

agir magazine

La prévention 4.0

DOSSIER SPÉCIAL p.30

p.14
La RSE à l'hôpital...

p.29
Trajets domicile-travail

p.40
« # Mortel ton taf »

p.44
Stop au tabac !

Healthy Workplaces

MANAGE DANGEROUS SUBSTANCES



www.healthy-workplaces.eu

#EUhealthyworkplaces





par **Claudine Sulitzer**
Présidente du CMIE

VERS UNE PRÉVENTION 100% NUMÉRIQUE ?

Réalité virtuelle, réalité augmentée, robotique collaborative, serious games, objets connectés, etc. À l'heure du « tout-numérique », quels sont les bénéfices mais aussi les risques émergents lorsque ces nouvelles technologies sont mises en œuvre pour prévenir les risques professionnels ?

Cette révolution digitale, qui n'est pas près de se tarir avec l'évolution des technologies émergentes, comporte de nombreux avantages en matière de prévention. Et si on ne peut que se réjouir de cette démocratisation des outils virtuels, la vigilance s'impose néanmoins pour qu'ils ne se substituent pas à une démarche de prévention en temps réel...

En effet l'essor des technologies numériques offre de nouvelles opportunités en matière de prévention des risques professionnels : information, formation, simulation, connaissance, suivi ... Un « virage » numérique qui est d'ailleurs inscrit dans le PST 2016-2020 : « mettre les technologies numériques au service de la qualité de vie au travail, dans le cadre du dialogue social... »

La qualité de vie au travail dépasse la seule logique de « prévention », qui en est un levier essentiel, et ouvre sur l'articulation de la transformation numérique et la transformation du travail – d'où l'importance du dialogue social dans les projets de « digitalisation ». A ce titre les projets de transformation numérique ne peuvent « évacuer » la complexité des enjeux de conduite du changement et l'anticipation des impacts à la fois humains et professionnels.

Les risques liés à la digitalisation de la prévention – quels que soient les domaines d'application – nécessitent donc d'accompagner l'innovation et de réguler les usages, autrement dit mettre la transformation numérique au service de la prévention et de la qualité de vie au travail !

Le succès des transformations numériques des entreprises ne sera réel, dans la durée, que s'il s'appuie sur leur richesse essentielle : la santé et la sécurité de leurs forces vives, parce que la technologie doit être un outil et non un substitut.

Communiquons la **Santé** au travail !

AGIR Magazine est réalisé avec nos Services de Santé au Travail Interentreprises partenaires, pour mieux partager les bonnes pratiques en santé, sécurité et bien-être au travail.



clientèle Isma, commerciale

responsable paie

Joachim, standardiste

el, acheteur

in, secrétaire

iste Florian, comptable

Silas, chargée de communication

aticien Paul, magasinier

akim, chef de projet

ques, acheteur Stanislas, DRH

Mathis, acheteur

, contrôleur de gestion

Martial, auditeur

crétaire

magasinier

Amélie, infirmière

Mehdi, chargé de clientèle

Vincent, gardien

Céline, consultante

Hervé, standardiste

Amélie, comptable

Philippe, archiviste

Fanta, gardien

Bertrand, standardiste

Yassine, juriste

Arthur, infirmier

Nabil, technicien

Timéo, responsable d

Anthony, responsable paie

Michael, mag

Maxime, info

Nasser, responsab

Tim, contrô

Edouard, technicien

Angélique, juriste

Jacques, acheteur



Plus que des collègues, des donneurs de sang.



Entreprise partenaire
du don du sang



La prévention



- De quoi parle-t-on ?
- Les domaines d'application
- Risques et opportunités...

P 30

DOSSIER SPÉCIAL

Éditorial

3 Par Claudine Sulitzer

Le Carnet • Agenda

- 12 Votre carnet d'adresses
- 13 Les rendez-vous à ne pas manquer

Changer

- 14 La RSE à l'hôpital...
- 16 Priorité au bien-être !

Faire

- 18 Des écoles mobiles pour la sécurité...
- 20 Des équipes socialement innovantes

Prévenir

- 22 Pas de santé sans hygiène !
- 25 « PDP » : recommandations de bonne pratique



Accompagner

- Lutter contre le harcèlement sexuel... 26
- Trajets domicile-travail : mobilités et enjeux 29

Connaître

- Sensibiliser les jeunes aux risques ! 40
- En pratique* : « SantéDom Stat » 43

Santé • Être

- Stop au tabac ! 44
- Osez la bienveillance ! 46

Partager

- Transformer son pôle RH en 4 étapes ! 49
- Une politique handi-inclusive ! 50

Actualités

- 6 AGIR
- 7 SANTÉ
- 11 RÉGLEMENTATION



Tendances

- 52 INNOVATION
- 53 LECTURE



48 LIENS UTILES

→ **ABONNEZ-VOUS ! 47**

AGIR avec vous !

AGIR Magazine a été créé en 2006 dans la dynamique de la première réforme de la « santé au travail », à l'initiative du CMIE, en partenariat avec l'agence Axe Partner Santé...



Une ligne éditoriale claire...



La ligne éditoriale d'AGIR Magazine vise à promouvoir la Qualité de Vie au Travail en termes de santé, sécurité et bien-être au travail; de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE); de développement durable; d'initiatives sociales et solidaires; et d'événements s'inscrivant pleinement dans ces axes...

Diffuser & partager des bonnes pratiques !

- Promouvoir une culture de prévention dans toutes les entreprises et montrer que l'investissement dans la prévention participe de la Santé globale, tant du point de vue humain, social, qu'économique.
- Diffuser et partager des bonnes pratiques issues du terrain à travers des cas concrets, des initiatives durables et des solutions pragmatiques initiées par des entreprises et leurs salariés (TPE, PME, etc.).
- Exemplifier à travers des actions réelles, la valeur ajoutée de la coopération en actes entre les entreprises et leurs services de santé au travail.

Des principes fondateurs : Santé & Entreprise

- Sortir de la culture de réparation pour entrer dans une culture de prévention ;
- Réconcilier santé au travail et économie de l'entreprise ;
- Partager les actions positives en faveur de la qualité de vie au travail ;
- Replacer l'Homme au centre de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise ;
- Valoriser le travail comme un lieu d'épanouissement professionnel et personnel.

santé  entreprise
agir magazine n° 84

Septembre/Octobre 2019

AGIR Magazine

43-45 rue Jean Jaurès 92300 Levallois-Perret
Tél.: 01 56 79 (1090) - Fax: 01 56 79 (1099)

Site Internet : www.agir-mag.com

Directeur de la publication

Thierry Niewiadomski
info@agir-mag.com

Responsable de la rédaction

Jérôme Audemard (10 92)
redac@agir-mag.com

Rédaction

Thierry Niewiadomski, Jérôme Audemard,
Bertrand Bourguine, Clémence Mortier,
Françoise Moulin

Secrétariat de rédaction

Estelle Bertrand
secretaire@agir-mag.com

Comité éditorial

Claudine Sulitzer, Présidente (CMIE)
Christian Nguyen Duy Mat, Président (IPAL)

Comité d'étude scientifique

Dr. Nadine Marczuk, Conseiller médical
Anne Clarisson, Infirmière en santé au travail

Conception graphique

AXE PARTNER, Lydéric Dumont (10 95)
pao@axepartner.com

Graphistes-maquettistes

Mikaël Cabedoce

Iconographie - Photographie

AXE PARTNER, Mikaël Cabedoce

Crédit photos

Axe Partner, Adobe Stock

Imprimé par : PERFECT - U.E.

N° de commission paritaire : 1021 T 88315

N° ISSN : 1952-7039

Dépôt légal à parution

Prix de vente au n° : 8,90 € (janvier 2019)

Vendu par abonnement : 53,40 € (6 n°/an)

SERVICE ABONNEMENT

abo@agir-mag.com

Périodicité : Bimestrielle

Agir Magazine est édité par :

sepods

Sarl Cap. 2146 € - Code NAF : 5814Z
RCS Paris - Siret : 538 419 987 00010
43-45 rue Jean Jaurès 92300 Levallois-Perret
direction@sepods.fr

Associé principal : Sarl Axe Partner

RÉGIE PUBLICITAIRE

AXE PARTNER

43-45 rue Jean Jaurès 92300 Levallois-Perret

01 56 79 10 90 • regie@agir-mag.com

Directive européenne sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée

La directive européenne visant à renforcer l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail, est entrée en vigueur le 1^{er} août. La directive devra être mise en application dans les 3 ans dans les États membres. Parmi les mesures juridiques, on trouve notamment :

- Instauration d'un congé de paternité pour les pères/seconds parents d'au moins dix jours rémunérés ;
- Renforcement du droit à 4 mois de congé parental rémunérés, dont 2 mois ne sont pas transférables d'un parent à l'autre ;
- Droit de demander à prendre son congé parental de manière flexible (par exemple, à temps partiel ou de manière fragmentée) ;
- Instauration d'un congé de 5 jours par an pour les aidants, des travailleurs qui apportent une aide ou des soins personnels à un proche ou à une personne vivant dans le même ménage.

Afin de compléter la proposition législative, on trouve également une série de mesures non législatives destinées à aider les États membres à réaliser les objectifs communs. Il s'agit notamment :

- De garantir la protection contre la discrimination et le licenciement des parents (y compris les femmes enceintes et les travailleurs revenant d'un congé) et des aidants ;
- D'encourager une utilisation équilibrée entre les hommes et les femmes des congés familiaux et des formules souples de travail ;
- De faire un meilleur usage des fonds européens afin d'améliorer les services professionnels d'accueil et de soins (garde d'enfants, accueil extrascolaire et soins de longue durée) ;
- De supprimer les facteurs économiques dissuasifs pour la deuxième source de revenus du ménage, qui empêchent les femmes d'accéder au marché du travail ou de travailler à temps plein...

Infos :

Directive (UE) 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019

Prev'App Echafaudage

La vérification des échafaudages est obligatoire et relève de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Elle est utilisée afin de valider le bon montage de l'échafaudage en fonction des consignes du fabricant, du lieu et des travaux à réaliser.

L'application Prev'App Echafaudage lancée par l'OPPBTP permet de remplir les rapports de vérification de l'échafaudage directement depuis le smartphone. Prev'app Echafaudage permet :

- D'enregistrer son chantier,
- De contrôler les 10 points incontournables avant la mise en service,
- De conserver l'ensemble des rapports de vérification,
- D'identifier le vérificateur.

Grâce à la fonction « dictée vocale » intégrée à tous les smartphones, les professionnels du BTP peuvent compléter les champs sans avoir à taper le texte sur le clavier du téléphone.

Disponible sur le store Google Play



Le kit Méthode de l'évaluation embarquée : pour co-construire les changements avec les salariés

Fusion, déménagement, introduction de nouvelles technologies... Souvent à forts enjeux en termes de performance pour l'entreprise, ces projets peuvent avoir des conséquences positives ou négatives sur les conditions de travail. Comment accompagner ces transformations ? Comment impliquer efficacement les salariés ?

Le nouveau kit pédagogique du réseau Anact-Aract propose des ressources et outils pour mettre en œuvre « l'évaluation embarquée » - une méthode testée avec de nombreuses entreprises pour conduire les changements. Elle propose d'expérimenter à petite échelle les projets dans un service ou une unité, d'évaluer les effets avec les salariés concernés avant de le déployer.

Destiné aux dirigeants, chefs de projets

et représentants du personnel, le kit gratuit en ligne permet de s'approprier la démarche et de la mettre en œuvre avec trois objectifs :

- Faire des salariés de véritables contributeurs des projets de changement,
- Evaluer les effets des projets de transformation chemin faisant afin de les ajuster aux besoins du terrain,
- Conduire les transformations dans un double objectif d'efficacité et d'amélioration des conditions de travail.

Le kit contient la méthode accompagnée de fiches outils, des réponses aux questions fréquemment posées ainsi que des témoignages d'entreprise.

Télécharger gratuitement le kit sur :

<https://www.anact.fr>

Le stress dans la vie professionnelle...

Selon une étude menée par le moteur de recherche d'emploi Indeed, les 3 étapes de leur carrière qui ont le plus stressés les français sont l'entretien d'embauche (pour 61% des répondants), le fait de devoir gérer une situation conflictuelle avec un collègue ou un supérieur hiérarchique (54%) et la recherche d'emploi associée à la peur que celle-ci échoue (48%). Plus d'1 Français sur 2 (53%) estime

avoir déjà compromis ses chances d'obtenir le poste convoité à cause du stress ressenti et exprimé en entretien d'embauche. L'étude révèle aussi que 46% des Français ont déjà pris des décisions professionnelles qu'ils ont regrettées à cause du stress. 43% des personnes n'ayant pu évoluer comme elles le souhaitent en raison du stress, évoquent un manque de confiance en elles pour demander une

promotion ou une augmentation... La principale conséquence du stress au travail est la remise en question et le doute vis-à-vis de ses capacités ou choix (47%), mais aussi des troubles comportementaux incluant des modifications du sommeil et de l'appétit (35%), sans oublier des réactions compensatoires à risque : alimentation plus riche, consommation d'alcool / de tabac (23%).

Convention internationale contre la violence et le harcèlement au travail

Cette convention a été signée le 21 juin par les représentants des 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT). Chaque État membre de l'OIT devra ainsi adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement au travail. Les dispositions concernent tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, jusqu'aux bénévoles et stagiaires, et quel que soit le secteur économique

(public, privé, économie informelle). Les mesures de prévention comprennent toutes les formes de communication au travail, y compris les communications par mail et sur les réseaux sociaux. La convention est assortie d'une recommandation sur la façon dont la Convention doit être appliquée.

Le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, a salué cette adoption. « Ces nouvelles normes reconnaissent le droit de chacune et de chacun à un monde du travail sans violence ni harcèlement », a-t-il

déclaré. « La prochaine étape consiste à mettre en place ces protections pour que nous créions un meilleur environnement de travail, plus sûr, plus décent pour les femmes et pour les hommes. Je suis convaincu que, vu la coopération et la solidarité que nous avons constatées sur cette question, et l'opinion publique qui nous pousse à agir, nous aurons très vite un très grand nombre de ratifications. »

Télécharger la convention et la recommandation sur <https://www.ilo.org>

L'absentéisme continue d'augmenter...



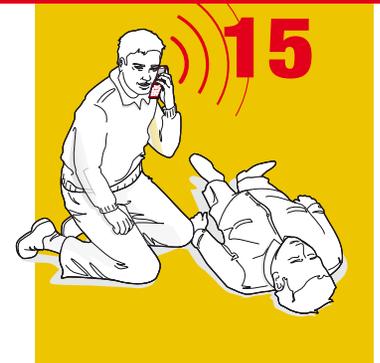
Le baromètre annuel du cabinet Ayming révèle que l'absentéisme augmente très fortement en France. L'étude, publiée mardi 3 septembre, montre deux tendances fortes : les arrêts de longue durée continuent leur progression et les absences pour maladie touchent désormais les plus jeunes. Le taux d'absentéisme en 2018 a augmenté de 8% par rapport à l'année précédente. On en est aujourd'hui à 18,6 jours d'absence par an et par salarié du secteur privé. Et les arrêts de plus de trois mois augmentent encore plus que les autres : + 10%. Par ailleurs l'étude met en avant l'explosion des arrêts de longue durée chez les moins de 40 ans, même si les salariés les plus âgés sont plus souvent et plus longtemps absents que les autres. Enfin, l'absentéisme reste nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. En cause, le travail plus souvent précaire, des postes plus exposés, notamment aux troubles musculo-squelettiques, les familles monoparentales et le fait d'aider un parent âgé ou malade...

ARRET CARDIAQUE : 3 GESTES POUR SAUVER UNE VIE

1

APPELEZ LE 15 (SAMU) pour donner l'alerte

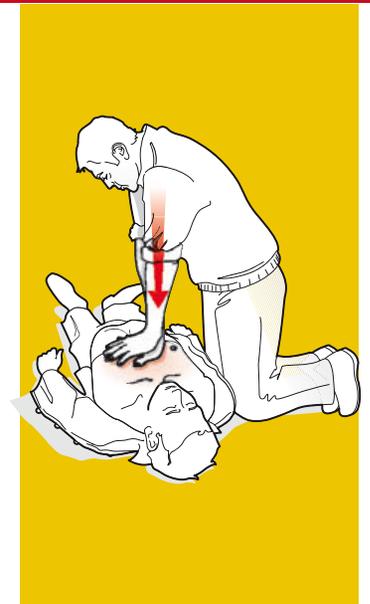
- Décrire ce qu'on a vu et l'état de la victime :
« elle est inconsciente, elle ne respire pas... » ;
- Donner **l'adresse précise** du lieu où se trouve la victime ;
- Dire ce qui a été fait ou ce qui est fait :
« On l'a étendue, on a commencé le massage cardiaque... » ;
- Ne pas raccrocher avant que la personne du SAMU ne vous le dise.



2

MASSEZ le cœur de la victime

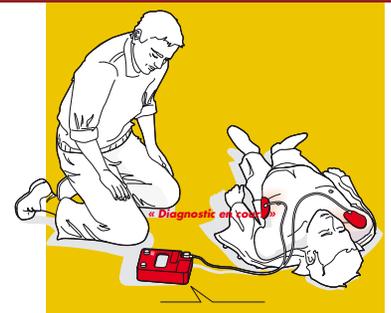
- Allonger la victime sur une surface dure ;
- Se mettre à genoux contre la victime, sur le côté ;
- Positionner les mains l'une sur l'autre, au milieu du thorax, entre les deux seins, les bras bien tendus ;
- Appuyer de tout son poids, bien au-dessus, avec tout le corps ;
- Des **pressions fortes** : Enfoncez vos mains de 3 à 4 cm dans la poitrine, et remontez bien les mains entre chaque pression pour faire circuler le sang ;
- Effectuer les pressions sur un **rythme régulier**, en comptant jusqu'à 30 ;
- En alternance, on peut effectuer deux insufflations, ou bouche à bouche, toutes les 30 pressions ;
- Reprendre ensuite le massage cardiaque : série de 30 pressions.



