

Edito

BERNARD COTTET,
direction générale
de Didacthem

JEAN CHAILLET,
direction générale
de CSP Formation



Le cadre réglementaire de la santé et de la sécurité au travail est désormais bien établi, grâce à la conscience qu'en ont les pouvoirs publics et le législateur. Pour autant, selon les propres termes du Bureau international du travail, « l'engagement de l'employeur et la participation des travailleurs sont essentiels pour promouvoir une culture de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ». Dans cet esprit, il nous paraît indispensable de développer et maintenir une culture préventive de la sécurité et de la santé de telle sorte que chacun en devienne acteur. Toute l'offre de Didacthem et de CSP Formation va dans le sens de la connaissance et de la compréhension par tous des dangers et des risques ainsi que des solutions pour les prévenir et les maîtriser. Didacthem est ainsi engagé dans un programme de recherche qui analyse de façon scientifique l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises. De son côté, CSP Formation propose notamment des formations de prévention des risques psychosociaux.



La promotion de la santé en entreprise vise à éviter les accidents et les maladies sur le lieu de travail, ainsi qu'à renforcer la santé et le bien-être des travailleurs.

Santé et sécurité au travail, panorama

En France, les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent 11 milliards d'euros chaque année, selon les chiffres 2008 de la Cnamts (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés). Les entreprises en supportent les coûts, avec retard pour les coûts directs par l'augmentation des cotisations AT/MP et régimes complémentaires, et immédiatement pour les coûts indirects. La prévention santé et sécurité est donc un enjeu économique pour l'entreprise. Le deuxième plan santé et sécurité au travail 2010-2014, présenté en juillet 2010 par Eric Woerth, ancien ministre du travail, va dans ce sens puisqu'il propose plusieurs axes de travail, dont la poursuite d'une politique active de prévention des risques professionnels, ou l'encouragement des démarches de prévention, notamment dans les PME et les TPE.

Trois étapes de prévention

La promotion de la santé et de la sécurité en entreprise vise à éviter les accidents et les maladies à l'occasion du travail, ainsi qu'à renforcer la santé et le bien-être des travailleurs. Elle complète des mesures de prévention obligatoires pour la sécurité et la protection de la santé au travail. Il existe trois étapes dans la prévention. La prévention primaire a pour but d'éradiquer les risques en supprimant les causes, par exemple, une machine dangereuse. La prévention secondaire porte sur les individus, dans le but qu'ils adoptent les bons

comportements face aux risques qui persistent, par exemple porter des équipements de protection. La prévention tertiaire consiste à «réparer», par exemple accompagner le salarié dans la reprise de son activité après un accident.

L'employeur a la légitimité de mener des actions de prévention, parfois dans la limite de la vie privée, notamment sous l'impact de la réglementation (obligation de moyens et de résultats). Le respect du capital humain est un enjeu dans l'entreprise. Des études prouvent que la performance économique et la bonne santé des collaborateurs sont liées.

Sur le plan de la prévention santé, les entreprises n'ont pas toutes les mêmes approches. Cela s'explique tout d'abord par des disparités entre les métiers, dont certains sont plus «accidentogènes» que d'autres. La taille de l'entreprise joue aussi. Par ailleurs, le document unique d'évaluation des risques, obligatoire depuis 2001, n'est pas toujours une réalité dans toutes les entreprises, surtout les plus petites.

Une bonne formation doit être personnalisée

La prévention santé et sécurité en entreprise peut donc prendre plusieurs formes, notamment la formation. Celle d'un nouvel arrivant pour lui permettre d'assurer sa sécurité au poste de travail est obligatoire, la jurisprudence est sévère avec l'employeur qui n'aurait pas pris le temps de le faire. Ces formations ne

> > suite de l'article de la page 1

sont pas financées par les Opca (organismes paritaires collecteurs agréés). La formation au port d'équipements de protection est aussi à la charge de l'employeur, à la différence de formations à la lutte contre le mal de dos ou les TMS (troubles musculo-squelettiques), prises en charge si elles apportent au salarié une approche globale de son poste de travail. Les formations à la sécurité ne sont jamais faciles à mettre en œuvre, car elles se heurtent aux mauvaises habitudes ou peuvent perturber les processus de production. Une bonne formation doit partir de l'observation personnalisée du poste de travail pour que les salariés prennent conscience de leurs mauvaises habitudes et de leurs prises de risques. Pour avoir un impact fort, elle doit être de courte durée et ciblée, et intégrer le management de proximité pour qu'il devienne un relai et assure la pérennité des bons comportements. Enfin elle doit être intégrée dans les entreprises, surtout les grandes, par l'implication des managers de proximité, qui, ayant bénéficié d'une formation de formateurs doivent assurer la pérennité des actions menées.

