



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION

Carsat Retraite
& Santé
au travail
Bretagne



Démarche de prévention
des risques professionnels
centrée sur le TRAVAIL



Vous souhaitez :

AMÉLIORER
VOS CONDITIONS
DE TRAVAIL
PROFESSIONNELS

MENER VOS PROJETS
DE TRANSFORMATION
[Situation de travail,
process et ligne de fabrication,
construction neuve...]

MANAGER
VOS ÉQUIPES
ÉVALUER
VOS
RISQUES

MAINTENIR ET DÉVELOPPER
VOS COMPÉTENCES

Lancez-vous dans cette démarche !



SOMMAIRE

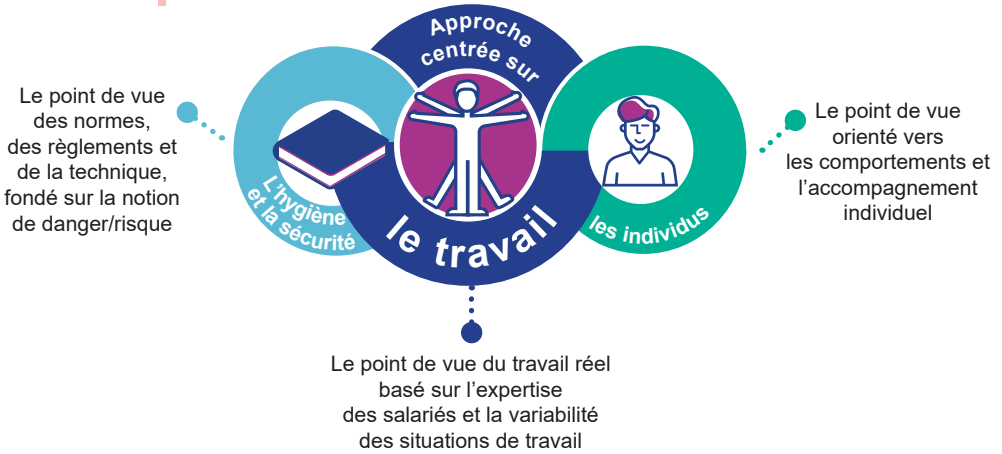
- 4** Pourquoi s'intéresser au travail ?
- 5** Les + de cette démarche de prévention centrée sur le travail
- 6** C'est quoi le travail ?
- 8** Travailler ensemble : les acteurs, les instances et leurs rôles
- 10** Une démarche globale, participative et pluridisciplinaire



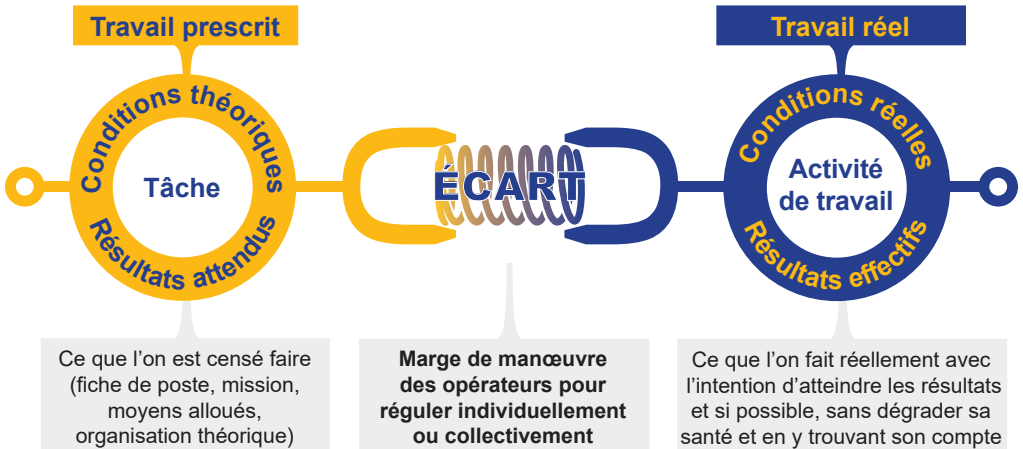
POURQUOI S'INTÉRESSER AU TRAVAIL ?