3

DÉFIBRILLEZ à l'aide d'un défibrillateur automatisé externe

- Si on dispose d'un défibrillateur automatisé externe, on l'utilise au bout de **2 minutes** de massage cardiaque ;
- S'il n'y en a pas à proximité, on masse sans s'arrêter jusqu'à l'arrivée des secours.





Juridikthon

PARTAGER - INNOVER - EXPÉRIMENTER

TRANSITION NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES

L'Aract Île-de-France et l'Anact, en partenariat avec le cabinet d'avocats Fidal et l'Université Paris 1 Panthéon-la Sorbonne organisent une nouvelle édition du Juridikthon qui aura lieu les 18 et 19 novembre à Paris. La thématique retenue cette année est la transformation numérique des entreprises. Si une

entreprise souhaite faire réfléchir des équipes d'étudiants et d'experts sur des pistes d'actions socialement innovantes et juridiquement sécurisées sur ce sujet, elle peut renseigner un dossier d'appel à participation.

Infos :

aractidf.org/actualites/juridikthon-2019

MOOC Qualité de vie au travail - Services à la personne

La Qualité de Vie au Travail dans le secteur des Services à la Personne et des Crèches est une thématique centrale au regard des enjeux de société, tant sur le plan du « bien vieillir », du « bien accompagner », que des questions générationnelles voire intergénérationnelles. L'attractivité du secteur et la valorisation des métiers passe de plus en plus par une prise en main des questions de qualité de vie au travail. La symétrie des attentions entre la qualité de services rendus aux publics visés et la qualité de vie au travail sont de plus en plus indissociables. Combiner ces deux aspects de la qualité revient en fait à se poser tout simplement la question de la qualité du travail et de sa perception, tant par les équipes que par les publics bénéficiaires.

Ce cours complet et gratuit vise à concrétiser la notion de « qualité de vie au travail » pour les équipes encadrantes d'entreprises de services à la personne et des crèches en Île-de-France. Les objectifs stratégiques de ce MOOC sont les suivants :

- Sensibiliser les dirigeants et les encadrants à l'importance et aux enjeux d'une approche préventive des risques professionnels.
- Leur apporter les outils de mise en œuvre d'une démarche de prévention dans leur entreprise.
- Leur permettre de cerner et mobiliser les acteurs de la QVT.
- Les accompagner dans l'amélioration des conditions de travail des aidants en limitant leur exposition aux risques professionnels et dans une volonté de préservation de santé au travail des intervenants.

Le public ciblé pour ce cours est : les responsables de secteurs, les directrices, les encadrant(e)s et managers et les équipes de TPE-PME du secteur des Services à la Personne et des Crèches en Ile-de-France. Démarrage du cours le 23 octobre, les inscriptions sont ouvertes.

Infos et inscriptions : <https://www.fun-mooc.fr>

« L'état de la menace liée au numérique »

Selon le dernier rapport du Ministère de l'Intérieur, le nombre d'infractions liées au numérique a augmenté de 7% entre 2016 et 2017. Le rapport précise que « le paysage de la criminalité se transforme aussi sous l'impact du numérique. Internet offre de multiples possibilités pour atteindre un grand nombre de victimes à très faible coût et avec de nombreux avantages. Qu'il s'agisse d'opérations très ciblées ou d'actions massives et indiscriminées, ces activités constituent une menace insidieuse mais réelle pour toutes les entités économiques, qu'elles en soient directement la cible ou qu'elles en subissent les dommages collatéraux... » Parmi les principaux constats :

Si l'année 2017 a été marquée par des campagnes de rançongiciels, ces attaques n'ont pas poursuivi leur forte croissance, mais persistent en 2018 et touchent de nombreuses entreprises françaises. Toutefois un changement de stratégie des cybercriminels peut être observé. Autrefois indiscriminées, les attaques par rançongiciel semblent davantage cibler les grandes entreprises ayant la capacité de payer des rançons très élevées. La forte médiatisation de ce phénomène pourrait avoir incité les malfaiteurs à privilégier d'autres modes opératoires, plus difficiles à détecter. Ainsi le spear-phishing et le cryptojacking (minage clandestin de cryptomonnaie) sont en nette augmentation depuis début 2018. En 2018, les malwares bancaires semblent en plein essor sur les smartphones et les attaques de distributeurs bancaires par jackpotting se sont intensifiées et diversifiées (mode d'accès), principalement commises par des criminels issus d'Europe de l'Est. Un phénomène de « sextorsion » portant sur un chantage à la webcam prétendument piratée est apparu fin 2018; il s'est manifesté par une diffusion massive de mails... Autre constat, le nombre de harcèlements au moyen d'un service de communication en ligne a doublé entre 2016 et 2018...

En savoir plus :

rapport « L'état de la menace liée au numérique » 2019, Ministère de l'intérieur

Détachement de travailleurs

Un décret du 4 juin 2019 aménage, pour certains détachements relatifs à des prestations de courte durée ou opérés dans le cadre d'événements ponctuels, les délais dans lesquels doivent être présentés, par l'employeur établi hors de France, certains documents liés au détachement, à

la demande des services de l'inspection du travail : autorisation de travail, documents attestant d'un examen médical dans le pays d'origine du travailleur détaché, bulletins de paie, nature des documents devant être traduits en langue française...

Décret no 2019-555 du 4 juin 2019

Inaptitude et « environnement de travail différent »

Dans cet arrêt du 10 juillet, la Cour de cassation affirme que l'employeur ne satisfait pas à son obligation de reclassement lorsqu'il n'interroge pas le médecin du travail pour obtenir des précisions sur la notion « d'environnement de travail différent » (en l'espèce, le médecin du travail stipulait sur son avis : « inapte à son poste mais apte à

un poste similaire dans un environnement de travail différent »), afin de vérifier si l'état de santé du salarié inapte est incompatible avec l'exercice d'une quelconque activité professionnelle au sein même de l'entreprise ou si un aménagement de poste peut être envisagé.

Cass. Soc., n°18-15081 du 10 juillet 2019

Reclassement et modification du contrat de travail

Dans un arrêt du 5 juin, la Cour de cassation rappelle que lorsque l'employeur propose des postes de reclassement qui répondent, certes, aux recommandations du médecin du travail mais qui emportent modification essentielle du contrat de travail, alors le refus par le salarié inapte n'est pas abusif. Dans le cas d'un refus non abusif, le salarié licencié pour inaptitude professionnelle a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité de licenciement (article L. 1226-14 du Code du travail).

Cass. soc., n° 18-18.096 du 5 juin 2019

Inaptitude temporaire et visite médicale



Dans un arrêt du 13 juin, la Cour de cassation rappelle qu'en présence d'un avis « d'inaptitude temporaire », il appartient à l'employeur de solliciter le médecin du travail en vue d'organiser la seconde visite permettant de constater définitivement l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail (article R. 4624-42 du Code du travail) mais aussi de déclencher les obligations en termes de reclassement (articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants). En l'absence de cette seconde visite devant le médecin du travail, l'employeur enfreint les règles d'ordre public régissant le licenciement pour inaptitude.

Cass. soc., n° 17-23.892 du 13 juin 2019

Prévention des risques professionnels

INRS - INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ

www.inrs.fr

Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale

Tél. Centre de Paris : 01 40 44 30 00 - Tél. Centre de Lorraine : 03 83 50 20 00



Handicap

AGEFIPH - www.agefiph.fr



L'Agefiph a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail. L'Agefiph finance ses actions grâce aux fonds collectés auprès des entreprises. En complément des aides et dispositifs de droit commun, l'Agefiph propose une offre d'interventions composée de services, de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Accidents du travail/Maladies professionnelles (AT/MP)

CNAMTS CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

www.risquesprofessionnels.ameli.fr



L'Assurance Maladie – Risques professionnels mène trois missions : la prévention des risques professionnels, l'indemnisation des victimes et la tarification des entreprises.

Développement durable

ADEME - AGENCE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA MAÎTRISE D'ÉNERGIE

www.ademe.fr



L'ADEME participe à la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du développement durable.



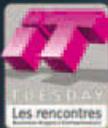
Amélioration des conditions de travail

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

www.anact.fr

À partir de ses interventions sur le terrain, le réseau Anact conçoit et diffuse des outils et méthodes utiles pour améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises.

192, avenue Thiers - CS 800 31 - 69457 LYON Cedex 06 - Tél : 04 72 56 13 13



Rencontres IT TUESDAY | Mardi 5 novembre 2019

Business angels / Startups | PARIS



Pour promouvoir le financement des entreprises, la CCI Paris organise la 10^e édition de la soirée IT Tuesday - speed-meetings entre entrepreneurs et business angels. Organisé deux fois par an en partenariat avec France Angels, cet événement gratuit est soutenu par les principaux acteurs du secteur (business angels, incubateurs et réseaux d'accompagnement). Pour rencontrer des investisseurs potentiels en un minimum de temps, les speed-meetings (2mn de pitch + 2 mn d'échanges) se prolongent lors d'un cocktail networking. Événement accessible exclusivement sur invitation. Inscription obligatoire.

L'AVENIR DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ EN EUROPE

Du 3 au 4 décembre 2019

Lieu : Bruxelles

Trente ans après la Directive cadres, quel est l'état de la santé au travail en Europe ? Quelles sont les perspectives de développement alors même que les transformations du travail tendent à s'accélérer et que l'avenir de l'Union européenne est marqué par des incertitudes ? Quels rapports peuvent se nouer entre action collective et connaissances ? Quel est le rôle joué par l'expertise ? Ces questions seront au cœur de cette conférence organisée par l'Institut syndical européen.



21-22-23 NOVEMBRE 2019

LILLE 2019
LILLE GRAND PALAIS



LE CONGRÈS DU SOMMEIL®

www.lecongresdusommeil.com

Le Congrès du Sommeil® est l'évènement de cette discipline transversale et confirme sa place de lieu d'échanges et de rencontres entre professionnels de la santé, chercheurs, décideurs publics, associations de patients, prestataires de soins à domicile, industriels et fournisseurs de matériel... Le contenu du programme scientifique, pluridis-

ciplinaire, fait une part importante aux troubles respiratoires du sommeil mais consacre également des sessions aux aspects neurologiques, psychiatriques et chrono-biologiques du sommeil... Événement organisé par la SFRMS (Société Française de Recherche et Médecine du Sommeil) et la SPLF (Société de Pneumologie de Langue Française)



Mardi 26 novembre 2019

JOURNÉE TECHNIQUE

Exosquelettes au travail :

Intérêts et limites pour la prévention des TMS ?

Maison de la RATP - Espace du Centenaire
189, rue de Bercy - 75012 Paris

Journée technique organisée par l'INRS. Apports théoriques, retours d'expériences et bonnes pratiques seront proposés par des experts et des acteurs d'entreprises impliqués dans des projets d'intégration de ces exosquelettes en milieu professionnel.

La RSE* à l'hôpital...

EN BREF

La démarche RSE du GHPSJ concerne l'environnement, l'économie et l'humain. L'objectif étant de proposer durablement aux patients une offre de santé de qualité, tout en assurant au personnel des conditions de travail harmonieuses dans le respect de l'environnement. Un nouveau plan d'actions établi selon les sept piliers de la RSE a fixé des objectifs pour 2019-2020 qui ont été présentés lors de cette journée d'information.

Proposer une offre de santé de qualité : pour le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph (GHPSJ), cela passe par des conditions de travail harmonieuses pour le personnel, dans le respect de l'environnement. L'établissement de santé privé d'intérêt collectif (ESPIC) s'est ainsi engagé dans une démarche de RSE basée sur 7 piliers : gouvernance, droits de l'homme, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux patients et développement local.

* RSE : responsabilité sociétale des entreprises

Interview
Helena Bonfils
Directrice des ressources humaines
Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph

« Une optique de progression continue »

Agir Mag : On parle souvent de RSE dans les entreprises, mais plus rarement dans les établissements hospitaliers... Pourquoi avoir entrepris cette démarche ?

Helena Bonfils : Notre cœur de métier est de soigner le mieux possible nos patients. Il nous semble évident que les fondamentaux de la responsabilité sociétale des entreprises (et des établissements !) ne peuvent qu'apporter un « plus » à la qualité des soins que nous prodiguons. Un meilleur dialogue social, une qualité de vie au travail améliorée, un environnement mieux respecté ont un effet sur notre personnel, et par ricochet, sur les patients qu'il soigne. En tant qu'établis-

sement hospitalier, nous sommes soumis à une réglementation très stricte, notamment en termes d'hygiène. Nous avons souhaité aller encore plus loin, et faire savoir à nos patients que nous adoptons des mesures visant à améliorer la qualité de leurs soins. En 2018, nous avons obtenu le label e-Engagé RSE délivré par l'AFNOR, avec une note de 50/100. Ce label nous permet de valider et de valoriser notre démarche, mais aussi d'identifier les points à améliorer. Nous sommes dans une optique de progression continue...

Agir Mag : Quelles mesures avez-vous mises en place pour améliorer la qualité de vie au travail de votre personnel ?

H.B. : Dans notre établissement, nous accordons beaucoup d'importance à l'organisation du temps de travail. Depuis 2013, les plannings sont anticipés sur un an, avec les prévisions de congés de chacun, et validés tous les trois mois. C'est un atout qui nous permet d'être attractifs lorsque nous recrutons, et de fidéliser

Pendant la semaine du développement durable, le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph a organisé une journée d'information et de sensibilisation à l'attention du personnel sur sa démarche RSE...

DES MANAGERS FORMÉS À MIEUX COMMUNIQUER

Le Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph a mis en place une formation managériale dédiée aux membres du comité de direction, aux chefs de services et aux cadres de santé et administratifs.

Cette formation comprend 6 ateliers :

- Exprimer un feed-back, une difficulté, un désaccord ;
- Soutenir l'autonomie et la prise d'initiative ;
- Communiquer en période de changement (bénéfices, difficultés, émotions) ;
- Accompagner une personne en difficulté ;
- Favoriser la convivialité et l'esprit d'équipe ;
- Reconnaître les efforts (y compris en période de changement).

notre personnel. De bonnes conditions de travail, ce sont aussi des bâtiments récents, bien entretenus, et du matériel régulièrement renouvelé. C'est tout aussi important pour nos salariés que pour nos patients. Nous menons également une politique de prévention des accidents du travail. Pour prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques, nous avons adopté des lits automatisés, qu'il n'est plus nécessaire de pousser. Nos soignants utilisent aussi des « tapis de glisse », qui évitent d'avoir à porter des patients. Nous portons enfin une attention soutenue au risque d'accident d'exposition au sang : le personnel porte des lunettes de protection pour éviter les projections dans les yeux, et il est formé aux gestes qui permettent d'éviter ce type d'accident. Enfin, nous tentons de faciliter au maximum la vie de nos salariés : une crèche accueille 53 berceaux dans l'établissement, une salle de sport est accessible depuis janvier 2018 à tous les employés, et nous déployons le travail

à distance depuis début 2019, non seulement pour les fonctions administratives mais aussi pour les assistantes médicales chargées de la facturation.

Agir Mag : Vous avez également mis en œuvre des actions pour préserver l'environnement ?

H.B : Oui, notre démarche qualité comprend un engagement pour le développement durable. Chaque salarié est directement impliqué puisque notre accord d'intéressement comporte depuis l'an dernier un objectif de tri des déchets. Papiers et déchets alimentaires du self sont triés, les gobelets en plastique vont être bannis de l'établissement et nous travaillons à améliorer le tri des déchets d'activités de soins à risque infectieux. Nous avons aussi créé un potager, que nos salariés volontaires entretiennent. Et dix ruches ont été installées sur le toit de l'établissement au printemps 2019 pour participer à la défense de la biodiversité.

Agir Mag : Certaines actions s'adressent directement à vos patients...

H.B : Oui, nous avons souhaité obtenir le label « Don en confiance » pour améliorer la lisibilité de l'utilisation des dons que nous recevons. La transparence est précieuse pour les donateurs, qui ont le droit de savoir où va leur argent. Nous menons aussi des enquêtes pour suivre et améliorer la satisfaction des patients.

Agir Mag : Comment vos salariés réagissent-ils à ces mesures ?

H.B : Pour évaluer leurs retours, nous menons chaque année depuis 5 ans une enquête de climat social dont le taux de participation est en nette augmentation. Cela nous permet d'ajuster nos actions afin qu'elles soient les plus pertinentes possible. Nous constatons à travers ces enquêtes que nos salariés sont attachés à leur établissement. Notre turn-over est en baisse, et il est inférieur à la moyenne du secteur. Ces résultats nous montrent que nous sommes sur la bonne voie... ■

Priorité au bien-être !

© Crédits Photos : Groupe DFM

par Vanessa GABISON
DRH - Groupe DFM

Certaines PME considèrent le bien-être au travail de leurs salariés comme une priorité, au cœur de la stratégie d'entreprise...

C'est le cas du Groupe DFM, qui regroupe 180 collaborateurs répartis sur 4 agences pour distribuer équipements et solutions aux entreprises dans les domaines de l'informatique, de l'impression, des télécoms et de la sécurité. Rendre le travail épanouissant pour améliorer les performances des salariés : tel est le credo des directeurs du groupe. « Nos trois co-fondateurs, qui sont des amis d'enfance, tiennent beaucoup à être proches de leurs employés. Le bien-être au travail est une de leurs priorités. Nous croyons vraiment qu'il est indispensable de valoriser les réussites de nos collaborateurs et de les remercier », explique Vanessa Gabison, directrice des ressources humaines. La fidélisation des salariés est donc un des trois axes de la stratégie d'entreprise (**lire encadré**). Elle passe d'abord par la reconnaissance du travail accompli. Lors de son séminaire annuel de deux jours, la direction décerne quatre Awards : meilleur technicien, meilleur commercial, meilleur administratif et meilleur espoir. Les lauréats se voient invités à un séjour au ski, auquel participent aussi les trois co-fondateurs, ainsi qu'une trentaine de salariés de tous services confondus. Pour partir, les équipes commerciales doivent remporter un challenge et les collaborateurs des services administratifs et techniques sont invités par le Comité de

Direction pour les remercier du travail réalisé dans l'année. Autre récompense : un grand voyage pour les commerciaux ayant réalisé 130% de leur objectif. L'an dernier, une dizaine d'entre eux sont ainsi partis une semaine à Hong Kong et cette année, ils partiront à Dubaï... là encore, avec les directeurs.

