - Contexte

- Risque Psycho-Social.

Pas de définition juridique ou statistique spécifique

Définition - Contexte

▶Présentation et typologie des RPS.

« Les Risques Psycho-Sociaux concernent notamment les situations de travail à risque de stress, de violences internes et de violences externes »

Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 2002

« Les RPS sont entendus comme risques pour la sante mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emplois et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des RPS, présidé par M. Gollac, 2011

Définition - Contexte

▶ Accord National Interprofessionnel

Aux termes de l'article 2 de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

« Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail ».

Définition - Contexte

▶ Accord National Interprofessionnel

Aux termes de l'accord du 26 juillet 2008 sur le stress.

« Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Enjeux de la Prévention

Stress = 50 à 60% des journées perdues (EU-OSHA)
Perte de 20% productivité (Institut Gallup 2013)

TMS = 86% des Maladies professionnelles (CARSAT)

Absentéisme= 16,7 J/an/salarié, en moyenne (Baromètre Cergos 2015)

1 point d'absentéisme = 0,3% masse salariale (alma consulting 2016)

AT = 2 jours de travail perdus/an/salariés en 2015 Bretagne. (Direccte Bretagne)

Risque Psycho-Social

VIOLENCE

STRESS

Violences

- Interne / Externe

- Physique / Psychique

Stress

Facteur de risque ET effet sur la santé

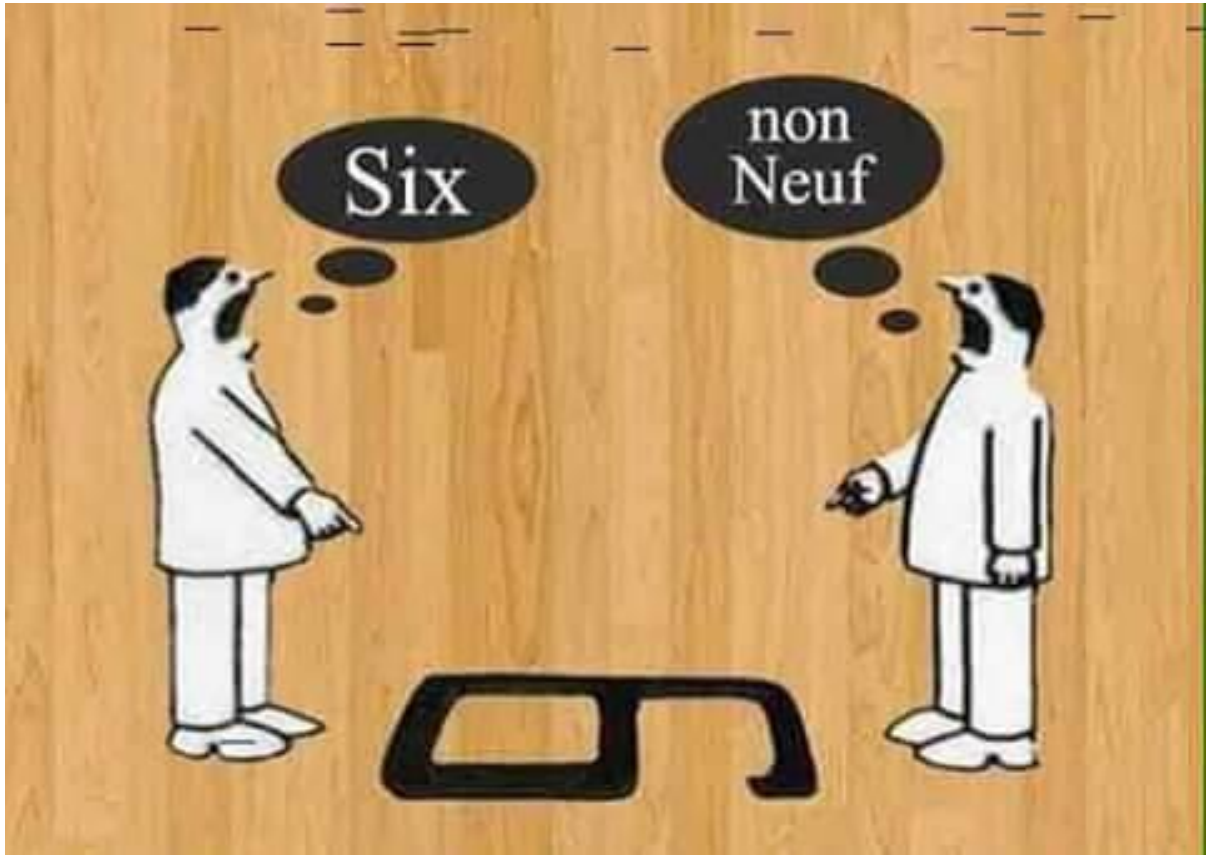
« Bon » ou « Mauvais » stress

Stress « Aigu » ou « Chronique »