La tendance naturelle face à un problème est d'aller directement vers une solution. L'approche centrée sur le travail permet de prendre du recul et sortir de cette tendance pour agir sur ce qui influence le travail dans sa globalité, notamment l'organisation. Elle permet ainsi de proposer des mesures de prévention pérennes, partagées et adaptées aux enjeux de performance de l'entreprise.

Des approches de prévention complémentaires où seule celle centrée sur le travail interroge l'organisation



S'intéresser au travail, c'est s'intéresser à la réalité de terrain pour comprendre l'écart avec ce qui était prévu



LES + DE CETTE DÉMARCHE DE PRÉVENTION CENTRÉE SUR LE TRAVAIL



**Partager
la réalité du
travail**

**Favoriser le débat
sur le travail**
**Mettre en discussion
les pratiques**

**Interroger et agir
sur l'organisation
du travail pour
transformer
durablement
les conditions
de travail**

5

Comprendre et analyser le travail pour :

- traiter des problématiques complexes : TMS, RPS, des risques récurrents, non résolus...
 - sortir de la norme et du visible
 - identifier toutes les composantes du travail,
 - mener une approche globale : organisationnelle, technique, humaine, sociale
 - mesurer les enjeux du travail : qualité, productivité, sécurité, santé

**Maintenir et
développer
les objectifs
de performance
de l'entreprise**
(activité humaine au cœur
de la performance)

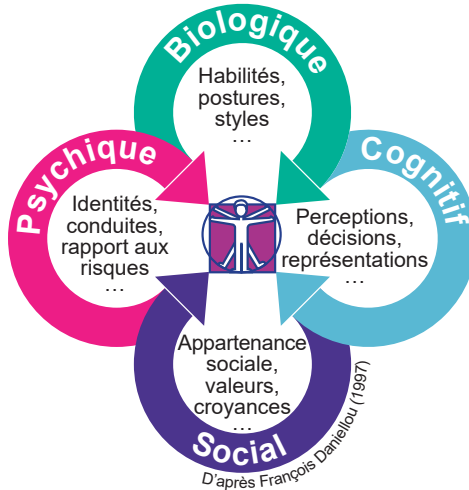
**Renforcer
le dialogue
social**

C'EST QUOI LE TRAVAIL...

Le travail ou activité réelle de travail est la réponse que l'individu met en œuvre pour réaliser la tâche avec des composantes pas toujours visibles :

- ⇒ physique : postures, manipulations, déplacements...
- ⇒ mentale (psychique et cognitive) : recherche et accès à l'information, raisonnements...
- ⇒ sociale : entraide, coopération, communication...

Les quatre dimensions de l'Homme au travail interrogées dans cette approche



Le travail a des effets sur la santé des hommes et des femmes et sur la performance de l'entreprise



Les éléments qui influencent le travail :
objets de transformations

Organisation

Politique d'entreprise
Management
Gestion financière
Organisation du travail
Politique de prévention
Gestion des entreprises intervenantes
Gestion des effectifs
Durée du travail
Relations sociales
Circulations d'informations
...

Technique

Matériel
Matières premières
Flux des matières et produits
Locaux et installation
Ambiances physiques
...

Humain et Social

Les Hommes et les Femmes
Qualification
Statuts (CDI, CDD, intérimaires)
Aptitudes médicales
Compétences
Formation
Entraide, collaboration
...



Processus de
régulation

Marge de
manœuvre

Travail réel

Effets sur
la santé
des individus



Effets sur
la performance
de l'entreprise



TRAVAILLER ENSEMBLE : LES ACTEURS, LES INSTANCES ET LEURS RÔLES

L'engagement de la **Direction** est primordial dans la mise en place de la démarche avec tous les acteurs, cela relève de ses obligations (*art. 4121-1, Code du travail*).