Journée bien-être et cours de sport...

La fidélisation passe également par des moments de plaisir offerts à tous. Une fois par an, l'entreprise organise une « journée bien-être », avec massages assis pour ceux qui le souhaitent, et distribution de jus de fruits frais. Une salle de sport est à la disposition des employés sept jours sur sept, avec des cours gratuits de zumba et de circuit-training deux fois par semaine. Les volontaires participent à des événements sportifs (course à pied, tournoi de rugby...). Enfin, les trois directeurs organisent chaque année en juin une soirée poker. Par ailleurs, le groupe favorise un management de proximité. Des chefs de groupe ont ainsi été mis en place pour gérer de petites équipes de 3 à 6 personnes. Objectif : maintenir une

proximité qui permet de faire remonter les attentes de manière plus efficace. Ces petits groupes se réunissent au moins une fois par semaine, par exemple autour d'un petit-déjeuner. Chaque trimestre, chacun des trois co-fondateurs déjeune également avec quelques salariés de services différents, pour échanger de manière informelle sur la vie de l'entreprise. « Ces déjeuners permettent d'être écoutés par la direction sans intermédiaire », commente Vanessa Gabison. Parce que la fidélisation passe aussi par le développement, une école interne - la DFM Academy - propose diverses formations, notamment en management. Ceux qui le souhaitent peuvent intégrer un « vivier de managers » et sont formés à l'encadrement afin d'être prêts le jour où un poste se libèrera. Et toutes ces actions portent leurs fruits... Tous les deux ans, le groupe mène une enquête de satisfaction auprès de ses employés. Le résultat ? « Nos salariés sont attachés à leur entreprise, plus motivés et plus impliqués, résume la DRH. Le turn-over est moins important. On se sent comme dans une start-up... sauf qu'on est 180 ! » ■

Une stratégie d'entreprise en 3 lettres :

D => Développer (nos collaborateurs) ; F => Fidéliser (nos collaborateurs) ; M => Mesurer (les performances collectives et individuelles).

Cette stratégie est la colonne vertébrale des actions de DFM au quotidien.

L'HYGIÈNE DES MAINS : PETIT GUIDE DES BONNES PRATIQUES

1

LAVAGE SIMPLE

Objectifs

- Prévenir la transmission manuportée
- Éliminer la flore transitoire (germes potentiellement pathogènes, provenant du tube digestif ou du rhinopharynx, contaminant la peau)

Élimination à 90%

Matériel - Produits

- Savon liquide doux avec distributeur adapté
- Essuie-mains à usage unique avec distributeur adapté
- Poubelle à commande non manuelle

Technique *Respecter le temps minimum de 30 secondes :*

- Dénuder mains et avant-bras
- Mouiller les mains et les poignets
- Appliquer UNE dose de savon
- Laver chaque main en massant, insister sur les espaces interdigitaux, le pourtour des ongles, la pulpe des doigts et les poignets
- Rincer abondamment
- Sécher soigneusement par tamponnement avec l'essuie-mains à usage unique
- Fermer le robinet (si non automatique) avec le dernier essuie-mains utilisé
- Jeter l'essuie-mains dans la poubelle sans la toucher avec la main

2

LAVAGE HYGIÉNIQUE OU ANTISEPTIQUE

Objectifs

- Éliminer la flore transitoire
- Diminuer la flore commensale résidente

Élimination à 99,9%

Élimination à 50%

Matériel - Produits

- Solution moussante antiseptique (norme NF EN 1499) avec distributeur adapté
- Essuie-mains à usage unique avec distributeur adapté
- Poubelle à commande non manuelle

Technique *Respecter le temps minimum de 1 minute :*

- Mouiller les mains et les poignets
- Prélever une dose de savon
- Laver chaque main en massant, insister sur les espaces interdigitaux, le pourtour des ongles, la pulpe des doigts et les poignets
- Rincer abondamment du bout des doigts vers les poignets
- Maintenir les paumes dirigées vers le haut pour éviter toute contamination environnementale
- Sécher soigneusement par tamponnement avec l'essuie-mains à usage unique
- Fermer le robinet (si non automatique) avec le dernier essuie-mains utilisé
- Jeter l'essuie-mains dans la poubelle sans la toucher avec la main

3

DÉSINFECTION DES MAINS

Objectifs

- Éliminer la flore transitoire
- Diminuer la flore commensale résidente

Élimination à 99,999%

Élimination à 99%

Matériel - Produits

- Solution ou gel hydro-alcoolique, modèle professionnel, ne nécessite ni rinçage ni séchage, propriétés microbiologiques, bactéricides, fongicides et virucides
- Pompe doseuse pour chaque flacon (à changer avec le flacon)
- Pompe délivrant la quantité de produit nécessaire et suffisante
- Poche air-less

Technique

- Les mains doivent être sèches et non souillées
- Friction des mains, des poignets et des avant-bras

DES FORMATIONS À LA MICRO-SIESTE...

Qui n'a jamais eu une envie irrésistible de faire une sieste pendant sa journée de travail ? Alors que 80% des salariés déclarent ressentir de la fatigue pendant la journée, de plus en plus d'entreprises prennent conscience que la sieste en milieu professionnel a plusieurs avantages, tant pour les employés que pour les employeurs.

La direction opérationnelle Centre Atlantique de la division Tertiaire de SPIE Industrie & Tertiaire a ainsi mis en place un atelier innovant, qui vise à maintenir le niveau d'attention des salariés tout au long de leur journée de travail. Des sophrologues proposent donc des séances d'une heure pour se former aux techniques de récupération rapide. Une micro-sieste de moins de 10 minutes permet en effet de se relaxer, et d'offrir un regain d'énergie pour un temps équivalent à 10 ou 15 fois sa durée. Un salarié reposé gagne en sécurité, en créativité et donc en productivité...

SPIE France, filiale du groupe SPIE, groupe européen indépendant des services multi-techniques dans les domaines de l'énergie et des communications, place la sécurité au cœur de sa stratégie d'entreprise. Le projet « Galilée » comprend ainsi le déploiement d'écoles mobiles de sécurité dans chacune de ses cinq filiales. Objectif : garantir la santé et la sécurité des 19000 collaborateurs en allant à leur rencontre.

Des écoles mobiles pour la sécurité...



© Crédit Photo : SPIE

Interview
Laurent Thuret
Directeur chargé
de la qualité, de
la sécurité et de
l'environnement
SPIE France

Agir Mag : En quoi la sécurité est-elle un sujet important ?

Laurent Thuret : Nos collaborateurs sont notre force et notre première richesse. Notre première exigence est leur sécurité, et notre entreprise s'intéresse depuis toujours à la prévention des risques. Dès 2016, nous avons élaboré un Code Prévention-Sécurité, qui définit trois risques majeurs : le risque électrique (électrocution, électrisation, brûlures par un arc électrique), le risque de chute des personnes et des charges lors de phases de travail en hauteur ou de levage de matériel,

et le risque routier car beaucoup de nos collaborateurs sont amenés à se déplacer au volant. Travailler à minimiser ces risques, c'est améliorer nos performances. Notre slogan est d'ailleurs : « Tous acteurs de la sécurité ! Notre premier engagement de performance ». Notre ambition est bien sûr de n'avoir aucun accident...

Agir Mag : D'où la création d'Écoles Mobiles de Sécurité ?

L.T : Ces écoles répondent à un principe de proximité avec nos équipes sur le terrain. Après l'élaboration de notre Code Prévention-Sécurité, nous avons souhaité aller plus loin en allant au contact de nos salariés pour échanger avec eux sur les mesures de sécurité à respecter. D'abord créées dans notre filiale Nucléaire, les écoles mobiles de sécurité ont été déployées à l'ensemble de nos filiales. Sept remorques spécialement aménagées sont désormais sur les



TOUS ACTEURS DE LA SÉCURITÉ
NOTRE 1^{ER} ENGAGEMENT DE PERFORMANCE



Une politique de sécurité traduit
l'engagement et la capacité d'innovation
en matière de prévention des risques et
des accidents du travail...



routes de France et vont à la rencontre de nos 19 000 collaborateurs. Pourquoi des écoles mobiles ? Nous estimons qu'une formation sera plus concrète si elle se déroule sur le terrain. Les formateurs peuvent ainsi organiser plus facilement des mises en situation...

Agir Mag : Comment se déroulent les formations ?

L.T : Les sessions de formation réunissent 6 participants pendant 3 h 30 à 4 h. Des formateurs prennent le temps d'aborder tous les thèmes de notre Code Prévention-Sécurité et d'échanger avec les collaborateurs sur les différents risques rencontrés lors de leurs journées de travail, avant de réaliser avec eux des exercices pratiques de mise en situation. Par exemple, chaque école mobile est équipée d'un simulateur de conduite qui permet d'appréhender les situations à risque. Une armoire électrique permet aussi de

s'entraîner à réaliser ensemble les vérifications de sécurité.

Agir Mag : Quels retours avez-vous ?

L.T : Plus d'un millier de nos salariés ont déjà suivi une formation dans une école mobile de sécurité. Leurs retours sont extrêmement positifs. Le format convivial est particulièrement apprécié, et nos collaborateurs sont satisfaits de constater que leur employeur se préoccupe de leur sécurité. Ces échanges sur le terrain nous permettent aussi de collecter des bonnes pratiques, que nous pouvons ensuite diffuser à d'autres équipes. Il est toujours difficile de corréler les indicateurs d'accidentologie avec les actions de prévention mises en œuvre, mais l'attention que nous portons à la sécurité de nos collaborateurs et les démarches entreprises portent leurs fruits : elles nous permettent d'avoir un taux de fréquence des accidents relativement faible pour la profession. ■

DES CAUSERIES DE PRÉPARATION

La division Tertiaire de SPIE Industrie & Tertiaire a été primée par le Concours Sécurité SERCE/OPPBT* pour ses « causeries de préparation ». Il s'agit d'un moment d'échange sur les chantiers, au cours duquel les salariés évoquent ensemble les tâches de la journée et valident le mode opératoire garantissant leur sécurité. Ils peuvent s'appuyer sur un guide mis à leur disposition, qui comprend, pour chaque tâche, des retours d'expériences ainsi que des bonnes pratiques collectées auprès d'autres équipes. L'objectif de ces « causeries de préparation » : faire de la sécurité une véritable culture d'entreprise. L'enjeu est que chaque personne, en arrivant sur un chantier, analyse les risques pour elle-même et pour les autres. Suite au succès de la démarche, ces « causeries » d'abord instaurées au sein de la direction opérationnelle Sud-Ouest ont été généralisées à l'ensemble de la division Tertiaire.

* **SERCE** : syndicat des entreprises de génie électrique et climatique.

OPPBT : organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics.

Des équipes socialement innovantes

Une politique affirmée et innovante en matière d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap...

CGI a mis en place deux équipes socialement innovantes pour EDF. Implantées à Amiens et à Lyon, elles sont aujourd'hui composées d'un quart de personnes en situation de handicap grâce à un partenariat conclu avec l'association APF Entreprises. **Jean-Michel Baticle, Président Europe de l'Ouest et du Sud de CGI** affirme : « Depuis plus de dix ans, CGI est engagée dans une politique volontariste en matière de handicap et œuvre quotidiennement pour le recrutement, l'inclusion, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous sommes fiers d'avoir pu proposer des dispositifs d'inclusion innovants à EDF en nous appuyant en particulier sur l'expertise de l'association APF Entreprises, référente dans ce domaine. Ces deux projets menés pour EDF contribuent à faire bouger les lignes sur le handicap. C'est une expérience riche d'enseignements que nous souhaitons systématiser auprès de nos clients. »

À Amiens, l'équipe assure la hotline informatique des 5 000 Conseillers clientèle d'EDF pour les 24 millions de clients particuliers...

Depuis avril 2017, une équipe incluant 5 personnes en situation de handicap employées par APF Entreprises, assure

l'assistance et le support technique aux opérateurs du centre de relation client dédié aux clients particuliers d'EDF. Localisée dans les locaux de CGI à Amiens, l'équipe gère plus de 17 000 demandes par mois en moyenne.

Les facteurs clés de réussite de ce projet sont les suivants :

- Un recrutement sur mesure en partenariat avec Pôle Emploi,
- Des formations adaptées basées sur des contenus sélectionnés par CGI et EDF,
- Deux équipes, CGI et APF Entreprises, parfaitement intégrées qui opèrent comme une seule et unique entité,
- La présence, aussi bien du côté de CGI que d'APF Entreprises, de Référents Fonctionnels et Techniques en charge de la formation continue et de la rédaction des procédures,
- Un savoir-faire de plus de 20 ans de CGI en matière de support applicatif.

À Lyon, l'équipe gère le centre de support utilisateurs d'EDF Production

Après une première phase de démarrage de 3 mois assurée par des professionnels de CGI, 6 personnes en situation de handicap employées par APF Entreprises, ont intégré l'équipe en janvier 2019. Elles accompagnent désormais au quotidien les agents et sous-traitants

« APF Entreprises se mobilise depuis plus de 80 ans pour défendre les droits et accompagner au quotidien les personnes en situation de handicap. En dépit d'obligations légales ambitieuses, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste deux fois plus important que celui de l'ensemble de la population. Ces deux projets démontrent qu'avec de la volonté et des ambitions fortes, l'inclusion de personnes en situation de handicap fonctionne et apporte une véritable valeur ajoutée aux entreprises », déclare Serge Widawski, Directeur National d'APF Entreprises.

d'EDF travaillant à la production nucléaire qui rencontrent des problèmes sur leurs ordinateurs, téléphones et logiciels. Les facteurs clés de réussite sont les suivants :

- D'importants efforts menés par CGI, APF Entreprises et Pôle Emploi afin d'identifier et sélectionner des personnes motivées pour s'investir dans un nouveau métier,
- La mise en place d'une formation dédiée pour appréhender le métier du support : les 6 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'une formation de deux mois et demi avant d'intégrer l'équipe.
- Un échange constructif et permanent entre APF Entreprises, CGI et EDF afin d'optimiser la montée en compétences des personnes : des sessions de sensibilisation et d'échange ont été mises en place par CGI pour les membres de l'équipe APF Entreprises/CGI afin d'aborder le sujet du handicap en entreprise. ■

PRÉVENIR LES CHUTES DE PLAIN-PIED

Outil d'analyse* et d'évaluation des risques

A. Analyser les situations suivantes en répondant à chaque question
B. Évaluer le niveau de risque de chute pour chaque situation

1

LES SALARIÉS ET LEURS POSTES DE TRAVAIL

Niveau de risque

Quels sont les postes de travail les plus concernés ?

Qui sont les salariés les plus exposés ?

Quelles sont les moments de l'activité les plus à risques ?

2

LE LIEU DE TRAVAIL

Niveau de risque

L'environnement des locaux comporte-t-il des dénivelés, escaliers, rebords... ?

Quels sont la nature et l'état des revêtements de sols ? (glissance, différence d'adhérence...)

Les salariés sont-ils exposés aux opérations de nettoyage ?

Le niveau d'éclairage des zones de circulation est-il suffisant et adapté ?

La signalisation est-elle suffisante et adaptée ?

3

LES DÉPLACEMENTS DANS L'ENTREPRISE

Niveau de risque

Un plan de circulation est-il prévu (oui/non) ?

Quels sont les types de trajet effectués pour se rendre à son poste de travail ?

Quels sont les trajets effectués au poste de travail ?

Des trajets sont-ils liés à des tâches de manutention ou de transport de charges ?

Des déplacements sont-ils effectués sous contrainte temporelle ?

Les flux de circulation sont-ils importants ?

4

LES TÂCHES ET LES ÉQUIPEMENTS

Niveau de risque

Certaines tâches sont-elles réalisées en co-activité ?

Les équipements utilisés sont-ils adaptés aux situations de travail et aux opérateurs ?

Certains matériels sont-ils dangereux ?

La maintenance des équipements et matériels est-elle assurée ?

* Les questions pour l'analyse des risques ne sont pas exhaustives et doivent être adaptées à votre entreprise

APPRÉCIATION DU NIVEAU DE RISQUE :

F = Risque Faible

M = Risque Moyen

É = Risque Élevé

Pas de santé sans hygiène !

L'hygiène régulière des mains, plus couramment appelée « lavage de mains », est un geste essentiel pour freiner la transmission des maladies...

LE SAVEZ-VOUS ?

Recommandé par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme la mesure d'hygiène la plus importante pour prévenir la transmission des infections, le lavage régulier des mains n'est pas encore systématique dans le quotidien pour nombre de personnes... Pourtant 80% des microbes se transmettent par les mains ! Chaque fois que nos mains se trouvent en contact avec une

personne malade ou un objet contaminé, bactéries et virus viennent s'y nicher. Indétectables à l'œil nu, ils peuvent être néanmoins responsables des maladies infectieuses telles que le rhume, la grippe, la gastro-entérite, la bronchite... (Source Santé Publique France). Se laver les mains est le moyen le plus efficace et le moins coûteux de prévenir ces maladies !

Le lavage des mains joue un rôle clé dans l'hygiène car c'est par les mains que se propage la majeure partie des maladies infectieuses ! Il faut donc se laver les mains régulièrement, et notamment à certains moments « essentiels » : avant de préparer les repas, de manger, après s'être mouché, après avoir toussé ou éternué, lors de chaque sortie et en rentrant au domicile, après avoir été en contact avec une

personne malade et bien sûr lorsqu'on est au travail ! Des gestes simples que l'on peut mettre en place dans son quotidien et qui permettent de limiter les risques de transmission de virus car ce sont des « gestes barrières ». C'est dans ce cadre qu'un Service de santé au travail francilien s'est associé à la « Journée nationale de l'hygiène des mains » (qui s'est déroulée les 13 et 14 mai dernier) et a organisé des actions de sensibilisation vers les salariés. Reportage.