CSP formation invente le Rich Learning !

Rich Learning
BY CSP FORMATION

1, 2, 3, 4... et 5 ! CSP Formation invente la formation en 5 D. Suivre une formation Rich Learning® c'est monter en compétences en cinq dimensions :

1. Initier – évaluer ses connaissances, mesurer les enjeux de la formation
 2. Préparer – réfléchir sur ses pratiques, acquérir les fondamentaux
 3. S'entraîner – se mettre en situation, partager ses expériences, compléter ses compétences
 4. Expérimenter – appliquer les acquis, développer des réflexes
 5. Consolider – ancrer ses compétences
- Etape par étape et pendant six mois, le participant accède aux add'tools® composant la formation qu'il a choisie : 16 outils pédagogiques (add'tools®), disponibles à distance, permettent d'articuler la formation autour du stage présentiel : e-learning, mini vidéo, fiche de synthèse, quiz, étude de cas, serious game, classe virtuelle... Variés, ils sont choisis pour leur pertinence dans le parcours.

www.rich-learning.fr

Interview

Pr FRANÇOISE FORETTE



Selon le professeur Françoise Forette, directeur ILC France (International longevity center France), le plus important pour travailler longtemps est d'être en bonne santé. Elle lance une étude visant à mesurer l'impact des politiques de prévention en entreprise.

« Assurer une longévité active et en bonne santé »

Où en sommes-nous en matière de santé en entreprise ?

Le plus important, si l'on veut que les personnes gardent une activité le plus longtemps possible, c'est qu'elles soient en bonne santé. Le meilleur endroit pour faire de la prévention est le lieu de travail, car on y passe beaucoup de temps. Il faut s'assurer que c'est efficace. C'est ce que fait ILC, avec deux objectifs : assurer une longévité active et en bonne santé.

Qu'est-ce que le projet EBS («Entreprise en bonne santé») ?

Dans le cadre de sa mission de promotion de la santé et de l'activité à tous les âges de la vie, ILC réalise un protocole de recherche évaluant l'impact de la prévention sur les salariés. L'objectif est de voir si un programme de prévention effectué par une entreprise, dans l'entreprise et sur le temps de travail, permet d'accroître la culture sanitaire des individus et de changer les comportements, qui sont les critères principaux d'évaluation. Les critères secondaires sont l'amélioration de l'état de santé perçu par les individus, ou l'image de l'entreprise du fait de son implication dans le programme.

Comment se déroule l'étude ?

ILC a lancé EBS avec Claude Le Pen, professeur à l'université Paris-Dauphine, Laurent

Goldstein, médecin et directeur du département santé de Mondial Assistance, et Bernard Cottet, directeur de Didacthem. Les recherches portent sur la nutrition, l'activité physique, et les TMS (troubles musculo-squelettiques). Les grandes étapes du projet sont les suivantes : adaptation aux besoins de l'entreprise, communication sur la santé pour tous les salariés, mise en place d'ateliers pour les volontaires, séances individuelles de coaching pour ces derniers. Le programme est ponctué de questionnaires en ligne auxquels doivent répondre les collaborateurs. Tout est fondé sur le volontariat.

À quoi va servir ce projet ?

L'étude va être menée dans cinq entreprises. Si les critères principaux sont remplis, l'expérimentation sera satisfaisante et nous créerons avec les pouvoirs publics un label «Entreprise en bonne santé» pour les entreprises mettant en place un programme de prévention. Nous avons finalisé l'expérimentation dans trois entreprises (où les salariés ont un bon niveau éducatif) et nous en recherchons deux autres, en priorité des entreprises « à cols bleus ». Nous avons déjà constaté que même dans une entreprise très au fait des questions de santé (une des entreprises étudiées est du secteur du médicament), il y a une amélioration et de la culture et des comportements.

Où en sont les entreprises sur la prévention des risques psychosociaux ?

« Mettre en évidence les manifestations, les conséquences et les causes des risques psychosociaux. » C'est l'objectif de CSP Formation, qui a interrogé des entreprises sur le sujet (1). Les facteurs à l'origine des risques psychosociaux sont, pour 50% des répondants, « la charge de travail, la pression sur les résultats et les délais qui augmentent, les restructurations ». Viennent ensuite des « facteurs liés au management, l'absence de reconnaissance ou de soutien de la hiérarchie et les conflits », puis « les facteurs liés à l'état du salarié, avec la fatigue et les difficultés familiales ».

