

Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

N° 112 - octobre 2015

Pourquoi Altersécurité infos ?

La sécurité et la santé au travail sont désormais des sujets d'actualité qui intéressent le grand public. Il faut s'en féliciter, tant ce débat public contribue à renforcer l'attention portée à ces questions cruciales. Toutefois, il est encore nécessaire de diffuser sur ces questions une information plus spécialisée à destination des personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, fort de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement les employeurs et les salariés sur leurs droits et devoirs en matière de santé et de sécurité au travail. Altersécurité ne prétend pas être exhaustif, mais souhaite susciter l'attention de ses lecteurs sur l'actualité des risques professionnels.

Cette démarche repose sur quelques solides convictions. La première est que la prévention est la clef de voûte de la lutte contre les risques et qu'il n'y a pas de prévention efficace sans une bonne information. La seconde est que les risques évoluent sans cesse, à mesure que le travail lui-même se transforme et que les connaissances évoluent. La troisième est que cette mise à jour permanente de nos savoirs et de nos pratiques doit s'appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir des recherches accomplies dans des domaines d'expertise aussi variés que le droit, la médecine, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'économie ou encore le management. C'est ainsi, en croisant les savoirs et les expériences les plus diverses que nous souhaitons contribuer à la nécessaire sensibilisation aux risques professionnels.

www.altersecurite.org

Éditorial

Mesurer l'impact du changement sur les conditions de travail

Chacun le sait, depuis plusieurs décennies, le monde du travail est caractérisé par le changement. Dans un monde en mutation permanente, les entreprises sont invitées à s'adapter sans cesse en changeant de marché, d'organisation, de management... Comme l'écrivaient, voici quelques années, les auteurs d'une étude réalisée par IBM auprès d'un millier de dirigeants d'entreprise, "les organisations sont bombardées par le changement et se battent pour rester dans le coup"⁽¹⁾.

Accélération du changement

Quel est l'impact de cette accélération du changement sur les conditions de travail des salariés, eux aussi appelés à changer de fonctions, de métiers ou d'employeurs ? Une étude réalisée sous l'égide du Centre d'étude sur l'emploi (CEE) apporte un début de réponse. En interrogeant les salariés à "examiner si certaines contraintes de travail se sont accentuées ou atténuées à l'occasion de ces changements", elle permet de faire la balance entre les avantages et inconvénients de ceux-ci. Parmi les contraintes étudiées, figurent des critères classiques comme "le travail de nuit", "le travail physiquement éprouvant" ou "l'exposition à des produits nocifs", mais aussi des contraintes managériales comme, par exemple, "le travail sous pression", "les compétences non pleinement employées", "le travail non reconnu à sa juste valeur" ou "les mauvaises relations de travail avec les collègues".

Un impact globalement inquiétant

Après examen des données recueillies, les experts du CEE constatent que, lors des changements, "les cas d'accentuation sont nettement plus nombreuses que les cas d'atténuation s'agissant du 'travail sous pression' (18,3 % contre 12,0 %), des 'tensions avec le public' (15,5 % contre 10,1 %) et des 'difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales' (15,6 % contre 9,0 %). À l'inverse, l'atténuation surpasse l'accentuation concernant les 'compétences non pleinement employées' (16,2

% contre 11,3 %) et le 'travail non reconnu à sa juste valeur' (15,1 % contre 12,6 %)".

Au final, les chercheurs décrivent cependant une dynamique inquiétante. "L'analyse sur quatre décennies fait apparaître une accélération continue des changements de type 'intensification', qui vont de pair avec un accroissement de la pression ressentie dans le travail et des tensions avec le public. Les changements qualifiés de 'retrait', qui donnent accès à une vie professionnelle moins bousculée mais parfois moins valorisante, sont également plus fréquents. En revanche, les changements de type 'intégration', caractérisés par une meilleure insertion dans le milieu professionnel, une reconnaissance accrue ou une adéquation plus grande entre les compétences et le travail demandé, se raréfient", écrivent-ils.