Interview
Anne TRUONG
Infirmière en santé au travail

« **Faire passer un message fort !** »

Agir Mag : Pourquoi vous êtes-vous associés à la « journée de l'hygiène des mains » ?

Anne Truong : Ce thème a été validé par la majorité de l'équipe pluridisciplinaire de notre centre (médecins du travail, secrétaires médicales, IDEST...) lors d'un vote. Notre objectif premier était de faire passer un message fort de santé publique : l'importance d'une bonne hygiène des mains pour se protéger et protéger les autres afin de limiter la propagation des virus. Ensuite l'idée était de faire participer l'équipe, pour qu'il y ait une vraie dynamique collective.



COMMENT SE LAVER LES MAINS ?

- Il faut se laver les mains à l'eau et au savon (de préférence liquide) ;
- Pendant au moins 30 secondes ;
- En frottant les ongles, le bout des doigts, la paume et l'extérieur des mains, les jointures et les poignets ;
- Il faut se sécher les mains avec une serviette propre ou à l'air libre.

Découvrez la méthode image :
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Anim-023>

Une solution hydro-alcoolique peut aussi être utilisée sur des mains non souillées.

Agir Mag : Quelles ont été les actions menées à l'arrivée des salariés ?

A.T : Les actions ont été réalisées sur deux journées auprès de salariés convoqués pour leurs visites d'information et de prévention, tous corps de métiers confondus. Un affichage dans le centre a été mis en place puis les secrétaires ont fait passer aux salariés le test de la « boîte à coucou » après les avoir accueillis et obtenu leur accord. La « boîte à coucou » est un caisson pédagogique à UV (matériel médical) et à double visée (pour une utilisation par le testeur et le formateur). Il faut l'utiliser uniquement avec un gel phosphorescent (permettant une interprétation simplifiée, compte tenu de cet agent dans le gel) : la lampe à ultraviolet du caisson dévoile alors les zones où le gel a été appliqué correctement et celles où le gel fluorescent a été mal réparti... A la lecture du test,

les secrétaires ont coché sur une fiche spécialement élaborée à cet effet les zones mal nettoyées puis ont remis un questionnaire de connaissances aux salariés pour qu'ils le renseignent avant leur visite santé au travail.

Agir Mag : Comment s'est déroulée la visite santé travail ?

A.T : Les « VIP » se sont déroulées selon le même protocole mais avec un échange plus détaillé sur l'importance de l'hygiène des mains : interprétation des réponses faites au questionnaire de connaissances, visualisation et explication des zones mal nettoyées et action de prévention sur l'hygiène des mains. A la fin de la visite, chaque salarié est reparti avec son questionnaire et ses réponses, sa fiche « mains » avec les zones mal nettoyées et un flyer démonstratif sur le lavage des mains.

Agir Mag : Quel bilan faites-vous de cette action ?

A.T : Après leur visite, chaque salarié s'est vu remettre un coupon « oui » et « non » pour aller voter à l'accueil et dire s'il a été satisfait ou pas de cette action de sensibilisation. Sur le plan quantitatif, 63 salariés ont été reçus sur ces deux journées : 83% des salariés ont été satisfaits et 17% se sont abstenus de voter. De façon générale, nous considérons la journée comme étant réussie de par la satisfaction des salariés et l'implication positive de notre équipe. On estime d'ailleurs qu'il serait pertinent de réitérer cette démarche de sensibilisation l'hiver prochain afin de sensibiliser la population aux virus hivernaux et indirectement à la vaccination antigrippe. ■

ANALYSER LE RISQUE BRUIT

1

CONNAÎTRE LA RÉGLEMENTATION

Valeurs	Paramètres	Seuils d'exposition	Actions
Valeur d'exposition inférieure déclenchant l'action de prévention	Exposition moyenne (8 h)	80 dB(A)	<ul style="list-style-type: none"> • Protecteurs individuels contre le bruit (PICB) • Information et formation sur les risques • Examen audiométrique à la demande
Valeur d'exposition supérieure déclenchant l'action de prévention	Exposition moyenne (8 h)	85 dB(A)	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure technique de réduction du bruit • Mise en place d'une signalisation adaptée • Utilisation effective des PICB • Surveillance médicale renforcée (SMR)
Valeur limite d'exposition	Exposition moyenne (8 h)	87 dB(A)	<ul style="list-style-type: none"> • Seuil à ne dépasser en aucun cas • Mesures immédiates de réduction

2

QUANTIFIER LE BRUIT

- Des événements bruyants se produisent-ils dans l'entreprise ? De quelle durée, de quelle fréquence et de quelle intensité ?
- Existe-t-il des sources bruyantes externes à l'entreprise ? Si oui, de quelle nature et de quelle intensité ?
- Les nuisances sonores sont-elles habituelles ou inhabituelles ? Est-ce qu'il s'agit de fréquences quotidiennes ?
- Les salariés ont-ils déjà exprimé leur exposition à des nuisances sonores ?
- Les salariés risquent-ils d'entendre moins bien sur leur(s) lieu(x) de travail des signaux sonores nécessaires à leur sécurité (alarme, téléphone,...) ?
- Dans le cadre d'un travail de bureau, faut-il fermer la porte pour entendre correctement un correspondant au téléphone ?

3

MESURER LES EFFETS DU BRUIT

Estimation et Mesurage du bruit	Groupe A	Groupe B	Groupe C
• Estimation du bruit par poste (*)			
• Réaliser une cartographie pour chaque groupe concerné (postes, services...)			
• Niveau d'exposition des groupes homogènes (**)db(A)db(A)db(A)
• Classer les sources sonores par typologie (bruits continus, intermittents, impulsionnels...)			
• Activités et opérations estimées bruyantes ?			
• Quand se produisent les phases d'exposition des salariés ?			

(*) Estimation approximative par poste : Cf. INRS ED 808
 (**) Un groupe d'exposition homogène est constitué de plusieurs salariés effectuant des travaux typiques semblables et exposés dans les mêmes circonstances

4

PRÉVENIR & PROTÉGER

Plan d'action	Groupe A	Groupe B	Groupe C
• Quelles protections collectives ?			
• Quels PICB ? Taux de port ?			
• Signalisation des zones à risques ? Oui/Non			
• Information aux risques bruit ? Oui/Non			
• Examen médical préventif ? Qui ?			
• Surveillance médicale renforcée ? Qui ?			

« PDP » : recommandations de bonne pratique

La Haute Autorité de Santé (HAS) a formalisé des recommandations de bonne pratique pour Prévenir la Désinsertion Professionnelle (PDP) des travailleurs...

Les objectifs sont d'une part de proposer un socle commun pour contribuer au maintien en emploi des travailleurs ayant un ou plusieurs problèmes de santé (en première intention dans l'entreprise d'origine) et pour prévenir leur désinsertion professionnelle ; d'autre part d'améliorer la lisibilité et la cohérence de la prise en charge des personnes en risque de désinsertion professionnelle. Les recommandations se déclinent en recommandations générales s'appliquant quelle que soit la pathologie (des recommandations spécifiques liées à certaines pathologies ont été émises le cas échéant).

Maintien en emploi : mission des services de santé au travail

Le maintien en emploi fait partie intégrante de la mission des services de santé au travail (SST). L'HAS émet les recommandations suivantes pour la stratégie de maintien en emploi :

- Le maintien en emploi ne se limite pas aux salariés en arrêt de travail mais nécessite d'anticiper les difficultés et mesures mobilisables en amont de tout arrêt ;
- Il est recommandé d'adapter les exigences du poste de travail aux capacités résiduelles du salarié et aux limitations fonctionnelles entraînées par sa pathologie ;

- Lorsqu'un licenciement pour inaptitude médicale est envisagé, il appartient au SST d'informer et de conseiller le travailleur sur les relais et les acteurs susceptibles de l'accompagner dans son parcours professionnel et de favoriser son employabilité ultérieure.

L'HAS souligne que si la structure qui pilote le plan de retour au travail/maintien en emploi d'un travailleur est extérieure au SST, elle doit être informée des contraintes de l'environnement et du poste de travail, ainsi que des limitations fonctionnelles et des capacités résiduelles du travailleur par l'intermédiaire de celui-ci ou avec son accord exprès. Cette structure extérieure doit alors travailler en concertation avec le médecin du travail et son équipe tout au long du plan d'action.

Respect du cadre déontologique et éthique

Les actions de maintien en emploi doivent être mises en œuvre dans le respect des règles déontologiques et éthiques des professionnels concernés et dans le respect de la personne L'HAS recommande, pour tous les travailleurs :

- Une information loyale, claire et appropriée visant à favoriser son implication et son autonomie dans la démarche de maintien en emploi ;
- La compréhension partagée des enjeux du maintien en emploi, entre le travailleur, son médecin traitant, son médecin du travail, l'employeur, et les

autres acteurs impliqués dans le processus le cas échéant, dans le respect de la déontologie ;

- La clarté et la cohérence des messages délivrés par ces différents acteurs ;
- La traçabilité des échanges entre ces acteurs, notamment sous la forme de courriers ou de fiches de liaison ;
- La cohérence des mesures de maintien en emploi mises en œuvre par ces différents acteurs.

Facteurs susceptibles d'influencer le pronostic professionnel

Il est recommandé aux acteurs du maintien en emploi de rechercher les facteurs susceptibles d'influencer négativement comme positivement le pronostic professionnel. Ces facteurs concernent le travailleur ou son environnement de travail. Pour tous les travailleurs, il est recommandé :

- De promouvoir par tout moyen la visée de pré-reprise ;
- D'inciter les entreprises à communiquer avec le médecin du travail/le SST, concernant les absences répétées ou prolongées ;
- D'évaluer les conséquences sociales et familiales de l'arrêt de travail, avec l'appui si nécessaire de l'assistant(e) de service social. ■

Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes...

En matière de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel, on observait souvent en entreprise l'absence de procédure spécifique de prévention et d'accompagnement. La loi du 5 septembre 2018 dite « Loi Avenir » a en conséquence renforcé le dispositif législatif et instauré un dispositif d'accompagnement, via l'instauration de « référents harcèlement »... Le point complet avec Anne-Laurence Faroux et Amélie Charbonnelle.



Par Anne-Laurence Faroux
Associée
& Amélie Charbonnelle
Avocate du département droit social
Cabinet SIMON Associés

La loi dite « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 consacre un chapitre

entier à « l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et à la « lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ». En matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la loi a inscrit des nouvelles obligations entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019.

Une obligation d'information renforcée !

Le premier moyen mis en place par la loi « Avenir Professionnel » a été d'étendre l'obligation d'information posée à l'article L. 1153-5 du Code du travail. Auparavant, l'employeur était simplement tenu d'afficher, sur les lieux de travail et les locaux dans lesquels se faisait l'embauche, le texte de l'article 222-33 du Code pénal définissant l'infraction de harcèlement sexuel. Désormais, cette information ne se limite plus à la reproduction de ce texte mais comprend également :

- Les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes aux salariés en matière de harcèlement sexuel (actions devant le Conseil de prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations, plainte pénale contre le harceleur, etc.) ;

- Les coordonnées des autorités et services compétents dont la liste est fixée à l'article D. 1151-1 du Code du travail.

Le Guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du Ministère du travail précise que cette information peut se faire par tout moyen. Par exemple, pour les salariés et les stagiaires, cela peut prendre la forme d'un affichage dans les locaux ou sur le site intranet de l'entreprise. S'agissant des candidats à un emploi ou à un stage, l'affichage de cette information pourra être fait sur la porte des locaux où se déroulent les entretiens ou bien par le biais d'un message intégré dans les mails adressés aux candidats avant chaque entretien. Un modèle de communication figure dans le Guide pratique du Ministère du travail.

La désignation obligatoire de référent(s)

Une des nouveautés instaurées par la loi « Avenir Professionnel » est la création d'un nouveau statut de référent au sein de l'entreprise. Ainsi toutes les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent qui sera



La réponse pourrait être différente si la désignation comme référent concernait un ou une salarié(e) dont les fonctions sont sans rapport avec les missions du référent en matière d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. La loi n'attache aucune sanction à cette obligation nouvelle de désigner un référent. Toutefois, une telle omission pourrait être considérée comme un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en cas de harcèlement sexuel avéré par exemple. Enfin, la loi est muette sur la durée de la désignation de ce référent et comment l'employeur pourrait le révoquer et en nommer un nouveau.

Référent de l'entreprise vs référent du CSE...

Par ailleurs, dans les entreprises ayant un Comité social et économique, le CSE doit également désigner, à la majorité des membres présents, son propre référent « en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste » parmi ses membres dès la première réunion du CSE nouvellement élu et ce, pour la durée du mandat des membres élus du comité.

Le référent désigné par le CSE bénéficie, comme les autres membres du CSE, de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il peut être ainsi intéressant de désigner un membre du CSE qui fait également partie de la Commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe. En tant que membre du CSE, ce référent bénéficiera des moyens et des ressources attachées à son mandat pour exercer ses missions de référent. Il est toutefois regrettable que le législateur n'ait pas prévu une formation spécifique pour ce référent au regard des particularités des missions qui lui sont confiées.

Les missions de ce référent CSE et celles du référent désigné par l'entreprise sont, au regard du texte législatif, identiques. Peut ainsi se poser la question de l'articulation des missions de ces deux référents au sein des entreprises de plus de 250 salariés. Il semble nécessaire que ces deux référents exercent leurs missions de concert au regard de la mission sensible dont ils sont investis ! ■

« chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». L'employeur reste libre du choix de son référent. En effet, aucune condition particulière n'est imposée quant à la désignation de ce référent par la loi. Le Ministère du travail laisse entendre qu'un membre du service chargé des ressources humaines de l'entreprise constituerait un choix sensé. Il semble également que lorsqu'il existe au sein de l'entreprise, des personnes dont les fonctions sont dédiées à la gestion des risques psychosociaux ou à l'hygiène et à la santé, elles pourraient constituer un choix cohérent de référent.

Le guide pratique du Ministère du travail est un peu plus éloquent que la loi sur les missions qui seraient dévolues au référent. Ses missions pourraient porter notamment sur :

- La réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- La réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise ;

- L'orientation des salariés vers les autorités compétentes ;

- La mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ;

Que doit faire l'employeur ?

La question peut se poser de savoir s'il est nécessaire de recueillir l'accord exprès de la personne qui sera désignée comme référent et si cela doit faire l'objet d'un avenant contractuel ou d'une rémunération supplémentaire. Si une note de désignation d'un référent semble un passage nécessaire, la rédaction d'un avenant contractuel voire l'allocation d'une rémunération supplémentaire ne semblent pas obligatoires si au regard du poste occupé par le référent choisi, ses missions de référent ne constituent finalement qu'une adjonction de tâches entrant dans sa qualification. Cette désignation ne constituerait alors qu'un simple changement des conditions de travail du salarié choisi comme référent. Le choix d'une personne travaillant déjà au sein du service des ressources humaines prend alors tout son sens.

ÉVALUER ET PRÉVENIR LES TMS EN 3 ÉTAPES

1

MOBILISER

Objectif	Outils	Référents
Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche de projet • Réunion d'information • Actions de sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • CHSCT / CSE • Médecin du travail • Représentants du personnel • Salariés

2

ÉVALUER

Objectifs	Outils	Référents
Connaître le risque : <ul style="list-style-type: none"> • Historique des maladies professionnelles • Bilan des arrêts de travail • Changement dans l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Données médicales • Rapport annuel du CHSCT • Bilan social • Entretiens • Document Unique 	<ul style="list-style-type: none"> • Médecin du travail • CHSCT / CSE • DRH • ...
Analyser les situations de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Dépistage/diagnostic • Interprétation des déterminants (vécu du travail, équipements, stress, ambiance...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Check-list OSHA • Questionnaire TMS INRS • Entretiens 	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés • DRH • Chef de projet • Chef de chantier • Médecin du travail • IPRP
Évaluer les facteurs de risques biomécaniques : <ul style="list-style-type: none"> • Effort • Répétitivité • Postures 	<ul style="list-style-type: none"> • OREGÉ 	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés • Experts pluridisciplinaires

3

CHANGER

Objectifs	Outils	Référents
Transformer le travail et réduire les contraintes : <ul style="list-style-type: none"> • Conception des outils et produits • Organisation de la production • Organisation de l'activité • Ergonomie du poste de travail • Aménagement de l'espace 	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche organisationnelle et ergonomique 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail pluridisciplinaire
Acquérir les bonnes postures et pratiquer les gestes adaptés : <ul style="list-style-type: none"> • Former les opérateurs aux gestes et postures professionnels (hygiène de la position assise, analyse gestuelle) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation PRAP (prévention des risques liés aux activités physiques) 	<ul style="list-style-type: none"> • Service de Santé au Travail • CRAMIF

Trajets domicile-travail : mobilités et enjeux

Loi relative à la Transition énergétique, obligation des Plans de Mobilité, projet LOM en débat... ont situé les mobilités des professionnels dans le périmètre des enjeux économiques, environnementaux et sociaux...

Les déterminants de ces mises à jour législatives et réglementaires ont explicitement trait à la diminution de l'empreinte écologique, à la congestion des infrastructures en métropoles ainsi qu'à la sollicitation des moyens de transport. Mais que peut faire l'employeur en pareille configuration ?



3 questions à Jean-Claude Robert
Délégué général PSRE*

« L'impact des trajets sur la QVT est indéniable »

Agir Mag : Que représentent les trajets domicile-travail ?

Jean-Claude Robert : On estime que 26 millions de salariés se rendent chaque jour au travail et en reviennent (dont 17 millions quittant leur commune de résidence, d'après une enquête de l'Insee). Parmi eux, deux sur trois utilisent leur voiture. Le temps de trajet moyen est d'un peu plus de 30 minutes, c'est-à-dire plus d'une heure aller-retour. Ce temps

de trajet augmente peu à peu du fait de la congestion croissante de la circulation dans les métropoles, et de la concentration des emplois en régions dans des zones d'activités situées à l'écart des nœuds routiers. Ces trajets sont une source de fatigue et de stress pour beaucoup de travailleurs. Et inévitablement, un conducteur stressé et fatigué risque davantage d'avoir un accident... En 2017, la Sécurité Sociale a recensé plus de 60000 accidents corporels lors de ces trajets : c'est 7% des accidents du travail. Plus de 400 personnes sont mortes sur la route en allant ou en revenant du travail... le chiffre est colossal !

