

MANAGER

N°11

La santé au travail s'articule autour de trois objectifs :

- la préservation et la promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail;
- l'amélioration du milieu de travail et du travail lui-même,
- l'élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail.

Les entreprises qui intègrent le mieux les préoccupations de santé au travail, et plus largement les impacts humains, dans leurs programmes de changement sont celles qui ont atteint une certaine maturité dans l'évolution des pratiques de management des conditions du travail : d'une problématique réactive (limitée aux problèmes d'hygiène et sécurité), il faut passer à une démarche d'amélioration (centrée sur les conditions de travail), puis plus globalement à une approche de prévention (qualité de vie au travail – traitée fiche 7).

Contrairement à une idée reçue, le bien-être au travail ne concerne ni les risques psychosociaux, ni la qualité de vie au travail. L'absence de mal-être ne suffit pas à se sentir bien. Or, la prévention des risques psychosociaux ne s'intéresse qu'au mal-être et à ses causes. Quant à la qualité de vie au travail, elle se base en partie sur des critères objectifs tels que les conditions de travail, alors que le bien-être au travail, lui, est avant tout un état subjectif. Il peut être lié au plaisir ou à l'accomplissement de soi. Il revient donc soit à prendre du plaisir, soit à se réaliser dans son travail, soit les deux.

De la santé au bien être

Le manager tire une partie de sa légitimité en instaurant et maintenant les moyens de travailler de manière sûre. Aujourd'hui maladies professionnelles et accidents du travail sont perçus comme un dysfonctionnement.



VOTRE AUTODIAGNOSTIC

- Ai-je clairement identifié mes responsabilités en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail ?
OUI NON
- Suis-je outillé pour analyser un dysfonctionnement relatif à la sécurité, ou bien un accident du travail ?
OUI NON
- Les membres de l'équipe respectent-ils le port des EPI ?
OUI NON
- Je constate des symptômes, des alertes, des incidents qui révèlent un dysfonctionnement dans mon équipe ?
OUI NON
- Ai-je repéré mes interlocuteurs en matière de sécurité et de santé au travail ?
OUI NON
- Existe-t-il une concertation avec le service RH sur la question du dialogue social dans mon équipe ?
OUI NON

LES 6 FACTEURS EMOTIONNELS DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL

1. L'intensité du travail et du temps de travail : L'intensité et la complexité du travail dépendent des contraintes de rythme, de l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, des exigences de polyvalence, des responsabilités, d'éventuelles instructions contradictoires... Le temps de travail influe sur la santé et le bien-être par sa durée et son organisation.
2. Les exigences émotionnelles : Elles sont liées à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions, afin notamment de maîtriser et façonner celles ressenties par les personnes avec qui on interagit lors du travail.
3. Le manque d'autonomie au travail : L'autonomie au travail désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur dans son travail, dans sa participation à la production de richesses et dans la conduite de sa vie professionnelle. La notion comprend aussi l'idée de se développer au travail et d'y prendre du plaisir.
4. La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail : Que ce soit entre collègues, entre services, entre le responsable et son équipe, les relations peuvent se détériorer au point de nuire au travail et à la santé.
5. La souffrance éthique : Une souffrance éthique est ressentie par une personne à qui on demande d'agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles.
6. L'insécurité de la situation de travail : L'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail.

Rapport De Gollac collège d'expertise pluridisciplinaire au Ministre du Travail (11/04/2011)

LES BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

L'arbre des causes pour analyser les raisons d'une tension relationnelle récurrente. C'est un schéma se présentant sous la forme d'une arborescence, utilisé dans le domaine des risques professionnels pour mieux identifier *a posteriori* tous les faits nécessaires ayant abouti à un événement indésirable (accident du travail, mais aussi défaillance d'un processus, etc.). Il s'agit donc surtout d'établir un diagramme de causes et effets.

Les contacts utiles

- INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)
- ARACT
- CARSAT
- Le Conseil Régional de Bourgogne

VOICI CE QUE J'Y GAGNE

- Réduction des expositions aux risques professionnels
- Limitation des cotisations ATMP
- Diminution des coûts directs et indirects de l'absentéisme et du présentéisme
- Une crédibilité renforcée du manager dans son rôle
- Meilleure adhésion des salariés à la politique d'entreprise
- Une nouvelle dimension accordée aux postes de travail
- Renouvellement du dialogue social en lui donnant un objet plus consensuel.

LES POINTS MAJEURS

- Connaître les risques et les besoins en matière de sécurité, et les consigner dans le Document Unique de prévention des risques professionnels.
- Recueillir l'avis de l'ingénieur Prévention de la CARSAT, ou du Médecin du travail.
- Associer les équipes à la recherche de solutions
- Questionner ses DP sur les questions de santé, hygiène et conditions de travail
- Etre exemplaire et faire respecter le port des Equipements de Protection Individuelle
- Associer les équipes à la recherche de solutions et les interroger sur les raisons du non port des EPI
- Promouvoir la santé comme état complet de bien-être physique, mental et social qui ne se limite pas seulement à une absence de maladie ou d'infirmité.
- Analyser les raisons d'une tension relationnelle récurrente
- Remonter toujours en amont à la question « Pourquoi » (arbre des causes, après un accident ou une pénibilité)
- Créer un environnement qui permet aux salariés de solliciter leur capacité à penser