Définition

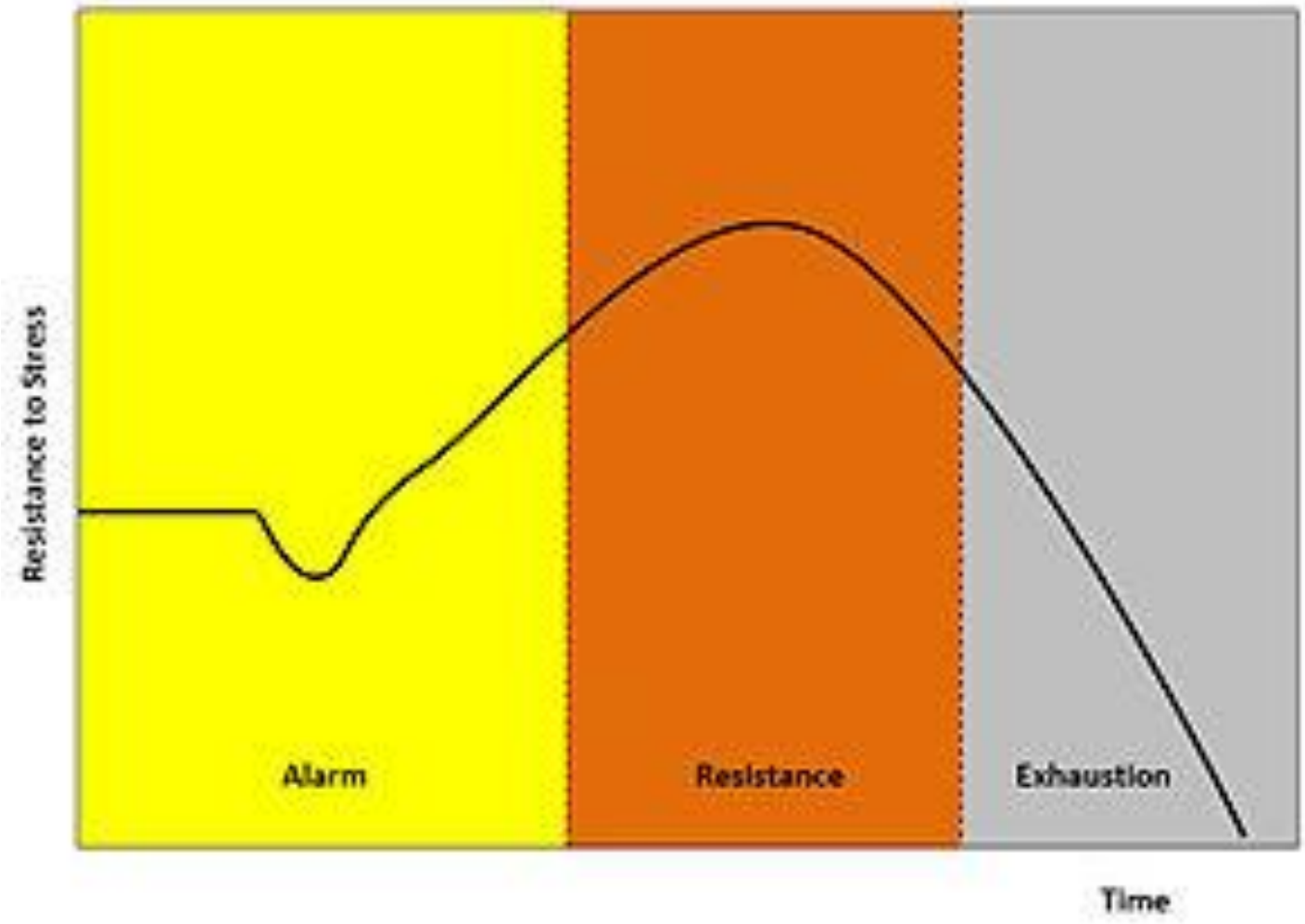
« Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Perception



Différence de la perception réelle

3 phases de Stress



PREVENTION RPS

Méthode de prévention

1 – Identifier les risques.