Agir Mag : Réduire les trajets domicile-travail aurait plusieurs impacts bénéfiques...

J.C-R : Oui, il faut bien sûr évoquer l'impact sur la santé : plus les trajets sont longs, plus les conducteurs prennent de risques et ont des accidents, comme le montre une étude Ifop menée en 2019 pour PSRE. Mais cela aurait aussi un impact économique : un trajet plus court, c'est moins de carburant consommé, moins de dépenses d'entretien et de réparations sur son véhicule... L'impact serait également environnemental, avec moins d'émissions de CO2 et de particules fines. Réduire les trajets serait

enfin bénéfique pour le bien-être des salariés, qui gagneraient du temps pour leurs loisirs et leur vie de famille, et seraient moins fatigués et stressés.

Agir Mag : Comment les employeurs peuvent-ils agir ?

J.C-R : La première chose à faire, c'est assouplir autant que possible les horaires de travail de leurs salariés. S'ils peuvent éviter de circuler aux heures de pointe, ils gagneront du temps. Il est aussi possible d'organiser des réunions d'information sur les transports en commun, en expliquant les tarifs et les abonnements, ou de mettre en place des incitations à utiliser le vélo ou le covoiturage. Quelques employeurs mettent ainsi à disposition des vélos électriques en libre-service, ou des places de parking dédiées aux covoitureurs. Certaines entreprises se regroupent pour trouver des solutions, en concertation avec les collectivités locales : elles peuvent ainsi obtenir, par exemple, l'installation d'arrêts de bus proches des zones d'emploi et des fréquences adaptées aux heures d'embauche et de débauche.

Les employeurs ont un intérêt incontestable à agir : les accidents sur ces trajets suscitent plus de 4 millions de journées d'arrêts de travail... Un accident de la route provoque en effet un arrêt moyen de 67 jours, davantage encore lorsqu'il est survenu en deux-roues. Et l'impact de ces trajets sur la qualité de vie au travail (QVT) est indéniable : tenter de les réduire ne peut qu'être bénéfique aux salariés... ■

Les plans de mobilité

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises de plus de 100 salariés ont l'obligation de mettre en place un plan de mobilité. Objectif : réduire l'usage de la voiture individuelle au profit d'alternatives plus durables. Dans les faits, près de 2 entreprises sur 3 n'ont pas encore établi de plan...

*Association Promotion et Suivi de la Sécurité Routière en Entreprise



La prévention 4.0



Plateformes numériques, formations par serious games, intelligence artificielle, objets connectés, applis de sensibilisation : la prévention des risques n'échappe pas à la transformation numérique. Si on ne peut que se réjouir de cette démocratisation des outils virtuels, la vigilance s'impose néanmoins pour qu'ils ne se substituent pas à une démarche de prévention en temps réel...

Les professionnels le savent : une démarche de prévention efficace est un ensemble d'actions basées sur une analyse scrupuleuse de l'environnement et des conditions de travail des salariés. Cette démarche, qui implique l'adhésion des collaborateurs et sous-traitants concernés, doit être organisée, planifiée et régulièrement évaluée, avec des actions correctives quand survient une difficulté. Le rôle de l'humain est prépondérant dans le succès des dispositifs, qu'ils soient individuels ou collectifs : le dialogue est indispensable à la mise en œuvre des actions de prévention et le retour d'expérience est une source d'enseignement précieux. Aujourd'hui, les modes de communication en temps réel sont amplifiés, notamment par le biais des réseaux sociaux qui permettent aux entreprises et à leurs salariés de communiquer dans des délais très rapides.

Dans certains grands groupes, c'est même un écosystème à part entière qui structure la sensibilisation aux risques professionnels. Le cycle de vie des produits s'est considérablement raccourci au cours de ces vingt dernières années et les processus de production se sont adaptés à ce nouveau rythme, en devenant de plus en plus simultanés alors qu'ils étaient traditionnellement séquentiels. Les progrès informatiques ont suivi cette transformation, avec des outils de prévention plus ciblés, plus visuels et plus ergonomiques. Se dirige-t-on vers une prévention 100% numérique ?

De quoi parle-t-on ?

• Quelques jalons historiques

La prévention intégrée, qui peut se définir comme l'identification des risques a priori, est concomitante à cet essor technologique. Très vite sont ap-

parus des outils de prévention dès la conception, qui permettent de visualiser de façon précise les risques liés aux situations de travail. Auparavant, la prévention s'appliquait surtout de manière corrective, après la survenue d'un accident ou d'une panne, pour éviter qu'ils se reproduisent. Le dessin assisté par ordinateur existe depuis les années 60, mais c'est véritablement dans les années 80 que l'on a vu éclore des outils de modélisation de plus en plus sophistiqués, qui permettaient de rendre compte, très distinctement, des détails spécifiques de chaque métier, poste de travail ou parcours professionnel. La 2D ne s'est développée que dans les années 80, passant d'une représentation plane à une vision en relief des machines et des processus. Cette méthode en volume marque le début des outils de prévention modélisée, basée sur des simulations à partir de situations de



travail réelles. Ces outils intelligents permettent de baliser le cadre professionnel des salariés, selon leur métier. Si l'un d'entre eux doit soulever une charge maximale de 15 kilos, le logiciel indiquera par un signal l'impossibilité de poursuivre la tâche : on parle alors de standards prédéterminés, qui constituent une avancée importante en matière de prévention des risques a priori. C'est aussi à cette époque que la notion de « mannequin numérique »

a révolutionné la prévention : il était possible de représenter, de façon statique, un salarié dans son environnement de travail et donc d'analyser les risques liés à sa situation spécifique : une posture sensible, un outil dangereux, un voisinage imprévisible. C'est alors qu'on a pu commencer à étudier l'impact des mouvements dès la conception des outils, et par conséquent d'agir très en amont de la mise en production réelle.

• Les atouts du numérique

Cette révolution digitale, qui n'est pas près de se tarir avec l'évolution des technologies émergentes, comporte de nombreux avantages en matière de prévention. La réalité virtuelle, qui permet une immersion des sens et de la motricité dans un cadre totalement numérisé en est le meilleur exemple : quoi de mieux pour simuler une situation de travail et en identifier les risques par l'intéressé lui-même ? En

© Crédit Photo : PADOA



3 questions à :
Cédric Mathorel
Directeur général
PADOA

« Comprendre la portée et l'utilisation des données... »

Agir Mag : En quoi consiste votre outil de pilotage des données santé-travail ?

Cédric Mathorel : Les co-fondateurs de PADOA ont créé cette start-up, à l'origine, à partir d'un constat simple : le système de santé au travail (SST) occupe une place centrale en matière de prévention mais n'est pas outillé pour répondre efficacement aux besoins, ce qui entraîne notamment un déficit de collaboration entre employeur et salariés. Or, les services de santé au travail sont très légitimes, grâce à leurs compétences et à leur vision globale des entreprises, et il était important de transformer la « visite médicale » vécue comme une obligation réglementaire en un processus constructif et utile pour la prévention. En créant une plateforme dédiée, ouverte aux salariés et aux employeurs, nous faisons le pari d'une relation de partenariat, où l'employeur et le salarié n'ont plus le sentiment de subir sans comprendre l'utilité du système de santé au travail. Sur cette plateforme digitale, sont collectées les données de santé des collaborateurs à plusieurs étapes de leur vie au travail : une pré-visite connectée réalisée par le salarié lui-même donne par exemple des informations utiles à la visite médicale proprement dite qui s'en trouve mieux

ciblée. Le médecin du travail, qui aura eu le temps de prendre connaissance de son dossier avant l'entretien, pourra donc axer son examen sur des aspects spécifiques, sans toutefois exclure, bien entendu, l'examen clinique global. Ainsi, si le salarié est exposé à certains risques professionnels spécifiques, le diagnostic s'en trouvera plus rapide et le professionnel de santé pourra y consacrer plus de temps dans son entretien et fournir un accompagnement plus pertinent. Le dossier médical du salarié figure aussi sur la plateforme : intuitif au point de se faire oublier, il permet au médecin du travail de se concentrer sur le suivi du salarié plutôt que sur la saisie informatique de données. Quant au salarié, il a accès sur son portail personnel sécurisé à tous ses résultats, à ses attestations, aux recommandations du médecin du travail et il gère aussi les notifications pour ses prochains rendez-vous.

Agir Mag : Comment la numérisation des données peut-elle contribuer à améliorer la prévention sur le terrain ?

C.M : Au-delà de l'outil, il faut comprendre la portée de l'utilisation des données qui en est faite. Grâce à une collecte systématique et homogène de ces données, les professionnels de santé au travail sont plus à même d'avoir une vision globale de tel ou tel facteur de risque en comparant des typologies de salariés, de métiers ou même d'environnements géographiques. L'analyse statistique permet en outre de mesurer l'impact des mesures de prévention, à l'échelle d'une entreprise, d'un secteur, d'un métier ou d'une région. Ce qui peut être fort utile sur le plan épidémiologique dans le cas d'expositions à

certaines risques spécifiques. Un autre exemple : si un grand nombre de salariés se plaint du bruit, et que le médecin du travail constate en effet des anomalies auditives, il peut intervenir auprès de l'employeur, même si le bruit n'a pas été identifié comme risque interne a priori. La nuisance sonore peut aussi provenir de l'environnement immédiat, en dehors de l'entreprise, et l'analyse statistique facilite le repérage de ce genre de problème, qui serait passé inaperçu en temps normal. On sort de l'approche empirique pour une relation collaborative, qui valorise les données individuelles dans une perspective de prévention collective. Une prochaine étape consistera à développer des alertes automatiques en cas de besoin ou des animations périodiques, sur les troubles musculo-squelettiques ou les risques psycho-sociaux par exemple, en lien avec un métier particulier ou un environnement spécifique

Agir Mag : La question de la protection de données confidentielles personnelles est posée...

C.M : Les professionnels de santé au travail sont habitués à préserver la confidentialité du dossier médical. Qu'il soit numérique ou pas ne change rien à cette pratique, qui est au contraire renforcée par les systèmes de sécurité numérique. D'ailleurs, les salariés répondent en moyenne à plus de 98% des questions du questionnaire de diagnostic individuel, sans qu'aucune ne soit obligatoire. Ils sont aussi 85% à juger l'approche de la pré-visite utile ou très utile pour le suivi de leur santé au travail, ce qui montre que l'approche active est appréciée.

3 questions à :

Amandine Brugière

Responsable du département
veille, études et prospective
ANACT

« Intégrer le bien-être au travail dans la transformation digitale »

Agir Mag : Quel est le but du « Transformateur numérique » ?

A.B : Il s'agit d'un dispositif d'incubation qui vise à accélérer les initiatives numériques afin qu'elles contribuent à l'amélioration des conditions de travail. Porté par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et la FING (Fondation Internet Nouvelle Génération), un think Tank de référence pour anticiper les transformations digitales, il s'inscrit dans le plan NET (Numérique Emploi Travail) du Ministère du Travail. Notre société se transforme à un rythme très soutenu, et l'enjeu consiste à construire de nouveaux équilibres pour que les salariés ne subissent pas les évolutions technologiques comme de nouvelles contraintes ou comme une forme d'aliénation : il est essentiel que l'autonomie, la flexibilité et la responsabilisation accrues liées au numérique ne soient pas vécues comme une menace sur la qualité de vie au travail. Notre mission est donc de veiller à intégrer le bien-être au travail dans chaque projet de transformation digitale, en remettant l'humain et le collectif de travail au cœur du changement.

Agir Mag : Comment fonctionne ce dispositif ?

A.B : Après un appel à candidatures, quinze porteurs de projets sont sélectionnés. Pendant 2 jours, ils travaillent sur leur projet avec un regard nouveau apporté par les experts du

réseau ANACT-ARACT et FING : sociologues, psychologues du travail, ergonomes, experts du numérique. A l'issue de cette première phase, quatre finalistes bénéficient d'un accompagnement personnalisé dans l'expérimentation de leur projet, au cours des six mois qui suivent. Cela permet notamment de mesurer sur le terrain l'impact social de transformations comme la mise en place du télétravail ou des changements dans le management de l'organisation. Le fait de travailler avec des pairs permet aux porteurs de projets de se constituer un réseau, et de développer des solutions en bénéficiant de l'expertise d'autres métiers. Se confronter, quand on est par exemple une start-up à vocation commerciale, à un spécialiste de l'innovation ou du dialogue social est une source d'amélioration de son projet.

Agir Mag : En quoi l'innovation sociale peut-elle contribuer à l'amélioration des conditions de travail ?

A.B : L'innovation sociale doit être un levier d'amélioration des conditions de travail. Cela nécessite de replacer l'expérience travailleur/collaborateur au cœur même des projets d'innovation, et de ne pas se focaliser seulement sur l'expérience du client ou de l'utilisateur. Concrètement, cela peut vouloir dire repenser l'organisation du travail, le fonctionnement des collectifs, les possibilités de régulation du dialogue professionnel et social, la montée en compétences ou encore la mobilité professionnelle. Or, ce sont des dimensions souvent laissées de côté, jusqu'à ce que les problèmes apparaissent. Le Transformateur aide les porteurs de projets à faire un pas de côté et à mieux anticiper les impacts sociaux, à la fois au sein des équipes projets mais aussi vis-à-vis des utilisateurs.

déployant une activité humaine dans un univers artificiel, les perspectives sont immenses à la fois en matière de formation, de conception des outils et des postes de travail, mais aussi de sensibilisation aux scénarios de danger. Un salarié peintre en bâtiment pourra se confronter très efficacement au risque de chute sans garde-corps et, par la même occasion, apprendre les normes qui régissent sa profession. La réalité augmentée facilite encore davantage cette assimilation des connaissances par une transformation de la réalité, contrairement à la réalité virtuelle qui plonge un individu dans un monde virtuel calqué sur l'existant.



Si une entreprise souhaite imaginer l'impact humain, organisationnel et fonctionnel d'un nouveau procédé, il peut avoir recours à la réalité augmentée, qui superpose numériquement le changement escompté. L'analyse des risques en est grandement facilitée, puisque les préventeurs peuvent identifier les différents facteurs de risques liés à cette modification de l'environnement de travail. L'AFPA (Association Professionnelle de Formation pour les Adultes) s'est penchée sur l'apport de l'ingénierie numérique sur le plan de la pédagogie. Elle a notamment travaillé sur les formations techniques, comme la soudure, qui s'apprennent

jusqu'alors presque exclusivement par l'utilisation manuelle en situation réelle. La simulation dynamique est un réel progrès dans l'apprentissage d'actes dangereux ou complexes, car ils permettent la répétition avant d'acquiescer une parfaite maîtrise du geste, de la posture ou du procédé.

● **Un apprentissage plus coopératif**

Le Plan Santé Travail (PST) 2016-2020, qui entend faire de la prévention une priorité, propose que les technologies numériques soient mises au service de la qualité de vie au travail (*lire interview Cédric Mathorel*), pour contribuer davantage au dialogue

social. En prônant une méthode de construction participative, il est clair que le Gouvernement relie avancées digitales et dialogue professionnel au sein des entreprises. Pour les salariés, le fait de pouvoir visualiser les choses dans un cadre immersif, souvent avec un casque de réalité virtuelle, est la plupart du temps perçu comme un jeu. Cette approche ludique facilite l'adhésion des collaborateurs, qui deviennent au sens littéral des acteurs de la prévention, en s'appropriant les codes et les consignes de l'exercice. Cet état d'esprit favorise donc le dialogue entre collègues confrontés à la même situation de risque, mais égale-





EVICS, LA PLATEFORME IMMERSIVE DE L'INRS

Le projet « Environnement Virtuel pour la Conception de Systèmes sûrs » (EVICS) a été lancé dès 2002 par l'INRS qui souhaitait agir sur la conception d'équipements sécurisés, mais aussi améliorer le dialogue entre concepteur et utilisateur. Piloté par une équipe pluridisciplinaire, il a porté sur deux types d'applications : la modélisation virtuelle d'une presse plieuse d'une part et la formation au risque chimique en atelier de vernissage d'autre part.

Les principaux enseignements de cette étude :

- Des écarts subsistent entre travail réel et tâche virtuelle ;
- Les progrès sont notables en ergonomie, en réduction de cycle de lancement et en amélioration des interventions de maintenance ;
- Les bénéfices sont importants en matière de pédagogie active ;
- Le coût des équipements virtuels est un frein économique au développement des plus petites structures.

Source : INRS

ment avec la hiérarchie qui est associée au principe du jeu. Le virtuel est également indissociable du principe de télétravail, qui prend une ampleur considérable dans de nombreux secteurs. C'est donc la représentation toute entière du monde du travail qui est en train d'évoluer en profondeur, et pour laquelle il est judicieux d'en anticiper les mutations stratégiques et organisationnelles dès maintenant (*Lire interview Amandine Bru-*

gière). Pour que le numérique reste un atout et ne creuse pas l'écart entre salariés selon leur degré de culture numérique...

Les domaines d'application

- **Réalité virtuelle : mieux percevoir l'environnement global**

Au-delà du bénéfice pour le salarié et son poste de travail direct, la réalité virtuelle favorise une meilleure vision de



l'environnement de travail tout entier, grâce à l'interface entre l'homme et le système. On parle alors de démarche itérative dans la mesure où le concepteur est impliqué dès le départ dans le système virtuel, et qu'il peut par conséquent agir lui-même en actions correctives successives, après avoir visualisé les effets sur l'utilisateur. L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) parle de boucle de rétroaction, qui permet d'exploiter les résultats de

la simulation et, par conséquent, de diminuer au mieux les risques résiduels (*voir encadré « EVICS »*). C'est donc un gain de temps et d'efficacité important pour les entreprises qui peuvent, en outre, se projeter par rapport aux autres postes de travail impactés par le changement.