Prééminence et efficacité de la formation

L'étude montre que « les troubles psychosociaux génèrent avant tout une baisse de la motivation ou une dégradation de l'ambiance chez les salariés (84%) », dont l'entreprise subit les conséquences avec l'absentéisme (79%), une perte d'efficacité (75%), une baisse de la rentabilité (41%), des conflits sociaux (38%), ... Évaluer les risques est donc une nécessité : 32% des entreprises interrogées indiquent le faire par le biais de recueil d'informations via les médecins du travail, l'analyse des indicateurs RH, etc. 75% des entreprises déclarent « avoir entrepris au moins une action collective pour prévenir ces risques », en formant les managers et les acteurs de prévention. Elles mettent aussi en place des actions individuelles, comme « la formation à la gestion du stress et des priorités ».

(1) Questionnaire mené en ligne du 2 au 26 mars 2010, auprès de 277 personnes ayant une fonction rattachée au service ressources humaines.

Téléchargez l'étude

Prévention des risques psychosociaux : « Nous sommes sur la bonne voie »

Interview

JEAN-VIANNEY LACROIX
Consultant pour CSP Formation



Jean-Vianney Lacroix, psychologue et consultant formateur pour CSP Formation, distingue les entreprises qui ont mis en place des actions de prévention depuis longtemps et celles qui commencent à y réfléchir, sous la contrainte de la loi. Les démarches vont cependant dans le bon sens.

Où en sommes-nous dans les entreprises ?

Les risques psychosociaux préoccupaient déjà les entreprises il y a 20-25 ans. Ce qui change c'est qu'il n'est plus tabou de dire qu'on se sent stressé dans l'entreprise. Et l'entreprise se sent concernée pour y apporter une partie de la réponse, mais qu'une partie, car les risques psychosociaux ne sont pas seulement liés à l'entreprise, mais aussi à des facteurs familiaux, ou à l'environnement.

Que reste-t-il à faire ?

Tout ce qui est fait va dans le bon sens. Il y a cependant deux cas : les entreprises qui s'intéressaient déjà aux risques psychosociaux et menaient des actions préventives, et les en-

treprises qui ont été obligées de s'y intéresser par le législateur. Beaucoup se sont lancées dans une première démarche, de l'état des lieux à la conclusion d'un accord sur les risques psychosociaux.

Pensez-vous que nous allons dans le bon sens en matière de prévention ?

Il y a des entreprises qui pratiquent encore le management par le stress, d'autres où les conditions de travail sont encore difficiles. À l'inverse, ce qui est fait en matière de TMS, ou d'automatisation pour réduire la pénibilité, agit sur le bien-être au travail, même si cela peut avoir des effets secondaires sur l'emploi, comme pour les caissières remplacées par des caisses automatiques. Ainsi, l'automatisation a permis de réduire la pénibilité, mais peut être génératrice d'anxiété pour des personnels qui se demandent ce que sera leur avenir. S'il y avait une solution sans effet secondaire, cela serait connu ! On sent cependant une volonté d'aller dans le bon sens, même si on n'est pas encore dans l'euphorie.

Que préconisez-vous alors ?

Il existe plusieurs possibilités pour accompagner les entreprises, comme établir des diagnostics de situation, du conseil et/ou de la formation auprès des dirigeants, ou des CHSCT, intervenir auprès des managers, ou sensibiliser le personnel.

Pouvez-vous nous donner des exemples d'actions menées ?

Nous pouvons faire commenter un accord sur la gestion des risques psychosociaux par le service ressources humaines ou les n+1 dans chaque équipe, monter des cellules dédiées au harcèlement, proposer des "auto-diagnostics" exploités par les RH ou les managers, nommer un "préventeur dédié risques psychosociaux", aménager des lieux de détente, ... En cas de restructuration, nous organisons des ateliers dédiés à l'anxiété. Nous pouvons aussi établir des plans d'action par type de risques.

À savoir

• Didacthem est un des très rares organismes qui bénéficie de la triple habilitation en tant qu'IPRP (Intervenant en prévention des risques professionnels), ce qui signifie qu'il est en mesure de mener des expertises dans les trois domaines : technique, organisationnel et médical.

Ces programmes sont systématiquement dispensés par des professionnels de santé.

• CSP Formation, leader des formations en santé et sécurité au travail, propose une offre complète de 65 formations : la moitié sont des formations à la sécurité (réglementation, référentiels sécurité, management des risques, processus et systèmes QSE, formation des acteurs de formation), l'autre moitié concerne la santé au travail (risques psychosociaux, TMS, CMR, addictions, stress, risque routier, ...).