Susciter l'engagement et la motivation

Bien sûr, cette étude ne préjuge pas des situations vécues dans chaque entreprise. Comme l'écrivent les auteurs de l'étude, au-delà des grandes tendances, il convient de "déplacer le regard vers les changements particuliers qui émaillent la vie professionnelle de chacun". Ce déplacement du regard est justement ce que permet la mise à jour du document unique d'évaluation des risques exigée par la loi après chaque changement. Cet exercice peut paraître fastidieux aux entreprises "bombardées par le changement". Mais il permet, en réalité, d'avoir une vision plus juste de l'impact réel du changement sur les conditions de travail de ses salariés. Ce n'est pas inutile, car, comme le savent les professionnels du management du changement, seuls les projets suscitant un surcroît de motivation et d'engagement des salariés produisent des effets durablement bénéfiques. ■

(1) IBM Global CEO Study 2008 "The enterprise of the future". (2) "Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables", in *Connaissance de l'emploi*, n° 124, septembre 2015.

Lu pour vous

Policiers et militaires, premières victimes d'agressions verbales ou physiques

“Les policiers, militaires et professions assimilées, sont davantage victimes d'agressions physiques ou verbales que l'ensemble de la population occupant un emploi”, souligne une étude réalisée pour le ministère de l'Intérieur. Dans l'exercice de leur métier, les violences subies par ces professions sont près de deux fois plus importantes que pour les autres groupes professionnels en contact avec le public, tels que les professions de santé, les professeurs des écoles, ou les commerçants. “Les policiers, militaires et assimilés, présentent la proportion de victimes la plus élevée pour les agressions verbales (20,4 %) ou menaces (11,2 %), devant les professions de santé et du travail social (16,4 % et 7,3 %), les professeurs des écoles (14,5 % et 5,9 %) et les employés de commerce (14,1 % et 5,5 %). Les policiers, militaires et assimilés se déclarent aussi davantage victimes de violences physiques (4,7 %), devant les professions intermédiaires de santé et du travail social (2,2 %).”

Pour aller plus loin :

Interstats Analyse n° 1, librement consultable www.interieur.gouv.fr

► LA CITATION DU MOIS

La souffrance au travail devient intolérable dès que, comparant les avantages et les inconvénients qu'il retire de son travail, le salarié n'y trouve plus son compte et qu'il constate une perte de ressources. Ce bilan doit être lu au sens très large : les ressources peuvent être matérielles, ce sont la rémunération, les conditions matérielles de travail, la proximité du domicile par exemple, ou plus symboliques, induite par le renforcement de l'estime de soi, le prestige social, la conformité aux valeurs et idéaux personnels notamment. Les investissements, c'est-à-dire ce que le salarié engage de soi au travail suivent la même logique : son temps, les sacrifices auxquels il consent pour ce travail en particulier, etc. Schématiquement, il y a bien-être ou épanouissement quand le solde est positif, et souffrance quand il se négatise... //

Philippe Zawieja, chercheur associé au Centre de recherche sur les risques et les crises (Mines Paris-Tech) co-auteur avec Franck Guarnieri du Dictionnaire des risques psychosociaux, (Le Seuil, 2014), ouvrage lauréat du Prix du Livre RH 2015, organisé par Syntec Conseil en recrutement, Sciences Po et Le Monde.

Un logiciel gratuit d'aide à la conception des lieux de travail pour les TPE/PME



Conscients que la productivité de l'entreprise dépend beaucoup de ses locaux, l'INRS propose aux dirigeants de TPE/PME un logiciel leur permettant de les concevoir de façon optimale. Avec un objectif : poursuivre, d'un même mouvement, l'amélioration de la performance et des conditions de travail.

“Tout responsable de TPE/PME est confronté à un moment de la vie de son entreprise à la question de la conception de son lieu de travail, que ce soit dans un contexte de création ou de réaménagement d'un local. Les enjeux d'une telle opération sont considérables, tant du point de vue financier que stratégique, puisque l'aménagement du local détermine les conditions de travail, les relations entre les employés et la performance de l'entreprise.” Partant de ce constat, l'Institut national de recherche et de sécurité (Inrs) a développé Mavimplant (Maquette virtuelle d'implantation des locaux), un logiciel d'aide à la conception des lieux de travail spécialement pour les TPE/PME qui, faute de compétences techniques nécessaires en interne, elles se trouvent souvent démunies lorsqu'elles doivent aménager ou réaménager leur lieu de travail.