● *Un robot reste un robot...*

Quelle que soit la technologie utilisée, il faut se souvenir qu'une machine ou un processus digital est toujours le fait de l'homme, et que l'interaction entre celui qui pilote le dispositif et celui qui en bénéficie demeure la clé d'un fonctionnement efficace. Comme en chirurgie, où le plus précis des robots ne remplacera jamais la main du praticien ; ces dispositifs robotisés sont manipulés à distance par un spécialiste dont l'expertise est inégalable. Néanmoins, dans un futur pas si lointain, en médecine comme dans l'industrie, la « cobotique » (ce néologisme, qui associe robotique et collaboration, définit les robots collaboratifs, dont la mission est d'assister l'Homme. Ils dépassent les capacités humaines mais l'individu conserve les facultés d'analyse et de prise de décision, NDLR) permettra que certains actes puissent être programmés et s'effectuer seuls, sur la base d'opérations similaires, grâce à l'intelligence artificielle qui aura assimilé toutes ces données avec une précision exceptionnelle.

● *Le cas des exosquelettes*

Les exosquelettes, ces systèmes mécaniques ou textiles qui constituent une assistance physique au port de charges lourdes, sont parfois robotisés alors que la majorité d'entre eux sont mécaniques. Ils fonctionnent grâce à un ordinateur intégré qui opère une détection intelligente des mouvements du corps. Si leur usage peut soulager l'opérateur, ils peuvent limiter les troubles musculo-squelettiques (TMS) mais en aucun cas les éviter, tout comme ils ne peuvent agir contre la répétitivité de certains gestes. La vigilance s'impose donc avec ce type de dispositif, qui ne s'adapte pas forcément non plus à toutes les situations de travail ni à toutes les morphologies. Il peut, en outre, déplacer certaines charges sur d'autres parties du corps et générer des troubles mécaniques,

physiques ou cognitifs; une évaluation préalable par les services de santé au travail s'impose donc.

● *Et des « serious games »*

Les serious games, fort opportunément prisés par les organismes de formation en prévention des risques, sont à mi-chemin entre l'apprentissage et les codes ludiques du jeu vidéo. Ils permettent, grâce à la réalité virtuelle, de se familiariser avec une situation de travail, d'éprouver concrètement les risques liés à une tâche ou encore de tester ses réflexes lors de la survenue d'un incident. L'avantage du serious game est qu'il permet de sensibiliser des publics peu réceptifs aux modèles de formation classique, et de les plonger dans un cadre très proche des problématiques de leur quotidien. Certains groupes créent d'ailleurs leur propre serious game pour plus de similitudes avec leur environnement.

Quant aux objets connectés (par wifi ou par bluetooth), ils fonctionnent à partir d'algorithmes, d'intelligence artificielle et de big data. Ils connaissent une croissance sans égale, estimée à plus de 30% par an ! Ces objets captent, stockent et transmettent des données en connexion avec d'autres systèmes d'information de l'entreprise, leur gestion nécessite un temps d'apprentissage pour les utiliser à bon escient et éviter, une fois encore, les disparités entre salariés. S'ils s'avèrent en effet utiles pour détecter des dangers, faire de la maintenance prédictive ou mesurer la pénibilité de certaines tâches, ils peuvent aussi devenir une source de stress pour ceux qui les emploient...

Risques et opportunités...

La digitalisation de la prévention représente des opportunités déjà à l'œuvre et d'autres encore insoupçonnées... Elle s'inscrit dans le mouvement de la transformation numérique ET de la transformation du travail. A ce titre, les projets de transformation numérique n'échappent pas à la complexité des enjeux de conduite du changement et de l'anticipation des impacts humains et sur le travail... D'où la nécessité d'accompagner l'innovation et de ré-



© Crédit Photo: Clarté

3 questions à :
Alexandre Bouchet
Directeur
CLARTÉ

« L'essentiel est d'être dans la prévention et non dans la stigmatisation... »

Agir Mag : Quelle est votre activité ?

Alexandre Bouchet : CLARTÉ est un centre de conseil et d'innovation en réalité virtuelle et augmentée, labellisé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Nous faisons du conseil et de l'assistance à maîtrise d'ouvrage aux entreprises qui souhaitent accélérer leur développement technologique. Nous explorons les usages du virtuel et des réalités mixtes au sein de programmes collaboratifs qui ont pour objectif d'accélérer le transfert technologique industriel. Cette activité de recherche nous a très vite menés à la prévention des risques professionnels dès lors que nos dispositifs sont basés sur l'analyse des gestes et postures liés à l'activité étudiée. L'enjeu, pour les entreprises que nous accompagnons, est de concevoir un poste de travail qui sera opérationnel dès la première utilisation ! Il y a, sous-jacent, un enjeu important de productivité qui explique

le recours à la réalité virtuelle ou augmentée. Pour une entreprise du secteur agro-alimentaire, il peut s'agir de concevoir un parcours logistique de livraison, intégrant la circulation dans les entrepôts et les risques associés de TMS ou de gestion des flux. La demande porte sur la mise en situation pour prévenir les risques et former les personnels amenés à travailler dans cet environnement, mais aussi sur les façons d'interagir au mieux avec les machines. Nous sommes par exemple amenés à mesurer l'activité cérébrale pour détecter les effets émotionnels ou cognitifs des salariés en situation de travail en hauteur : la réalité virtuelle permet de voir si un salarié est sujet au vertige ou d'identifier un défaut potentiel de sécurité. Nous pouvons ainsi mesurer le niveau de concentration ou, au contraire, de fatigue dans une situation donnée. Les machines sont désormais adaptées à ces signaux et un outillage coupant peut être désactivé si les conditions d'utilisation ne sont pas remplies en raison d'un manque d'attention notamment.

Agir Mag : N'y a-t-il pas de risques de « dérive » avec ce type d'outils qui décryptent donc aussi les comportements individuels ?

A.B : L'essentiel est d'être dans la prévention et en aucun cas dans la stigmatisation de comportements individuels. Nous travaillons en ce moment sur un

système de caméra intelligente, qui détecte les risques. Si un outillage dangereux se trouve dans une zone non autorisée ou si on constate que le port des EPI n'est pas respecté, le système émet une alerte. L'essentiel est de ne pas sanctionner le salarié qui a laissé traîner son outil ou qui n'a pas son casque, mais bien de garantir la sécurité. L'intelligence artificielle permet de rendre l'outil anonyme : il en va ensuite de la déontologie des employeurs.

Agir Mag : Avez-vous un exemple concret d'innovation numérique liée à la conduite du changement ?

A.B : Un chantier récent avec La Redoute est emblématique de la démarche. Le groupe souhaitait réaménager son entrepôt de Roubaix et redessiner les postes de travail et la circulation sur le site. Nous avons travaillé sur une vingtaine de postes à risques, dont la configuration correspondait à des tâches spécifiques. Le résultat a ensuite été dupliqué à l'ensemble des postes de travail de l'entrepôt. Les opérateurs ont été sollicités très en amont, avec un objectif de départ clairement annoncé : réduire les TMS liés à la manutention, gagner du temps, donc de la productivité. La transparence a bénéficié à la conduite du changement, et la refonte des processus et des postes s'est effectuée avec beaucoup de motivation de part et d'autre. Quand les salariés sont impliqués dès le départ, le résultat est forcément une victoire collective...

guler les usages pour en prévenir les risques et les dérives, autrement dit mettre la transformation numérique au service de la prévention et de la qualité de vie au travail...

● Numérisation et contrôle

L'omniprésence du numérique vécue comme une surveillance constante, liée à des objectifs de productivité, se révèle parfois contre-productive et facteur de risques psycho-sociaux accrus. La vigilance peut alors baisser, parce que les outils numériques sont présentés comme réalisant des tâches à la place des salariés, de manière presque automatique ; le risque d'accident est alors plus grand quand

la notion de transfert de responsabilité est trop importante. Si le digital prend trop de place, les salariés peuvent aussi le vivre comme un appauvrissement de leur métier et donc perdre leur motivation, avec des impacts délétères en qualité de vie au travail. On le voit : la technologie numérique est une source indiscutable de progrès, à condition d'être utilisée à bon escient (*lire interview Alexandre Bouchet*) et accompagnée de formations adaptées. Il ne faut pas perdre de vue non plus que la masse d'informations traitées par le numérique pose la question de la priorité à donner à tel ou tel signal : la dimension relationnelle du management s'avère donc indispensable pour

compenser ce sentiment possible de déperdition du sens ou de dépersonnalisation de l'activité.

● Mobiliser des ressources additionnelles pour la prévention

On l'a bien compris : le digital ne doit pas se substituer à une démarche de prévention humaine, qui se fonde sur les interactions du salarié avec son environnement de travail. Le succès des transformations numériques des entreprises ne sera réel, dans la durée, que s'il s'appuie sur ce qui demeure leur richesse essentielle : la santé et la sécurité de leurs forces vives, pour que la technologie soit un outil et non un substitut. ■

MAÎTRISONS ENSEMBLE VOS RISQUES PROFESSIONNELS



Nos missions

- Conseiller les entreprises pour les aider à préserver la santé des salariés et à assurer leur sécurité.
- Calculer et notifier les taux de cotisation des accidents du travail et des maladies professionnelles des entreprises.
- Contribuer à l'indemnisation des victimes de pathologies professionnelles.

**UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE D'EXPERTS
EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
au service des entreprises d'Ile-de-France**

Une web-série pour sensibiliser les jeunes aux risques !

#MORTELTONTAF : C'EST AUSSI UN SITE « RESSOURCES » POUR LES JEUNES ACTIFS...

Bruit, route, stress, chutes, alcool-drogues, troubles musculo-squelettiques, produits chimiques, voici les principaux risques professionnels auxquels les jeunes peuvent être exposés. Pour chaque risque, un parcours personnalisé est proposé avec un test d'autodiagnostic, des questions « vrai ou faux », des informations sur les facteurs de risques, une infographie ou illustration sur les

effets sur le travail, les bons interlocuteurs dans l'entreprise (collègues, responsable hiérarchique, représentants du personnel, services de santé au travail, etc.), des conseils pratiques... et des liens qui renvoient aux informations plus complètes de l'INRS... Et comme dirait Inès Reg « *on peut tous faire quelque chose face aux risques en entreprise, en commençant par alerter !* ».

Infos : www.mortel-ton-taf.fr

En France, l'indice de fréquence⁽¹⁾ des accidents du travail chez les jeunes de moins de 30 ans, est près de 1,5 fois plus important par rapport au reste des salariés. C'est lors de la période de transition

de l'école vers la vie active que cette population est la plus vulnérable car elle est à la fois jeune et nouvelle dans l'emploi. Pour l'année 2017, près de 50 % des accidents du travail survenus chez les moins de 30 ans ont eu lieu lors de leur 1^{ère} année d'embauche⁽²⁾.

En cause ? Un manque d'attention, parfois lié à une utilisation abusive du portable, une méconnaissance du monde du travail et un défaut d'expérience... Pour toucher cette cible à risque bien particulière, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a produit la web-série **#MortelTonTaf** de six épisodes de moins de 2 minutes. Pour cela, l'INRS a fait appel à Inès Reg, une artiste de stand-up et à ses formules choc du style : « *Les accidents du travail c'est comme au loto, 100 % des gagnants ont tenté leur chance sauf qu'avec les accidents, si tu gagnes t'as tout à perdre !* »

LA PRÉVENTION EN FORMATION INITIALE

Une étude épidémiologique réalisée par l'INRS révèle que les jeunes de moins de 25 ans formés en santé et sécurité au travail pendant leur scolarité ont 2 fois moins d'accidents du travail que les autres. Réalisée sur 5 ans dans 7 régions de France, cette étude montre la pertinence d'intégrer un enseigne-

ment en santé au travail dans l'ensemble des formations initiales.

Depuis plus de 20 ans, l'INRS et l'Assurance Maladie - Risques professionnels en partenariat avec le ministère de l'Education nationale développent la culture de prévention des risques profession-

nels en intégrant les compétences en santé et sécurité au travail au sein des différents diplômes professionnels du CAP au BTS. Cela concerne aujourd'hui plus d'un million d'élèves et apprentis concernés et plus de 2 500 enseignants formés chaque année à la santé et sécurité au travail.

Si les jeunes n'ont pas toujours conscience des risques rencontrés dans le cadre professionnel, ce sont les premiers concernés par les accidents du travail !

Reg, une artiste de stand-up qui s'est fait connaître dans la troupe du Jamel Comedy Club, cela a été comme une évidence. C'est une jeune femme pétillante, naturelle et spontanée qui a su porter nos messages de prévention avec un ton décalé et positif. Ses six mini sketches font tilt et déclenchent ce déclic prévention, en vue de développer un vrai « regard prévention » sur son environnement de travail. Elle réussit à parodier avec beaucoup d'humour l'ensemble des idées reçues sur les risques en entreprise : « Ça fait partie du métier », « Ça n'arrive qu'aux autres », « La prévention c'est compliqué », etc.

Agir Mag : Il y a aussi le site internet éponyme ?

A.G : Ce projet est vraiment conçu comme un parcours de sensibilisation. La web-série sert de moyen direct pour interpeller des jeunes actifs. Chaque épisode de **#MortelTonTaf** renvoie sur le site à de l'information plus précise et à des solutions pratiques pour les engager dans une prise de conscience et les aider à mieux affronter les risques auxquels ils pourront être confrontés au travail. L'idée, c'est d'alerter par la vidéo, puis d'en parler en consultant le site « ressources » (**voir encadré**) qui propose des quiz de sensibilisation, des contenus d'information, voire des ressources documentaires plus complètes de l'INRS.

Découvrez le teaser **#MortelTonTaf** sur <https://www.youtube.com/watch?v=1YT-7zVavNc> ■

(1) Indice de fréquence : nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés.

(2) Source : Cnam



3 questions à Alexandra Gendre
Chef de projet
Département
Information et
Communication
INRS

« Un parcours global de sensibilisation »

Agir Mag : Pourquoi une web-série pour sensibiliser les jeunes ?

Alexandra Gendre : En lançant la web-série **#MortelTonTaf**, nous voulions interpeller et sensibiliser les jeunes actifs

de moins de 30 ans sur les nombreux risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés afin qu'ils deviennent acteurs de la prévention. Les études menées ont montré que ce public voulait des supports audiovisuels courts et percutants. La vidéo est devenue un médium incontournable, très utilisée pour toucher cette génération « YouTube », souvent peu familiarisée avec la prévention. Enfin, le choix de l'humour via le stand-up permet de rompre avec les aspects anxigènes des campagnes classiques de prévention.

Agir Mag : Qu'est-ce qui a dicté le choix d'Inès Reg ?

A.G : Lorsqu'on nous a présenté Inès

ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS : UNE QUESTION DE MÉTHODE

- AGIR EN 3 ÉTAPES -

1

PRÉPARER

- **Préparation de l'évaluation :** Information des salariés, création d'un groupe de travail
- **Définir les unités de travail :** Zones géographiques, activités, métiers
- **Choisir une unité de travail :** Par où commence-t-on l'évaluation des risques ?

2

ÉVALUER

- **Repérer les situations dangereuses au travers de l'observation et du dialogue :**
À quel danger est exposé l'opérateur ? Dans quelles circonstances ?
- **Apprécier le niveau de risque en estimant pour chaque situation dangereuse :**
 - **La gravité des dommages potentiels**
 - 1 Faible :** incident
 - 2 Moyenne :** accident ou maladie avec arrêt de travail
 - 3 Grave :** accident ou maladie avec incapacité permanente partielle
 - 4 Très grave :** accident ou maladie mortelle
 - **La fréquence d'exposition des salariés aux dangers**
 - 1 Faible :** une fois par an
 - 2 Moyenne :** une fois par mois
 - 3 Fréquente :** une fois par semaine
 - 4 Très fréquente :** exposition quotidienne ou permanente
 - **Le nombre de salariés concernés**

Pour vous aider, analysez l'historique des incidents, accidents du travail et maladies professionnelles survenus au sein de votre entreprise.

- **Classer les situations dangereuses :** Des plus critiques aux moins critiques

3

AGIR

- **Mesures de prévention :**
 - Lister les mesures de prévention existantes
 - Rechercher, proposer des axes d'amélioration
 - Choisir les mesures de prévention les plus efficaces et pérennes
 - Planifier les actions (acteurs, délais...)
- **Mettre en œuvre le plan d'actions** et vérifier l'efficacité des mesures mises en œuvre

« SantéDom Stat »

Lancement de SantéDom Stat, l'observatoire national de l'activité des prestataires de santé à domicile...

Les trois organisations représentatives de la profession des prestataires de santé à domicile/prestataires de services et distributeurs de matériels, la Fédération des PSAD⁽¹⁾, l'UNPDM⁽²⁾ et l'UPSADI⁽³⁾, ont annoncé le 13 juin dernier, le lancement de « SantéDom Stat », l'observatoire de l'activité des prestataires de santé à domicile. La santé à domicile représente aujourd'hui un enjeu crucial en raison de l'augmentation de la prévalence des maladies chroniques, du vieillissement de la population et du développement de l'ambulatoire (*lire encadré*). Les prestataires de santé à domicile/prestataires de services et distributeurs de matériels assurent la mise à disposition à domicile des services et des dispositifs médicaux nécessaires au traitement des patients (systèmes de perfusion, matériels d'assistance respiratoire, systèmes d'insulinothérapie par pompe externe, etc.) ou à la compensation de leur perte d'autonomie. Outil stratégique de maîtrise et de pilotage de leur activité par les prestataires eux-mêmes, SantéDom Stat fournira en continu des données fiables et actualisées pour mieux comprendre et analyser ce secteur en plein développe-

ment, au service des professionnels, des patients qu'ils accompagnent quotidiennement et de l'efficacité du système de santé... Pour Charles-Henri des Villettes, Président de la Fédération des PSAD, cet outil est absolument indispensable dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint, où l'anticipation des évolutions passe par une analyse fine de l'activité. Il constitue en outre un moyen d'objectiver nos analyses et favorise, pour chacun, une meilleure connaissance de son activité par rapport au marché.