2 – Proposer et mettre en place des actions de prévention.

3 – Formaliser la démarche.

Identifier les risques

A partir de la situation de travail réelle

- Ecoute salarié/ Interview/ Enquête…
- Analyse des situations de travail (dont diagnostic).
- Document unique.

Les facteurs de risques

- L'intensité et le temps de travail (quantité de travail, complexité des tâches, responsabilités…).
- Les exigences émotionnelles (contact avec le public, avec des personnes en souffrances, peur du travail, dissimulation des émotions…).
- L'autonomie (marges de manœuvres, utilisation et accroissement des compétences, monotonie, ennui …).
- Les rapports sociaux au travail (esprit d'équipe, reconnaissance, conflits, violence… interne ou externe).
- Les conflits de valeurs (éthique, qualité, travail inutile…).
- L'insécurité de la situation de travail (salaire, précarité, prospectives, changements…).

Les facteurs de risques

- Ces facteurs ne doivent pas être envisagés séparément.
- Leurs effets dépendent de la durée d’exposition.
- Des événements traumatisants peuvent rendre plus sensible à certains de ces facteurs.

Etude de cas

Gérard – Jean Paul

Méthode de prévention

1 – Identifier les risques.

2 – Proposer et mettre en place des actions de prévention.

3 – Formaliser la démarche.

Mécanisme de défense

Mécanisme de défense

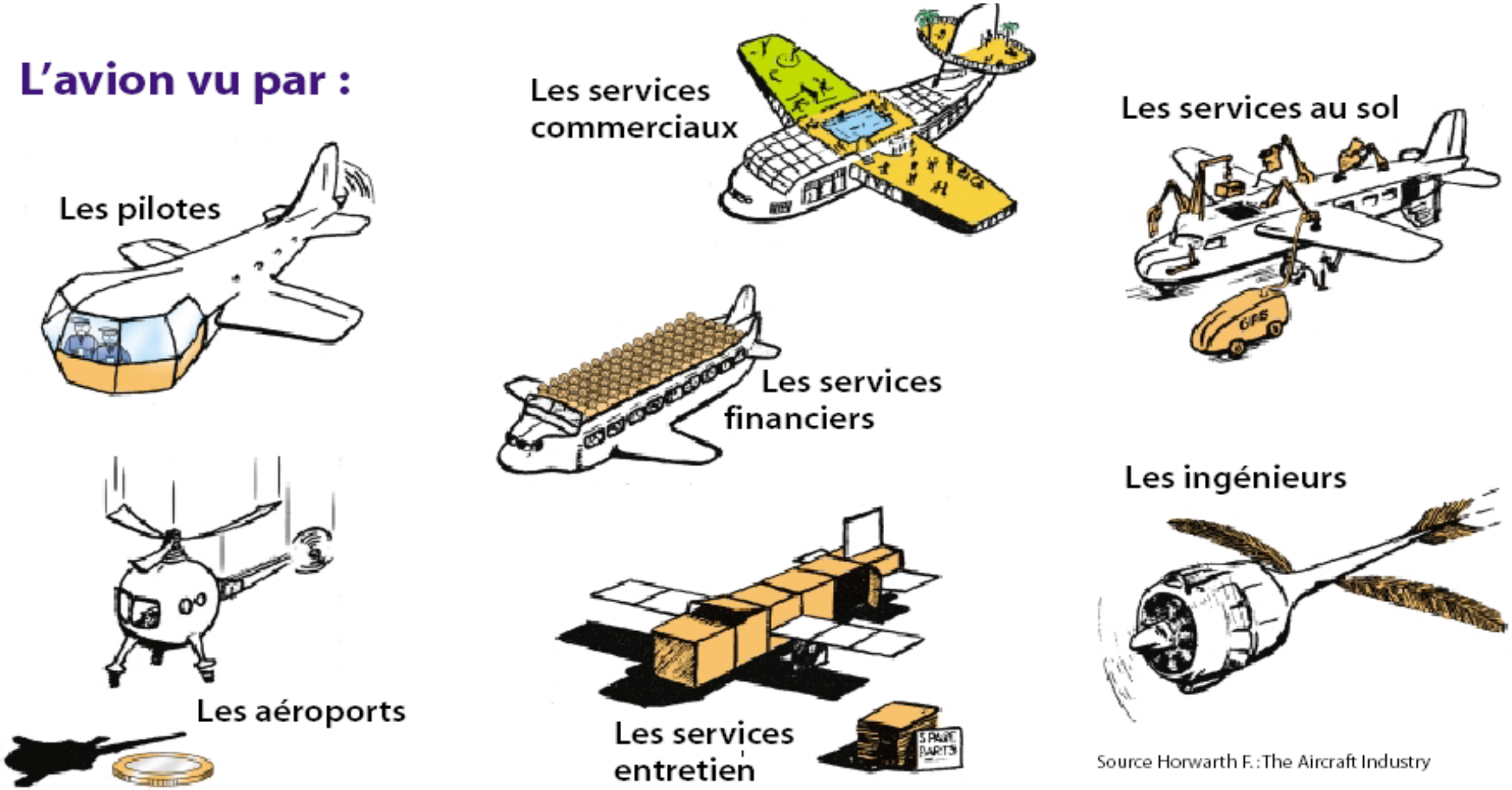
- Refoulement (Rejet hors du champs du conscient).
- Surcompensation (Comportement inverse à ceux que nous ressentons et qui pose problème)
- Déplacement (Sentiment déplacé sur une autre problématique plus accessible)
- Projection (Attribuer aux autres ses propres sentiments)
- Régression (Comportement infantile…)
- Négation du réel (Ça n’existe pas)
- Dénégation (Ça existe mais ce n’est pas grave)
- Rationnaliser (Expliquer après coup)
- Sublimer (comportement socialement acceptable)