Répondre aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité

Mavimplant permet de construire une maquette virtuelle du futur local en trois dimensions, intégrant les différents mobiliers et machines spécifiques d'un secteur d'activité. grâce à une coopération avec différentes organisations professionnelles, “il est organisé en ‘applications métier’ et offre ainsi des règles, des références, adaptées à chaque profession”, précisent ses concepteurs. Par exemple, dans l'application métier “boulangerie-pâtisserie”, le logiciel propose toutes sortes de pétrins et de fours.

Amélioration des conditions de travail

Cet outil présente un autre intérêt majeur : outre la prise en compte des normes des nécessités relevant de la production, “il propose automatiquement les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels. Tout en laissant la décision finale à l'utilisateur, il l'alerte également lorsque les choix d'aménagement entraînent des risques”. Par exemple, dans un atelier de carrosserie automobile, le logiciel suggérera d'éloigner le secteur de préparation des peintures de la zone de soudage, afin d'éviter les risques d'explosion. Seul bémol, uniquement deux applications métiers sont disponibles : la “boulangerie-pâtisserie-glaceries” et “l'entretien réparation automobile”. ■

Pour aller plus loin :

Une présentation du logiciel Mavimplant est librement consultable sur www.inrs.fr.

Dossier

Lutte contre les violences internes : *traiter d'abord les causes organisationnelles*

Comment agir contre les violences entre membres de l'entreprise ? Dans une étude publiée par la revue *Hygiène et sécurité du travail*, Marc Favaro, chercheur à l'INRS, suggère aux managers de se concentrer sur les causes organisationnelles qui relèvent de leurs prérogatives. Une approche qui a aussi l'avantage d'engager une démarche de progrès bénéfique à la performance de l'entreprise.

“**F**ait culturel, économique, historique, psychologique dépassant largement le seul périmètre du monde du travail, la violence est partout, qu'il s'agisse du monde de l'entreprise ou d'autres espaces sociaux”, affirme d'emblée Marc Favaro, chercheur au département “Homme au travail” de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

Universalité de la violence

Est-ce à dire que l'entreprise doit s'accommoder de la violence et reconnaître son impuissance à agir sur ce terrain ? Certes non ! Pour Marc Favaro, s'il convient de ne pas “entretenir l'illusion qu'il serait envisageable d'éradiquer définitivement la violence du terrain des organisations de travail”, le constat de “l'universalité de la violence” conduit, en revanche, à privilégier “une perspective plus réaliste” consistant à agir d'abord sur les causes organisationnelles des irruptions de violence.

Pour les individus chargés de la prévention - qu'ils soient préventeurs en titre, managers ou dirigeants -, la priorité consiste à comprendre la spécificité des risques de violences par rapport aux risques physiques. En effet, les violences internes “tendent à s'entretenir selon le principe du cercle vicieux : X agit vers Y, qui réagit face

à X, qui à son tour réagit, etc. Ce qui signifie que la personne chargée de la prévention des risques ne peut guère comprendre et agir sur ce type de situation en appliquant un schéma d'analyse traditionnelle de relations de cause à effet linéaires”. Pour gérer ces risques, il faut saisir leur caractère dynamique.

Causes psychologiques et organisationnelles

Autre écueil possible : privilégier une approche exclusivement psychologique des situations de violence. Ce travers s'explique aisément car les traits de caractères des protagonistes sont toujours plus visibles que les causes diffuses qui se nichent dans le mode de management ou les types d'organisation du travail. Or si les traits de personnalités des salariés impliqués dans les violences internes jouent nécessairement un rôle, ils ne sont certainement pas seuls en cause et, de surcroît, ne peuvent être véritablement traités. Comme l'écrit Marc Favaro, “agir sur le caractère des personnes impliquées n'est ni techniquement très réaliste ni éthiquement très légitime”.