Comment ça marche ?

LabaseSantéDomStat va permettre, à partir de la collecte quotidienne des données anonymisées d'activité des prestataires, de mettre à disposition des organisations représentatives de la profession et de leurs adhérents, des indicateurs robustes sur l'économie de la prestation de santé à domicile. Cet observatoire s'appuie sur les capacités de collecte et de traitement réalisées au sein de l'environnement sécurisé mis à disposition par OpenHealth. SantéDom Stat sera ainsi hébergé sur la plateforme d'analytics en ligne « The Hub ». **Pour le Dr Patrick Guerin, Président directeur général de la société**

Les prestataires de santé et de services à domicile accompagnent, chaque jour, plus de 2 millions de patients à domicile répondant à l'aspiration des patients à être traités chez eux en même temps qu'ils participent à la mise en œuvre du virage ambulatoire, pierre angulaire de la stratégie nationale de santé. L'augmentation de la prévalence des maladies chroniques, le vieillissement de la population et le développement de l'ambulatoire constituent aujourd'hui un enjeu crucial pour la santé à domicile.

Source : OpenHealth Company

OpenHealth, « le développement de la prestation de santé à domicile est une opportunité pour les patients et pour l'efficacité de notre système de santé ; le projet SantéDom Stat est un projet ambitieux d'intérêt public auquel OpenHealth est fière d'apporter ses solutions technologiques et ses capacités juridiques et d'accompagnement ». Les données sont agrégées et traitées en temps réel et restituées sur la plateforme web sous forme de tableaux de bord et d'indicateurs interactifs, accessibles aux organisations professionnelles et aux prestataires engagés dans le dispositif. ■

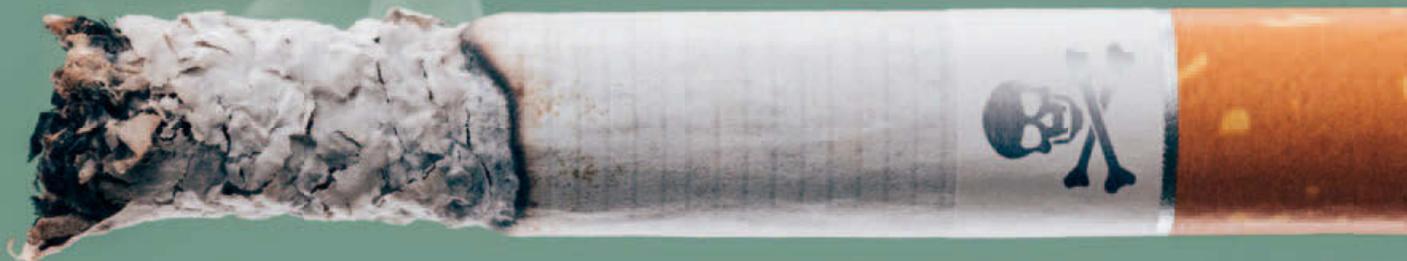
⁽¹⁾Prestataires de Santé À Domicile

⁽²⁾Union Nationale des Prestataires de Dispositifs Médicaux

⁽³⁾Union des Prestataires de Santé À Domicile Indépendants

Stop au tabac !

« Fumer tue ». Malgré ce message martelé sur les paquets de cigarettes, 32 % des Français de 18 à 75 ans fument. Pourtant, plus de la moitié des fumeurs réguliers (58 %) déclarent avoir envie d'arrêter. Les méthodes proposées sont nombreuses, et les échecs aussi...



LOADING CANCER

LES CHIFFRES DU TABAC

- 36 % des hommes et 28 % des femmes adultes fument : 25,4 % quotidiennement et 6,6 % de manière occasionnelle ;
- 15 cigarettes fumées par jour en moyenne ;
- 4 000 substances chimiques dans la fumée de cigarette, dont 64 identifiées comme cancérogènes ;
- 73 000 décès par an provoqués par le tabac, dont 3 000 à 5 000 par le tabagisme passif.

Santé Publique France (année 2018)

Stimulante, relaxante, antidéprime ou coupe-faim : les effets recherchés par les fumeurs lorsqu'ils allument une cigarette sont divers. Hélas, c'est bel et bien une drogue. En moins de 10 secondes, la nicotine contenue dans la cigarette passe dans le sang et atteint le cerveau. « La nicotine est une molécule chimique qui agit artificiellement sur ce qu'on appelle le circuit de la récompense. En s'activant, ce centre libère des substances qui induisent la sensation de plaisir. Le cerveau mémorise le

plaisir procuré par la cigarette, comme il mémorise le plaisir procuré par une sucrerie, et nous amène à reproduire le geste pour retrouver cet état de satisfaction », explique le Professeur Nicolas Simon, addictologue et Président de l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (Anpaa). C'est chez les jeunes de 15 à 25 ans que le circuit de la récompense est le plus sensible. Les fumeurs qui commencent à cet âge, même si leur consommation n'est qu'occasionnelle, basculent donc très vite dans la dépendance.



Des effets dévastateurs sur la santé

En France, on estime que 73 000 morts par an sont attribuables au tabac. En effet, 1 cancer sur 3 est lié au tabagisme. Il est responsable chez l'homme de 90 % des cancers du poumon, mais participe également à la survenue de nombreux autres cancers (larynx, pharynx, vessie, estomac, œsophage, pancréas, rein, foie et leucémie...). Le tabagisme est aussi une cause majeure d'accidents cardiovasculaires, favorise la survenue du diabète, et provoque des bronchopathies

ET LA CIGARETTE ÉLECTRONIQUE ?

En 2017, une première étude menée par Santé Publique France s'est intéressée au rôle de la « e-cigarette » parmi les fumeurs français. Les résultats montrent que l'utilisation régulière de l'e-cigarette est liée à une réduction de la consommation de tabac et à des tentatives d'arrêt plus fréquentes, mais n'apporte pas de preuve quant à son efficacité en termes d'aide à l'arrêt du tabac. De plus, en l'état actuel des connaissances scientifiques, il existe des incertitudes à propos de ses effets sur la santé. Cependant, il faut retenir que la cigarette électronique relève des dispositions du Code de la santé

publique relatives au médicament si elle revendique l'aide au sevrage tabagique (article L.5121-2 du Code de la santé publique). Par ailleurs les travaux du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), publiés le 22 février 2016, ont fait ressortir que la cigarette électronique peut être considérée comme une aide pour arrêter ou réduire la consommation de tabac des fumeurs ; pourrait constituer une porte d'entrée dans le tabagisme et induit un risque de renormalisation de la consommation de tabac compte-tenu de l'image positive véhiculée par son marketing et sa visibilité dans les espaces publics.

chroniques obstructives (BPCO) qui conduisent à l'insuffisance respiratoire chronique. D'après une étude britannique, l'espérance de vie d'un fumeur serait inférieure de 6,5 ans à celle d'un non-fumeur... En moyenne, un fumeur régulier sur deux meurt prématurément des causes de son tabagisme, et la moitié de ces décès se situent entre 35 et 69 ans.

Comment arrêter ?

Il existe de nombreuses méthodes pour arrêter de fumer : substituts nicotiques (patchs, gommes à mâcher, pastilles...), médicaments, hypnose, acupuncture, homéopathie, auriculothérapie... Par ailleurs 700 000 Français affirment que la cigarette électronique les a aidés à arrêter de fumer, d'après le baromètre publié en juin 2019 par l'agence Santé Publique France (**lire encadré**). « *Les seules méthodes validées scientifiquement sont les substituts nicotiques et les médicaments type Champix, rappelle le Pr. Nicolas Simon. Cela n'empêche pas d'autres méthodes de fonctionner chez certains... mais on n'en a pas la preuve scientifique.* » Si un fumeur se décide à arrêter, la sensation de manque peut entraîner de nombreux symptômes (anxiété, irritabilité...) dans les 72 premières heures, pour diminuer au cours de la deuxième semaine et disparaître ensuite. Pour « tenir », l'ex-fumeur devra changer ses habitudes et trouver

de nouveaux petits plaisirs qui remplaceront les moments « cigarette ». On sait aujourd'hui qu'il faut souvent plusieurs essais pour réussir à arrêter définitivement le tabac, et que chaque essai rapproche un peu plus le fumeur de la réussite... « *Les niveaux d'addiction sont propres à chacun, et ne dépendent pas forcément du nombre de cigarettes fumées, rappelle le Pr Nicolas Simon. Plus la première cigarette de la journée est fumée tôt après le réveil, plus l'addiction est forte. Si le fumeur peut s'abstenir de fumer jusqu'à 3 ou 4 heures après son réveil, il arrivera plus facilement à désaccoutumer son cerveau.* »

Les bénéfices à l'arrêt

Arrêter de fumer compte de très nombreux bénéfices... Pour la santé d'abord : dès les premiers jours sans tabac, le risque d'infarctus diminue, respirer devient plus facile, le goût et l'odorat s'améliorent. Après un an d'arrêt, le risque d'accident vasculaire cérébral rejoint celui d'un non-fumeur. Au bout de 5 ans, le risque de cancer du poumon diminue de moitié. Et 10 à 15 ans après la dernière cigarette, l'espérance de vie redevient identique à celle des personnes n'ayant jamais fumé... Outre les économies réalisées, une personne qui a arrêté de fumer retrouve aussi un teint plus clair, des rides moins marquées, des dents plus blanches et une voix plus claire. ■



Osez la bienveillance !

L'intérêt ultime de la bienveillance, c'est qu'elle fait autant de bien à celui qui la reçoit qu'à celui qui l'exerce !

Se comporter avec bienveillance, c'est décider consciemment de contribuer à rendre le monde meilleur... au travail comme dans la vie de tous les jours ! Cette disposition affective ne se proclame pas : elle se vit, s'entretient et se démontre au quotidien. Dans une société ou un monde du travail en mal de repères, cette qualité se positionne comme une valeur fédératrice...

3 questions à Alexandre Favre
Fondateur
Cercle des Gens Bien & Bienveillants (CGBB)

« La bienveillance, c'est la curiosité de l'autre »

Agir Mag : Votre définition de la bienveillance ?

Alexandre Favre : La bienveillance a, en premier lieu, une connotation altruiste. Je crois que la bienveillance consiste à avoir envie de donner ou d'aider sans attendre un retour, quel qu'il soit. Au CGBB, cercle de partage, d'échanges et d'entraide créé il y a bientôt 1 an, la bienveillance est quotidienne, comportementale et profondément ancrée dans les valeurs de chacun de nos membres. Nous partageons ce postulat de base qui est que nous ne sommes jamais trop bien entourés dans la vie et qu'il n'y a rien

de plus enthousiasmant que de faire de nouvelles rencontres. La bienveillance est probablement le simple fait de s'intéresser aux femmes et aux hommes qui nous entourent.

Agir Mag : Quid de la bienveillance au travail ?

A.F : Dans le management, la bienveillance est tout sauf la permissivité. C'est la capacité d'un manager à s'intéresser à ses collaborateurs, à leurs aspirations profondes, à leurs cadres de références. Le tout pour les animer de façon individualisée. La bienveillance c'est être juste, c'est expliquer, féliciter ou même « sanctionner » si nécessaire. Cette posture de bienveillance n'est pas la plus naturelle car elle suppose l'ouverture vers l'autre alors qu'il est plus facile de se retrancher derrière son quant à soi. Et pourtant, il ne peut plus y avoir de performance en entreprise sans bienveillance avec ses équipes.

Agir Mag : Pourquoi avoir créé le CGBB ?

A.F : C'est un enchaînement de choses qui a fait que je me suis mis à chercher un moyen de remettre l'humain au centre de mon projet professionnel. Lors de ma dernière expérience de salarié, j'étais Directeur Général et j'ai été amené à prendre des décisions douloureuses mais qui avaient toujours comme finalité la pérennité de l'institution et la sauvegarde de la majorité des emplois.

Lorsqu'en 2015, j'ai été obligé de fermer la totalité d'un entrepôt dont les employés travaillaient de façon remarquable, dans des conditions difficiles, je n'ai pas pu l'accepter. J'ai appliqué l'ordre mais à partir de ce jour-là, mes croyances ont vacillé et même mon corps a dit stop ! J'ai alors décidé que je passerai le reste de ma vie à tenter de rendre un peu plus heureux les femmes et les hommes que la vie me donnera la chance de croiser... ■

PERMETTRE DE BELLES RENCONTRES...

Les membres du CGBB se rencontrent via un programme événementiel riche et varié, composé de petits-déjeuners, de dîners, d'afterworks, d'ateliers thématiques, de conférences inspirantes ou de sorties culturelles. Toutes ces activités sont en fait des prétextes à faire toujours plus de belles rencontres. Les membres ont également accès à l'annuaire du Cercle. Ils sont complètement acteurs de la destinée du CGBB puisqu'ils proposent des activités, parfois en animent, ils cooptent et deviennent parrains et marraines des nouveaux entrants.

Le magazine de la **qualité de vie au travail...**
Rencontrez les PME qui investissent la **santé, la sécurité et le bien-être !**



VOS 2 CADEAUX :

- Le podomètre digital de poche
- Le set d'écriture 100% bois



Pour

35,00€

seulement
au lieu
de ~~53,40€~~

Vous recevez :

1. **6 numéros**
(soit un abonnement de 12 mois)
2. **Votre code d'accès offert à l'encyclopédie en ligne « La QVT AGIR Magazine »**
(pour la durée de l'abonnement)
3. **Vos 2 cadeaux**
(le podomètre de poche + le set d'écriture)

www.agir-mag.com

Offre spéciale valable jusqu'au 31 décembre 2019

Coupon d'abonnement à retourner à **SEPODS - AGIR Magazine 43-45 rue Jean Jaurès 92 300 LEVALLOIS-PERRET**

- Oui, je profite de votre offre exceptionnelle d'abonnement à AGIR Magazine, durant 12 mois au prix préférentiel de 35€ TTC pour 6 numéros⁽¹⁾
- Je confirme vouloir recevoir mes deux cadeaux

Nom : Prénom :

Fonction : Société :

Adresse :

Code postal : | | | | | Ville :

Pays : Tél :

Email :

- Ci-joint mon règlement de 35€ par chèque à l'ordre de **SEPODS**.
Je recevrai par mail une facture sous 8 jours.
- Je souhaite recevoir préalablement une facture et je vous règlerai dès sa réception.
- Paiement sécurisé par Internet - www.agir-mag.com.

Date : | | | | |

Signature :



À réception de votre abonnement, vous recevrez par mail, votre code d'accès personnel sous 8 jours. Ce code sera valable 12 mois sur notre site Internet : www.agir-mag.com

SEPODS - Agir Magazine - 43-45 rue Jean Jaurès - 92 300 LEVALLOIS-PERRET - Tél. : 01 56 79 10 90 - Email : abo@agir-mag.com

35€ TTC dont TVA à 2,10%

⁽¹⁾Nous consulter pour les abonnements à l'étranger et DOM TOM ou abonnements en nombre.

Prévention et promotion de la santé

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE L'agence nationale de santé publique

www.santepubliquefrance.fr

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE est un établissement public administratif sous tutelle du Ministre chargé de la santé. Santé publique France a pour mission de connaître, expliquer, préserver, protéger et promouvoir la santé des populations..

12, rue du Val d'Osne - 94415 Saint-Maurice cedex
Tél : 01 41 79 67 00



ANPAA - Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie

www.anpaa.asso.fr

L'ANPAA est une association reconnue d'utilité publique et agréée d'éducation populaire. Son intervention s'inscrit dans un continuum allant de la prévention et de l'intervention précoce à la réduction des risques, aux soins et à l'accompagnement.

20, rue Saint-Fiacre - 75002 Paris
Tél : 01 42 33 51 04 - Mail : contact@anpaa.asso.fr



MILDECA Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives

www.drogues.gouv.fr



La MILDECA anime et coordonne les actions de l'Etat en matière de lutte contre les drogues et les toxicomanies, en particulier dans les domaines de l'observation et de la prévention, de l'accueil, des soins et de la réinsertion des toxicomanes, de la formation, de la recherche et de l'information.

35, rue Saint Dominique - 75007 Paris
Tél : 01 42 75 80 00

ANSES Portail Santé • Environnement • Travail

www.anses.fr

Explications, études et réglementations, définitions, réponses aux questions les plus fréquemment posées dans les domaines concernant la santé environnement et la santé au travail.



Sites & Services téléphoniques :

 **tabac-info-service.fr**
Quand on sait, c'est plus facile d'arrêter

 **ALCOOL INFO SERVICE.FR**
7 JOURS SUR 7. DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.

 **DROGUES INFO SERVICE.FR**
7 JOURS SUR 7. DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.

 **JOUEURS INFO SERVICE.FR**
7 JOURS SUR 7. DE 8 À 2 HEURES. APPEL ANONYME ET NON SURTAXÉ.



Transformer son pôle RH en 4 étapes !

Au-delà des objectifs liés à la parité, les enjeux sont nombreux pour les ressources humaines (RH) : promouvoir la diversité, attirer et fidéliser les talents, fournir aux décideurs des informations clés....

Par Sabine Hagège
Directrice Produit
WORKDAY

Il est devenu nécessaire d'introduire les changements et innovations qui permettront d'accompagner la transition vers de nouvelles méthodes de travail tout en mettant en valeur le potentiel des collaborateurs.

1. L'apprentissage automatique

La digitalisation des processus RH offre des opportunités d'instaurer des pratiques modernes de gestion des talents. Grâce à l'Intelligence Artificielle et au machine learning (apprentissage automatique), les ressources humaines ont une occasion unique d'aider les entreprises à identifier les processus qui doivent être automatisés afin que l'employé puisse se concentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée. Avec l'application de l'IA aux données RH, les employés pourront s'acquitter rapidement de tâches chronophages. Des formations adaptées seront automatiquement recommandées aux collaborateurs, favorisant ainsi leur développement, et il sera plus facile de retenir les hauts potentiels grâce aux évolutions qui leur seront proposées par des algorithmes intelligents.