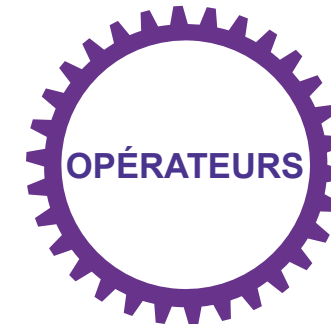
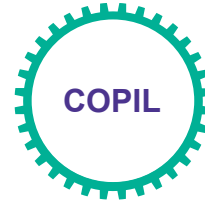
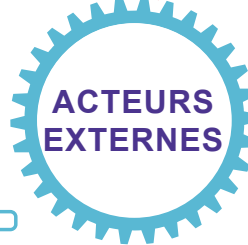
Les instances représentatives du personnel (IRP) sont en charge des conditions de travail.

Elles :

- facilitent la communication et le recueil d'information
- donnent un avis sur les actions de prévention possibles
- assurent le suivi des transformations.

Les acteurs externes apportent leur expertise méthodologique et/ou technique en fonction des sujets à traiter.

Ce sont les institutionnels de la Prévention (Carsat, Dreets, Services de Santé au Travail), les intervenants en prévention des risques professionnels (ergonome, consultants, etc.), les clients, fournisseurs, prestataires.



Le **comité de pilotage ou groupe projet** garantit le bon déroulement de la démarche. Il valide les situations de travail à analyser et acte des transformations à mener. Il peut être composé des personnes suivantes : Direction, IRP, salariés, acteurs externes...

Les groupes de travail, à travers le partage des points de vue sur l'activité, sont en charge d'étudier les solutions et leur faisabilité, de tester et valider des choix. Ils sont composés de ressources en ergonomie, d'opérateurs, de personnes compétentes représentatives des métiers, d'intervenants extérieurs. Les managers et l'encadrement de proximité ont un rôle à jouer dans cette instance : leur propre activité est à considérer ainsi que leur regard sur la transformation des organisations.

Les opérateurs sont tous les hommes et les femmes qui travaillent, quel que soit leur fonction ou niveau hiérarchique. Ils partagent leur expertise et leur connaissance des risques, sont force de proposition et contribuent à la mise en œuvre des solutions.

Pour que cela fonctionne, la direction en concertation avec ses IRP, devra :

- permettre l'accès au travail réel
- garantir la protection de la parole des salariés interrogés (exemple : pas de sanction sur l'évocation du non-respect du travail prescrit)
- définir des objectifs, les moyens alloués, les ressources, les missions
- décider des transformations à réaliser et des priorités en lien avec l'analyse du travail réalisée
- suivre la réalisation et l'évaluation des transformations.