Pour les dirigeants et les managers soucieux de lutter contre les violences, mieux vaut donc se concentrer sur les causes sur lesquelles ils peuvent agir en cherchant à



“Identifier les causes organisationnelles de la violence permet d'identifier des dysfonctionnements préjudiciables à la performance de l'entreprise.”

repérer “les mécanismes organisationnels de formation des violences internes au travail”. Comme l'explique Marc Favaro, “le principe gouvernant cette approche revient à considérer que l'accumulation progressive d'incidents techniques (pannes, erreurs de conception, etc.), de mauvaise compréhension (de règles de travail, de documents d'information, etc.) et, plus généralement, d'événements perturbateurs divers détériore, si rien n'est fait, les relations de travail entre les personnels confrontés à ces problèmes répétés”.

Prévention et bonne gestion

Cette démarche a un autre avantage : en visant à identifier les causes organisationnelles de la violence, elle permet aussi d'identifier des dysfonctionnements préjudiciables à la performance de l'entreprise. Preuve est ainsi à nouveau faite que les actions de prévention relèvent bel et bien de la bonne gestion. ■

“L'accumulation progressive d'incidents techniques, de mauvaise compréhension détériore, si rien n'est fait, les relations de travail entre les personnels confrontés à ces problèmes répétés.”

Pour aller plus loin :

“Violence interne : derrière les conflits, l'organisation du travail en question”, par Marc Favaro, *Hygiène et sécurité du travail*, n° 240, septembre 2015.

Dans notre bibliothèque

Mois après mois, les experts de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale afin de présenter aux lecteurs d'Altersécurité un panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les leurs. Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment en matière de sécurité et de santé au travail.



Travailler avec une maladie chronique évolutive

Revue Travail & Changement n° 360, librement téléchargeable sur www.anact.fr

Les maladies chroniques évolutives (MCE) recouvrant des pathologies aussi diverses que, par exemple, le cancer, le diabète, la sclérose en plaques, les maladies cardiovasculaires, ou encore le sida, concernent désormais quelque 20 % de la population. Dès lors, pour les experts de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), "les entreprises ne peuvent plus se contenter de réponses individuelles. La solution passe par la mise en œuvre de politiques collectives, à même de favoriser le maintien en emploi des personnes atteintes". L'objectif des mesures proposées consiste à améliorer le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives. Mais comme l'ont observé les experts, en contribuant à améliorer les conditions de travail, elles ont permis de réduire l'absentéisme au-delà de cette seule population. ■

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

La ressource du mois :

"PROS AU VOLANT, PROS DU VOLANT ?"

Un web-documentaire de l'assureur MMA sur le risque routier professionnel



Ils ont serrurier, fleuriste, commercial, infirmière libérale, livreur ou encore conducteur de travaux. Malgré leurs métiers différents, ils ont un point commun : sans être des professionnels de la route, ils prennent souvent le volant dans le cadre de leur métier. C'est pourquoi ils ont été sélectionnés pour faire part de leur expérience dans un web-documentaire réalisé par l'assureur MMA dans le but de sensibiliser les travailleurs au risque routier.

Les premiers symptômes

En marge de leurs témoignages sur les risques qu'ils rencontrent au fil de leurs trajets, plusieurs spécialistes - un psychanalyste, un médecin du travail, un ingénieur expert

prévention et un philosophe - interviennent pour commenter pour donner leur avis sur les risques rencontrés, la façon de les gérer et bien sûr de les prévenir et les limiter. Une initiative bienvenue, les accidents de la route étant, de loin, la première de mortalité au travail. ■

Pour aller plus loin :

Le web-documentaire de la MMA peut être regardé en ligne sur www.zero-tracas.mma, le site dédié à la sécurité routière par l'assureur. Les entreprises qui, au-delà de la sensibilisation, souhaitent mettre en place une véritable politique de gestion du risque routier peuvent consulter le site de la Société d'études et de protection route (Sepr), pionnière en la matière : www.sepr-route.fr



Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél. : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :

www.evrp.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :

www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'Altersécurité :

www.altersecurite.org