Construire un plan d'action

- Co-construit par groupe de travail.
- Démarche globale et pluridisciplinaire.
- Objectif cohérent avec stratégie d'entreprise.

Co-construction des solutions

Quelle est la situation de travail idéale?



Source Horwarth F.: The Aircraft Industry

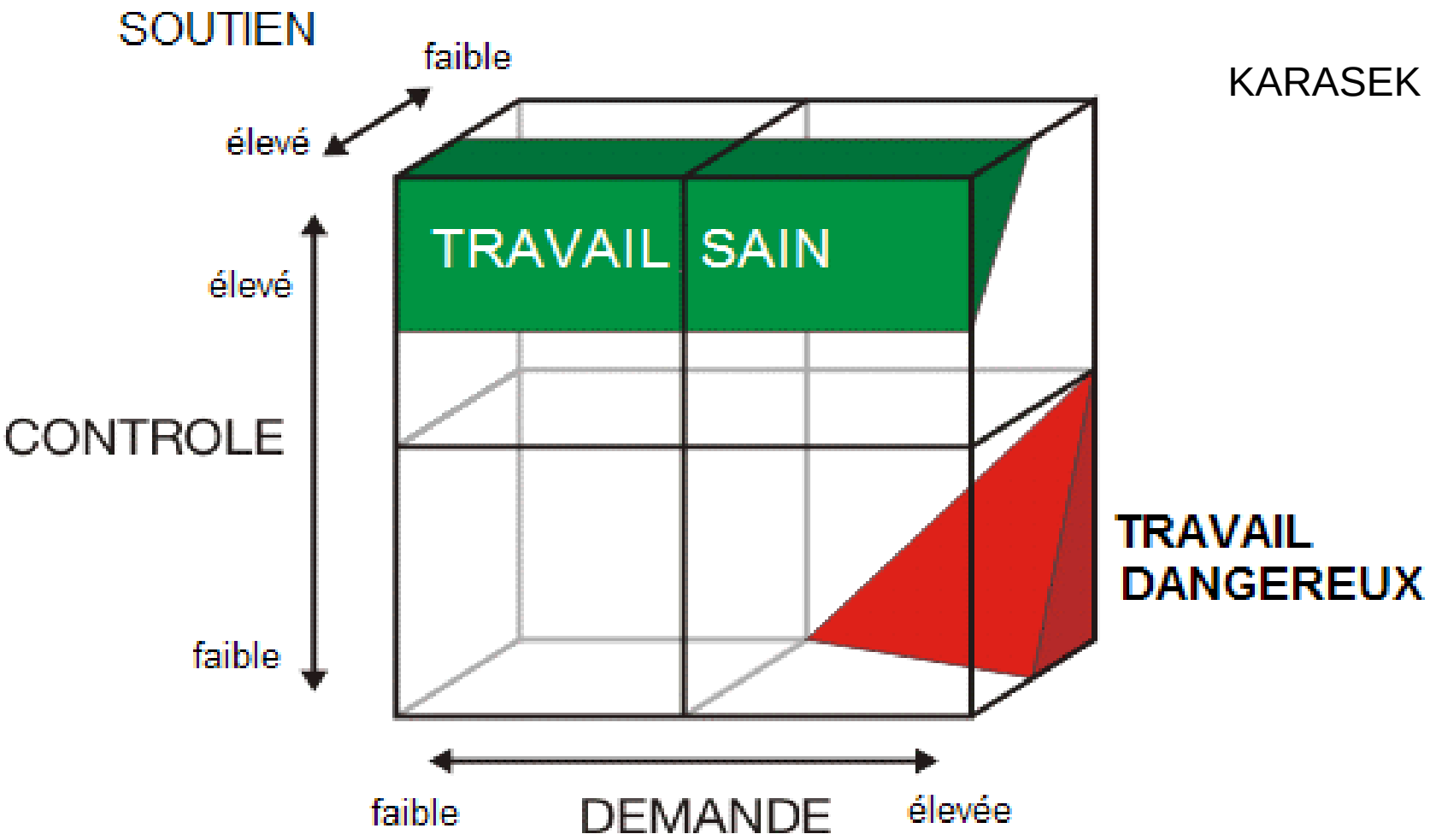
Principes généraux de prévention

Avoir la force de se battre contre ce qui peut être changé,
la sagesse d'accepter ce qui ne peut l'être et
l'intelligence de savoir faire la différence entre les deux

Réaliser et suivre les actions

- Mise en place d’un tableau de bord.
- Implication du groupe de travail et de la Direction.

Indicateur RPS



Forte Sollicitation+ Peu de Contrôle + Pas de Soutien social

= Risque élevé

Méthode de prévention

1 – Identifier les risques.

2 – Proposer et mettre en place des actions de prévention.

3 – Formaliser la démarche.