48 millions de journées de travail perdues pour cause d'arrêts de travail en 2008, c'est l'équivalent de la fermeture d'une entreprise de 150 000 salariés pendant un an (source BIT, Bureau international du travail).

Agenda CSP Formation

Matinales gratuites :

- « Stress et risques psychosociaux : comment prévenir la santé mentale de vos salariés », 25 novembre 2010 à Montpellier, 9 décembre 2010 à Marseille, 27 janvier 2011 à Lille
- « Comment optimiser votre plan de formation : 10 solutions pour dépenser moins et former mieux ! » : 2 décembre 2010 à Lyon, 7 décembre 2010 à Paris et Lille, 10 décembre 2010 à Nantes.

Formations d'actualité (éligibles au DIF):

- « Prévenir le mal de dos et les TMS », 29 et 30 novembre 2010, à Paris
- « Motiver les salariés au port des EPI », 2 et 3 décembre 2010, à Paris
- « Prévenir le risque routier au travail », 2 et 3 décembre 2010, à Paris
- « La santé au travail après 50 ans », 29 et 30 novembre 2010, à Paris
- « Addiction en entreprise : comment gérer le risque ? », 9 et 10 décembre 2010, à Paris.

Infos et contact :

0810 12 12 62 - info@csp.fr

Les obligations légales en matière de santé au travail

Au-delà du respect des prescriptions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les locaux de travail, l'employeur ne doit pas prendre à la légère le fait qu'il est tenu vis-à-vis des salariés d'une obligation générale de sécurité, ce qui implique qu'il doit **prendre toutes les mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés**. Pour l'employeur, **cette obligation est une obligation de résultat**, c'est-à-dire qu'il doit mettre en œuvre toutes les mesures de prévention s'avérant nécessaires pour que les salariés ne soient pas victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ainsi, lorsque l'employeur aurait dû avoir conscience d'un danger auquel il exposait les salariés et qu'il n'a pas pris les mesures de protection nécessaires, il commet une faute inexcusable qui va engager sa responsabilité (par exemple, en matière d'exposition à l'amiante, la faute inexcusable a été retenue par les juges).

Le législateur a défini des **principes généraux**

de prévention qui doivent guider les actions de prévention entreprises par l'employeur. Ils consistent notamment à éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), planifier la prévention en y intégrant l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales, prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle, donner des instructions appropriées aux salariés.

Pour évaluer les risques, toutes les entreprises doivent élaborer un **document unique d'évaluation des risques professionnels** qui comporte un inventaire des risques spécifiques à l'entreprise. L'employeur doit identifier les dangers et analyser les risques. Cette évaluation doit être réalisée pour chaque poste de travail, mise à jour chaque année et actualisée lors de toute décision ou réorganisation modifiant les conditions de sécurité ou de travail.

Une mission réalisée par Didacthem à la RATP

Protéger la santé de ses collaborateurs et faire diminuer l'absentéisme. Ce sont les deux objectifs fixés par la RATP en 2005, confrontée à un nombre élevé d'accidents du travail chez les électriciens caténaristes, les plus exposés aux risques (risque électrique, risque lié à la circulation de trains, risque de chute, risque de manutention, horaires de nuit).

Pour y remédier, un audit a été réalisé par Didacthem. Celui-ci a d'abord pris la forme d'un recueil de données, sur le terrain, pour identifier l'arbre des causes permettant de construire un programme de formation. L'équipe d'experts a passé plusieurs nuits à observer les équipes d'intervention, ce qui a abouti à la préparation d'un module de formation de deux jours, autour de quatre thèmes : la prévention du mal de dos et autres TMS, l'hygiène alimentaire spécifique au

travail de nuit, la gestion du sommeil personnalisée, la motivation au port des équipements de protection. La RATP a aussi renforcé ses efforts pour améliorer la sécurité et préserver la santé de ses collaborateurs.

Selon Didacthem, « le problème à traiter était criant puisque les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail atteignaient des sommets inquiétants dans des domaines annexes au cœur de métier lui-même ». Les résultats ont été obtenus grâce à l'action conjuguée de l'entreprise, qui a suivi les recommandations faites à la suite de l'audit sur les plans technique et organisationnel, et à la formation mise en place dont tous les collaborateurs ont bénéficié. Ainsi, le nombre de jours d'arrêts de travail est passé en quatorze mois de 921 à 181, soit une réduction de 80%.