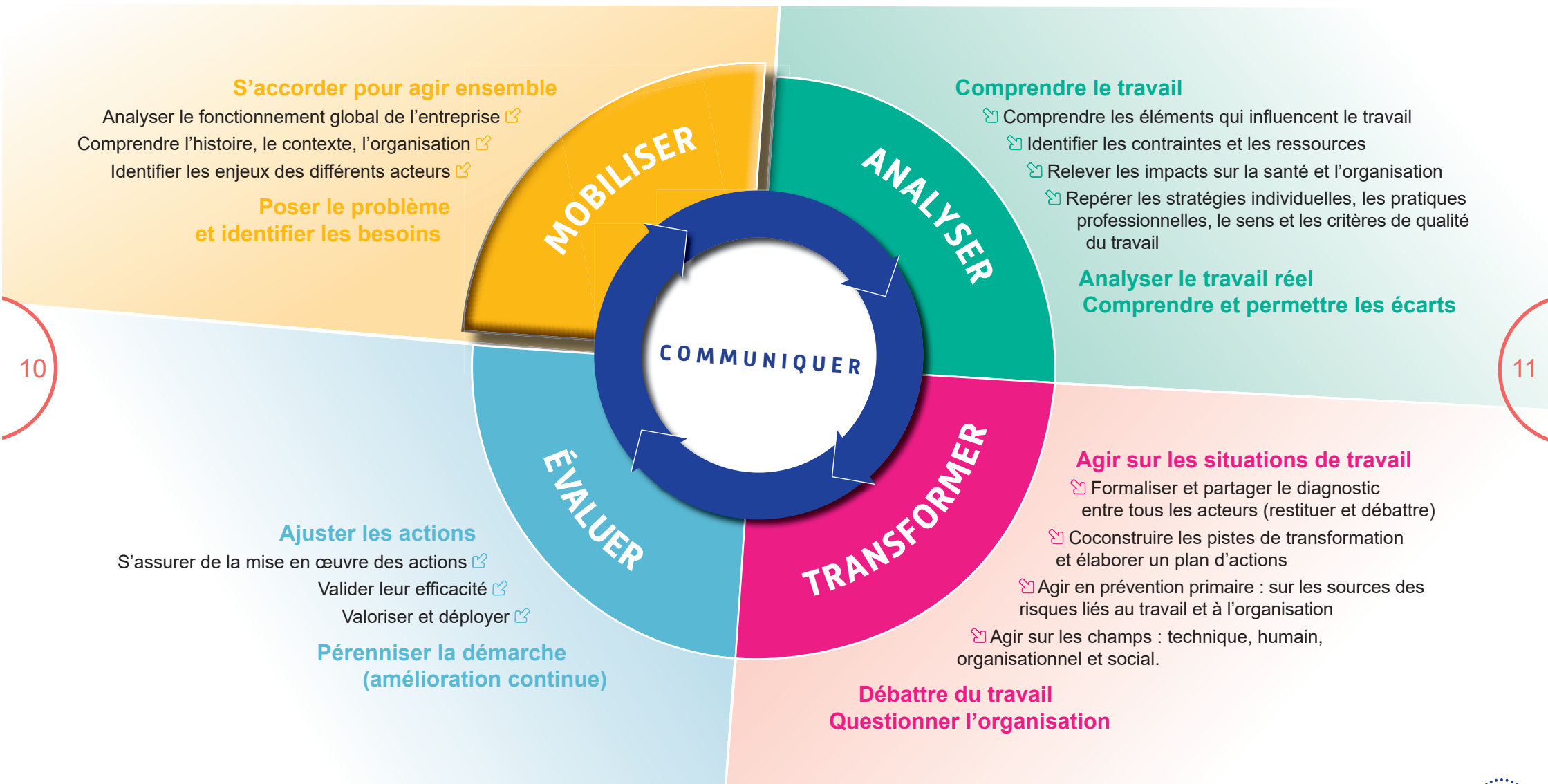
L'ensemble de ces conditions peut être formalisé par un écrit.

Partager des points de vue favorise une approche globale. Il est important d'impliquer toutes les fonctions de l'entreprise pour répondre à tous les objectifs de performance (économique, qualité, sécurité, commercial, santé).



UNE DÉMARCHE GLOBALE, PARTICIPATIVE ET PLURIDISCIPLINAIRE

Se structurer et s'organiser pour définir des objectifs et des moyens pour transformer



10

11

Les moyens et outils (exemples) :

Recueil de données, mesures et suivi des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, observations des situations de travail, descriptif des situations de travail (ITAMAMI, QQQQCP, Ishikawa ou 5M....), entretiens individuels et collectifs avec les opérateurs autour du travail (échanges de pratiques, perception, ressenti sur les effets du travail).



Convaincu(e)s de la démarche ?
... Lancez-vous!

Vous souhaitez...

- ⇒ développer cette démarche dans votre établissement ?
- ⇒ monter en compétences sur le sujet ?
- ⇒ faire intervenir un cabinet conseil en ergonomie ?

Contactez-nous : drp.ergo@carsat-bretagne.fr