4-Retour d'expérience

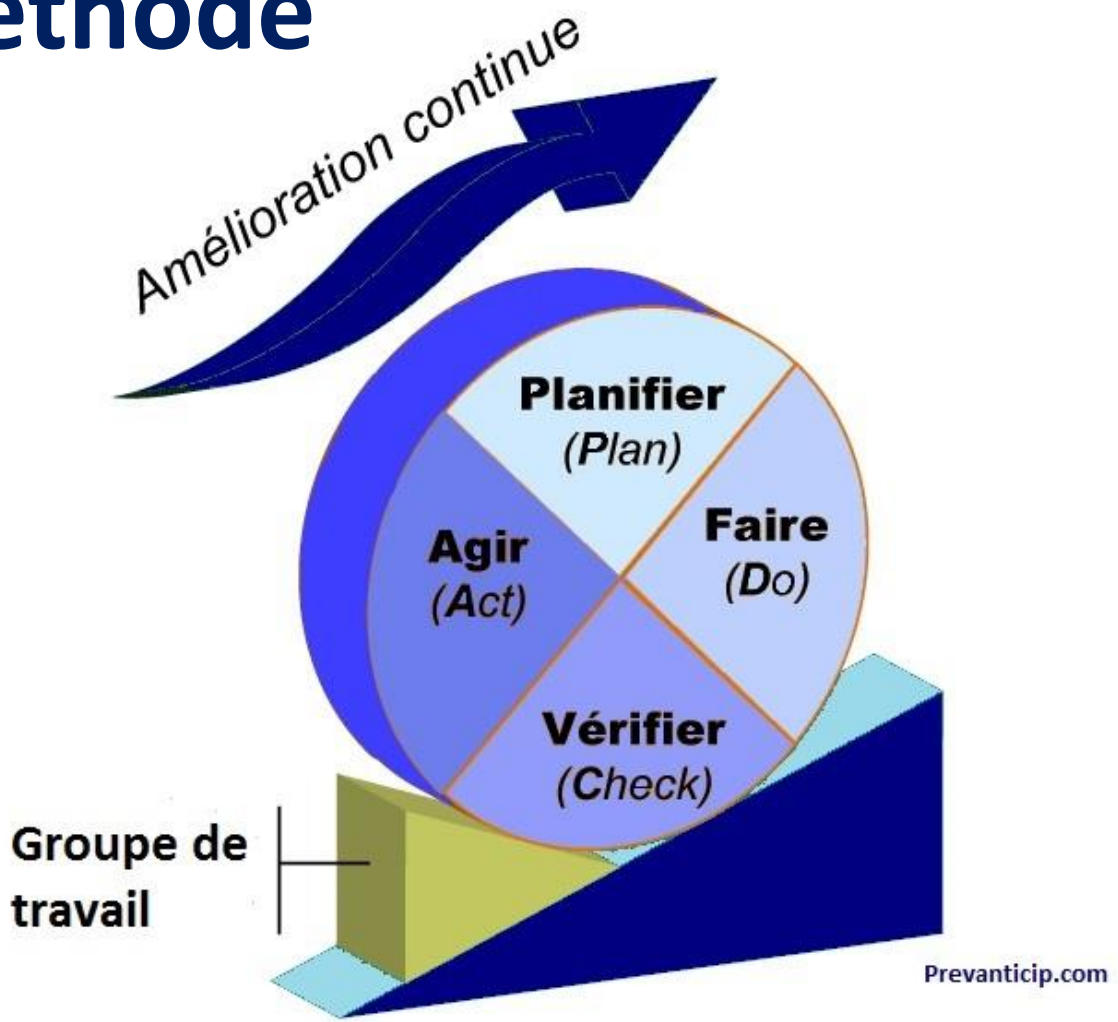
Adapter / Compléter la démarche

- Reprendre les objectifs et les indicateurs de suivi.
- Animer le retour d’expérience.
- Mettre à jour le Document Unique.

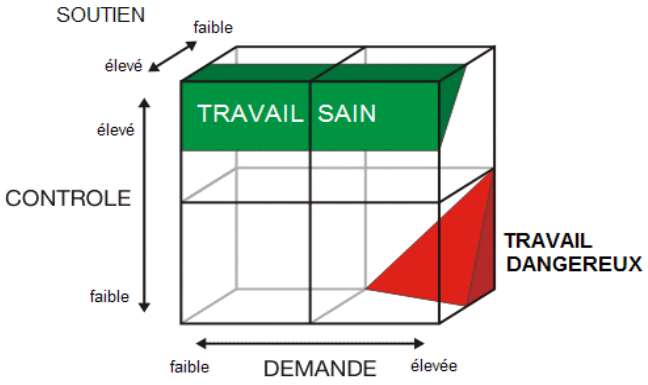
Démarche projet

- Identifier les risques (à partir du travail).
  - Document unique.
  - Analyse des situations de travail.
  - Ecoute salarié/ Interview/ Enquête…
- Construire un plan d'action.
  - Objectif cohérent avec stratégie d'entreprise.
  - Co-construit par groupe de travail.
- Réaliser et suivre les actions.
  - Mise en place d'un tableau de bord.
  - Implication du GT et de la Direction.
- Adapter les actions.
  - Mettre à jour le Document Unique.
  - Définition des objectifs et des indicateurs de suivi.
  - Animation des groupes de travail.

La méthode


Amélioration continue
Planifier
(Plan)
Faire
(Do)
Vérifier
(Check)
Agir
(Act)
Groupe de travail
Prevanticip.com

Conclusion



- Echangez :
  - Objectiver la situation
  - Mettre en place le « soutien »
- Agissez :
  - Consolider le soutien

Prevanticip

Agence pour la prévention
des risques professionnels

Budog MARZIN
Ingénieur Conseil
06 46 09 19 23
bmarzin@prevanticip.com