2. Le développement individuel

Les entreprises capables d'adopter des pratiques RH agiles et de privilégier l'expérience collaborateur seront plébiscitées par les employés. Il s'agira avant tout de procurer à ces derniers des opportunités enrichissantes en accord avec leurs aspirations et avec la culture de l'entreprise. Pour réaliser cette ambition, les entreprises devront s'engager à faire de la culture une priorité au quotidien et obtenir le soutien inconditionnel de l'équipe de direction. L'une des meilleures façons de démontrer cet engagement sera d'offrir aux employés la possibilité de faire entendre leur voix et d'agir en fonction de ce qu'ils disent. Inciter les collaborateurs à s'exprimer entre autres via des enquêtes de satisfaction aidera à comprendre les situations où la culture est mise à rude épreuve et à envisager les solutions qui permettront de la préserver.

3. La parité

Comme évoqué en introduction, la mixité est inscrite de façon durable à l'agenda des RH. Pour encourager la parité en entreprise, il est nécessaire de faire appel à des praticiens RH qui comprennent le rôle que les données et la technologie peuvent jouer. Le calcul de l'index de l'égalité hommes-femmes re-

« La transformation du pôle RH pour être réussie doit s'appuyer sur la digitalisation. Celle-ci associée à des algorithmes intelligents permet de fournir un service personnalisé à chaque collaborateur et d'accélérer son développement individuel. Elle donne par ailleurs aux responsables RH les moyens de comprendre l'entreprise en profondeur, de protéger sa culture et d'œuvrer pour plus de diversité » conclut Sabine Hagège.

quiert bien sûr l'analyse de données RH afin de mesurer les écarts de rémunération, des augmentations ou de répartition des promotions entre les sexes. S'ils perçoivent l'intérêt des nouvelles technologies d'analyse de données, les responsables RH pourront aller plus loin et identifier un certain nombre de tendances en matière de diversité en milieu professionnel, touchant entre autres les pourcentages de départ et de promotion au sein de catégories sous-représentées, la parité salariale, ou encore la planification de la relève dans les équipes dirigeantes...

4. L'expérience collaborateur

Nous continuerons à voir l'émergence de nouveaux rôles, dont la seule mission sera de veiller à ce que l'expérience du collaborateur soit la meilleure possible. L'objectif sera de favoriser les relations et échanges au sein de l'entreprise, d'accompagner les employés dans leur progression tout en les aidant à conserver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. ■

Une politique handi-inclusive !



DES ACTIONS CONCRÈTES...

Le premier accord d'entreprise sur l'emploi des salariés en situation de handicap (2015-2017) chez Cdiscount a permis l'embauche de 13 personnes en situation de handicap, la mise en place de 70 aménagements de poste et apporté 30 solutions de maintien dans l'emploi auprès des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés...

Par ailleurs l'entreprise organise chaque année « Les journées handicap » pour mobiliser les collaborateurs sur la question de l'inclusion du handicap en entreprise (*lire interview Nathalie Estrada*). Cette année l'évènement a mobilisé plus de 800 collaborateurs...



3 questions à Nathalie Estrada
Directrice des Ressources humaines Cdiscount

« Le sujet du handicap est partagé sans tabou »

Agir Mag : Quel est le rôle de la Mission Handicap ?

Nathalie Estrada : En créant notre Mission Handicap en 2015, le message de Cdiscount était clair : rendre concret en interne comme en externe nos actions, notre engagement et notre volonté d'agir pour l'inclusion. On a surtout souhaité qu'il y ait un accom-

pagnement individualisé et quotidien de nos collaborateurs et de nos managers, qu'ils soient, ou non, en situation de handicap. Le vivre ensemble ne se décrète pas, il se pratique ! Nous bénéficions en cela du retour d'expérience et de l'innovation sociale du Groupe Casino qui mène une politique de promotion de la diversité et de lutte contre toute forme de discrimination, et ce avec succès depuis plus de 20 ans.

Agir Mag : Quels types d'actions ont été menés pour sensibiliser en interne ?

N.E : Nous mettons en place chaque année des temps forts organisés sur le terrain. L'objectif ? Que chacun(e) puisse se mettre dans la peau d'une

Connu pour sa plateforme e-commerce non alimentaire, Cdiscount est aussi une entreprise qui favorise la cohésion autour d'une thématique enrichissante au cœur de la diversité, qu'est le handicap. Une équipe, la « HandiTeam », est constituée chaque année de salariés volontaires pour animer et participer aux projets et actions de communication sur le handicap. Elle a un rôle de support, de relais d'information avant, pendant et après ces journées de sensibilisation.



Sujet sensible, le handicap reste encore un mot tabou dans le monde du travail. Pourtant des entreprises travaillent sur la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances...

personne en situation de handicap sensoriel ou invisible via des mises en situation ludiques et pédagogiques. La diversité des situations de handicap (auditif, visuel...) interpelle à chaque fois de nombreux salariés, suscitant beaucoup de questions et de partages d'expérience. De plus, le format collaboratif des ateliers favorise l'impact des sensibilisations. Le sujet du handicap est ainsi partagé sans tabou. Ces projets sont mis en place avec la collaboration des Handi Team, des groupes de salariés volontaires et engagés dans les enjeux de communication et de sensibilisation au handicap dans l'entreprise. Par exemple, un food truck tenu par des animateurs sourds s'est déplacé à notre siège social. Les collaborateurs étaient invités

à commander en langue des signes ! Une autre action a été l'immersion totale dans le noir qui change radicalement le regard sur le handicap ! Grâce à ces initiatives, nos collaborateurs peuvent vivre concrètement une certaine situation de handicap, prendre conscience de leur réalité et comprendre les différentes compensations possibles.

Agir Mag : Quels conseils donneriez-vous à un salarié ou postulant en situation de handicap ?

N.E : Notre maître mot, c'est la « richesse des diversités », cet agrégat de profils très différents qui fait que nous sommes plus forts ensemble. Notre site emploi est accessible à différents handicaps depuis l'année der-

UN NÉCESSAIRE ACCOMPAGNEMENT...

- Cdiscount a ainsi embauché un collaborateur sourd qui était entré dans l'entreprise en tant qu'agent logistique par le biais d'une entreprise adaptée. Ce dernier a été accompagné dans son intégration sur un poste d'assistant photo, ainsi que son manager et toute l'équipe, via une formation en langue des signes. En 2017, il a bénéficié d'une mobilité fonctionnelle en intégrant le métier de graphiste sur le site du siège social. Il a alors été une nouvelle fois, accompagné, ainsi que l'équipe qui l'a accueilli.
- Un élève ingénieur aveugle et son chien guide ont également rejoint la DSI du site de e-commerce français pour une alternance. Son intégration s'est si bien passée qu'il a demandé des missions plus complexes pour continuer à développer ses compétences.

Toutes ces solutions représentent des accompagnements bien spécifiques, notamment des bilans de maintien, des prestations d'interprétation Langues des Signes Française (LSF), des études ergonomiques, etc.

nière et la Mission Handicap communiqué sur des jobboards dédiés comme Talenteo. Si vous êtes en situation de handicap, osez la transparence ! Ce sujet n'est pas tabou chez Cdiscount. Nous recrutons d'abord sur les compétences, le dynamisme et l'envie des candidats. Faites-le savoir pour que votre situation soit prise en compte et que vous soyez bien accompagnés (**lire encadré**). Un autre exemple d'inclusion du handicap dans l'entreprise : notre direction des services informatiques travaille notamment avec Atimic, une des rares entreprises adaptées (EA) spécialisée dans l'informatique de gestion en France. Nous intégrons leurs salariés, prenons en compte leur besoin sur leur poste de travail tout au long de leurs missions. ■

Tendances

DRIVEQUANT SERVICES POUR CONDUCTEURS ET VÉHICULES CONNECTÉS



DriveQuant développe des services d'analyse des données de conduite basés sur des modèles physiques et sur des outils mathématiques. Ces services permettent entre autres de mesurer la consommation de carburant, l'impact environnemental de la conduite, la sécurité au volant ou

encore l'usure des pneus et des freins. Ils sont conçus pour les acteurs de la mobilité : assureurs, gestionnaires de flottes, réseaux de distribution et de maintenance, formateurs, préventeurs, constructeurs, loueurs, etc...

Source : Drivequant

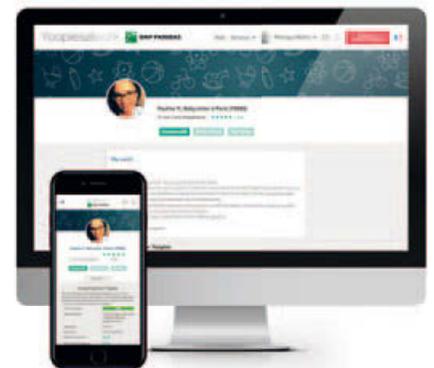
ALCO'VIEW® Prévention des addictions



Alco'View® est le premier simulateur de vision altérée par l'alcool. Le simulateur se compose de quatre écrans principaux : le premier est un outil de calcul personnalisé de taux d'alcoolémie, le second permet de choisir un métier de son entreprise, le troisième présente une vidéo tournée dans l'entreprise (système de caméra embarquée) pour une vision à « la 1^{ère} personne » de la réalité des effets de l'alcool sur la vision concernant un poste de travail spécifique et selon différents taux d'alcool dans le sang (de 0 à 2g/l de sang), et enfin le dernier écran présente des messages de prévention adaptés à la politique de prévention de l'entreprise.

Source : G.A.E Conseil

YOOPIESATWORK Services aux salariés



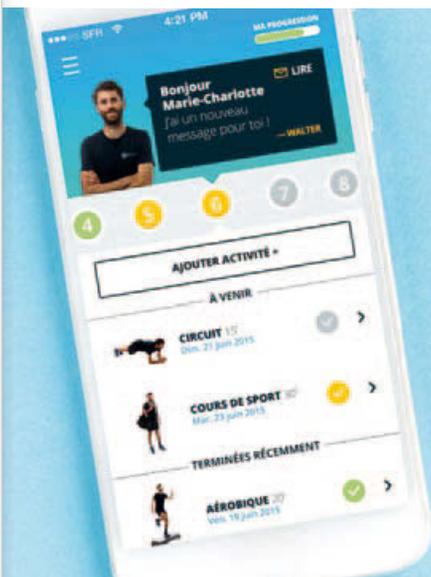
Avec YoopiesAtWork, plus d'intermédiaires, les salariés choisissent directement leurs intervenants sur la plateforme, parmi 2 000 000 profils qualifiés en Europe avec avis et recommandations. La plateforme dédiée à l'entreprise propose une large palette de services accessibles gratuitement à tous les salariés : Garde d'enfants, Soutien scolaire, Aide aux seniors et proches dépendants, Ménage, Pressing à domicile, Coaching sportif...

Source : YoopiesAtWork

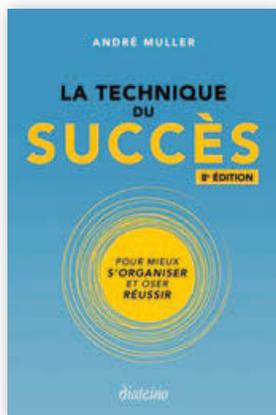
STIMUL Programmes d'éducation à la santé

Stimul déploie des programmes d'éducation à la santé (stress, nutrition, activité physique, addiction) pour les salariés des entreprises. L'approche sollicite un réseau national d'intervenants et d'éducateurs qui réalisent des interventions sur site en collectif et en individuel ainsi qu'à distance à travers une application mobile dédiée.

Source : Stimulab



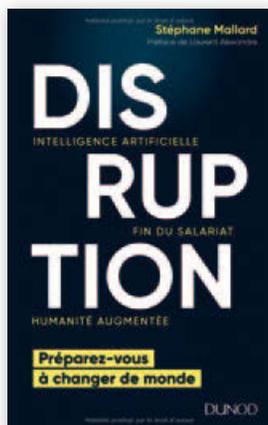
LA TECHNIQUE DU SUCCÈS



André Muller,
Editons Diateino,
2019,
14,90 €

Un chef d'entreprise, créateur de son entreprise à l'âge de 23 ans diffuse ici les secrets de sa dynamique personnelle et ses méthodes de travail. Pour tous ceux qui veulent mieux gérer leur temps, gagner en efficacité, retrouver leur enthousiasme des premiers jours : cet ouvrage apporte une méthode pratique et progressive de développement de ses propres capacités, accessible à tous.

DISRUPTION



Stéphane Mallard,
Dunod,
2019,
18,90 €

Intelligence artificielle, fin du salariat, inversion de tous les repères... il est urgent de comprendre les dynamiques et les nouveaux codes exigés par la disruption, et se disrupter soi-même pour ne pas disparaître. Ce livre engagé donne les clés pour comprendre ce monde en train de naître.

DONNER DU SENS

David Hieatt,
Do Books, 2019, 10,00 €

Les marques les plus importantes au monde inspirent. Elles agissent ainsi parce qu'elles entendent changer quelque chose. Et en tant que clients, nous voulons prendre part à ce changement. Ces entreprises ont un objectif qui va au-delà de la simple idée de profit : elles ont une véritable raison d'être...

DONNER DU SENS
Pourquoi les marques engagées ont plus de succès.
David Hieatt

COMMENT PASSER UNE BONNE JOURNÉE AU TRAVAIL

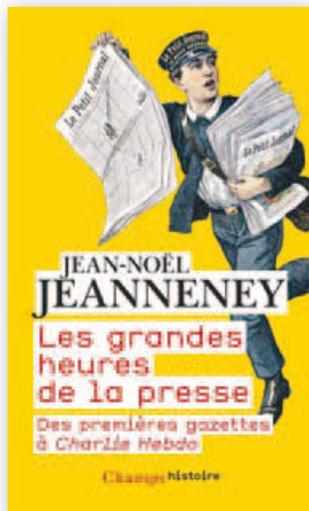
Caroline Webb, Pocket, 2019, 9,40 €

Grâce à une méthode à la fois des dernières recherches en sciences cognitives et comportementales et de sa propre expérience de coach en entreprise, l'auteure nous apprend comment booster sa bonne humeur et son énergie tout au long de la journée afin de mieux gérer ses priorités, d'aborder plus sereinement ses tâches quotidiennes et de favoriser des rapports harmonieux avec ses collègues...



LES GRANDES HEURES DE LA PRESSE

Jean-Noël Jeanneney,
Flammarion, 2019, 8,00 €



L'histoire de la presse est d'une richesse quasiment sans limite. Les reporters les plus audacieux, les éditorialistes les plus déterminés, les chroniqueurs les plus inventifs se retrouvent, d'âge en âge, pour animer ce monde-là, chacun à sa manière, de leur plume, de leur voix et souvent de leur courage... Comme un puzzle peu à peu reconstitué révèle, de pièce en pièce, l'entièreté d'un dessin, ce livre s'attache à faire resurgir, au long de près de quatre siècles, épisode par épisode, l'évolution de la presse française.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL...

1

POINT DE VUE GÉNÉRAL SUR L'ENTREPRISE

Quelle est votre opinion sur la qualité de vie au travail dans votre entreprise ?

- Très satisfaisante Satisfaisante Peu satisfaisante Pas satisfaisante

2

LA SATISFACTION PROFESSIONNELLE

Parmi les éléments suivants, quels sont ceux qui vous apportent le plus de satisfaction dans votre travail * ? (* Cocher 3 réponses de réelle satisfaction)

- L'ambiance de travail / Les relations entre collègues Les relations avec la direction
 Le cadre de travail / Équipement, mobilier, agencement... L'organisation du travail
 La rémunération / Les avantages professionnels Les perspectives d'évolution

3

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Quelle est votre perception de la politique santé-sécurité dans l'entreprise ?

- La prévention est un engagement affiché Tout à fait Pas du tout
L'évaluation des risques professionnels est une réalité Tout à fait Pas du tout
L'information et la sensibilisation Jamais Parfois Souvent

4

LE POSTE DE TRAVAIL

Vos responsabilités sont-elles clairement définies ? Oui, tout à fait Non, pas du tout

Quelle est votre marge d'autonomie ? Importante Variable Faible

5

LE MANAGEMENT

Selon vous, le management dans l'entreprise est-il :

- Plutôt directif Plutôt paternaliste Plutôt participatif

Avez-vous le sentiment d'avoir été accompagné face aux changements ?

- Oui, tout à fait Par intermittence Non, pas du tout

6

LES DIFFICULTÉS

Quels sont les problèmes que vous rencontrez le plus dans votre activité * ? (* Cocher 2 réponses prioritaires)

- L'insuffisance de moyens L'augmentation de la charge de travail La circulation de l'information
 Le manque d'effectif Un espace de travail inadapté / Fonctionnalité, aménagement, rangement...

7

LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

La politique de formation de l'entreprise vous paraît-elle :

- Suffisante et adaptée Insuffisante et inadaptée

Sur quels dispositifs avez-vous reçu une information ? VAE CPF Bilan de compétences



TRAVAUX EN HAUTEUR

PAS DROIT À L'ERREUR



L'une des 1^{ères} causes d'accidents dans le BTP et le monde agricole, les chutes de hauteur ne sont pas une fatalité !

- J'anticipe l'organisation de mes chantiers
- Je choisis les bons équipements
- J'informe et je forme mes salariés

Ensemble, nous avons les moyens de faire chuter les chiffres.

www.chutesdehauteur.com



SANTÉ / SÉCURITÉ
AU TRAVAIL



QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL



Préventica

CONFÉRENCES / EXPOSITION / EXPERTS / ANIMATIONS / ATELIERS DÉMOS

GRAND SUD
MARSEILLE
08 > 10 OCT 2019

EXPOSER +33 (0)5 57 54 12 65 • DEVENIR PARTENAIRE +33 (0)5 57 54 38 26 • INFORMATIONS & INSCRIPTION GRATUITE WWW.PREVENTICA.COM



Sous le patronage du ministère des solidarités
et de la santé et du ministère du travail.

