



Evaluer et prévenir les risques psychosociaux

Nouméa 21 février 2018

Koné 22 février 2018



Programme

Risque psychosociaux : De quoi parle-t-on, quelle est l'origine, à quoi sont ils dus quelle est leur impact

Les facteurs de risques psychosociaux

Les risques psychosociaux

Evaluation / Dépistage des risques psychosociaux

Prévention des risques psychosociaux

Choc émotionnel : AT ou MP ?

11h30 fin de la matinée.

Quelques définitions



La Santé

« La santé est un état de complet bien-être **physique**, **mental** et **social**, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »

Source : Organisation mondiale de la santé (OMS)

Quelques définitions

Le bien-être au travail

Le bien-être au travail réfère à un état plus englobant que celui de la santé puisqu'il prend en considération **la personne dans son ensemble**, ce qui se traduit par un sentiment, une sensation :

D'épanouissement

De confort

De satisfaction générale tant en parlant du corps que de l'esprit

De satisfaction au travail

De motivation

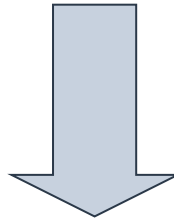
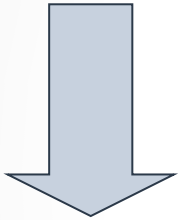
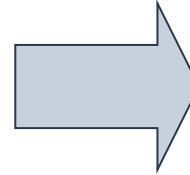
De plaisir



RISQUES PSYCHOSOCIAUX

De quoi parle-t-on ... ?

Risque professionnel



**Souffrance
psychologique
au travail**



**Evaluation
des risques**

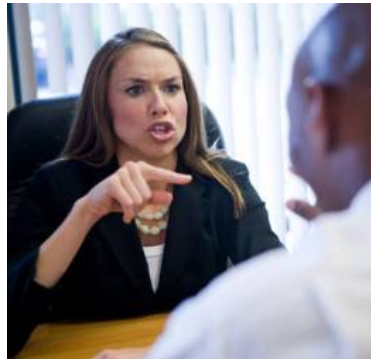


Obligation de
prévention pour
l'employeur

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Origine

Ce sont les risques liés aux relations humaines au travail qui découlent :



de l'interaction
entre les
individus

de l'interaction
entre l'individu
et son travail

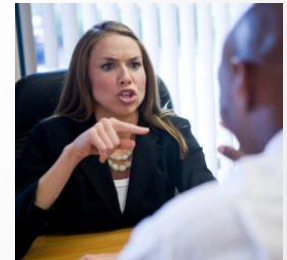


RISQUES PSYCHOSOCIAUX

A quoi sont-ils dus ?

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du **stress** : Il y a état de stress lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.
- des **violences internes** commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes
- des **violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...)



RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Impact sur l'humain

Troubles de la santé mentale

Chaque travailleur a des mécanismes de défense mais aussi des faiblesses et des limites

Troubles du sommeil,



Dépressions nerveuses



Maladies psychosomatiques



Maladies, symptômes pour lesquels on ne retrouve pas de cause organique et dont l'origine psychique est suspectée (angoisse, stress, détresse morale, surmenage...). Elles peuvent concerner de nombreux organes : Tête, estomac, peau, intestins, cœur, poumons, muscles, vessie, notamment.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Impact sur l'humain

Troubles de la santé physique

Maladies psychosomatiques

Chaque travailleur a
des mécanismes de
défense mais aussi
des faiblesses et des
limites

Maladies, symptômes pour lesquels on ne retrouve pas de cause organique et dont l'origine psychique est suspectée (angoisse, stress, détresse morale, surmenage...). Elles peuvent concerner de nombreux organes : Tête, estomac, peau, intestins, cœur, poumons, muscles, vessie, notamment.

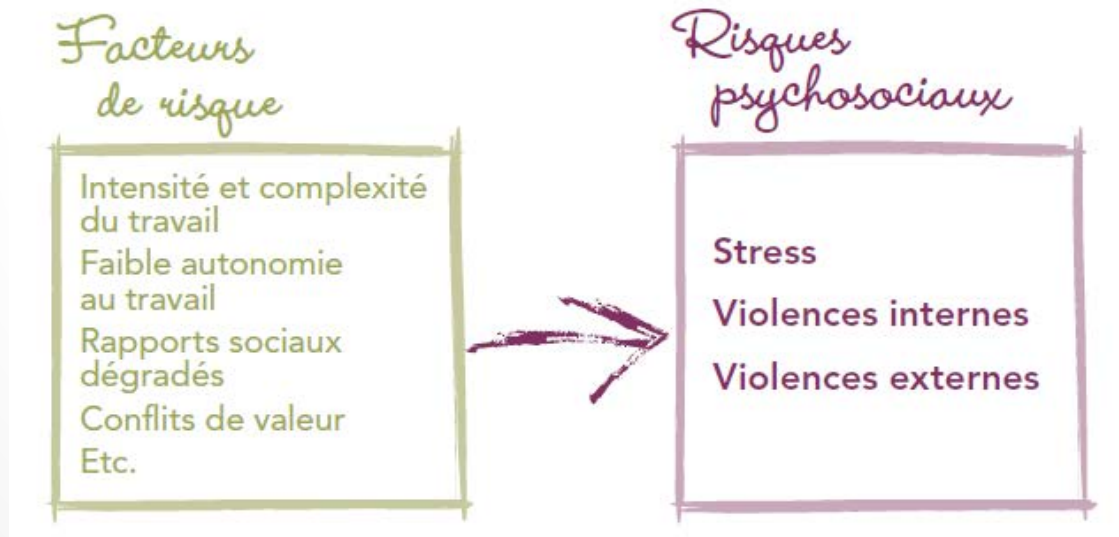


Ce qu'il faut retenir des RPS

Un nombre grandissant de salariés déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux et le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité.

Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...).

Il est possible de les prévenir.



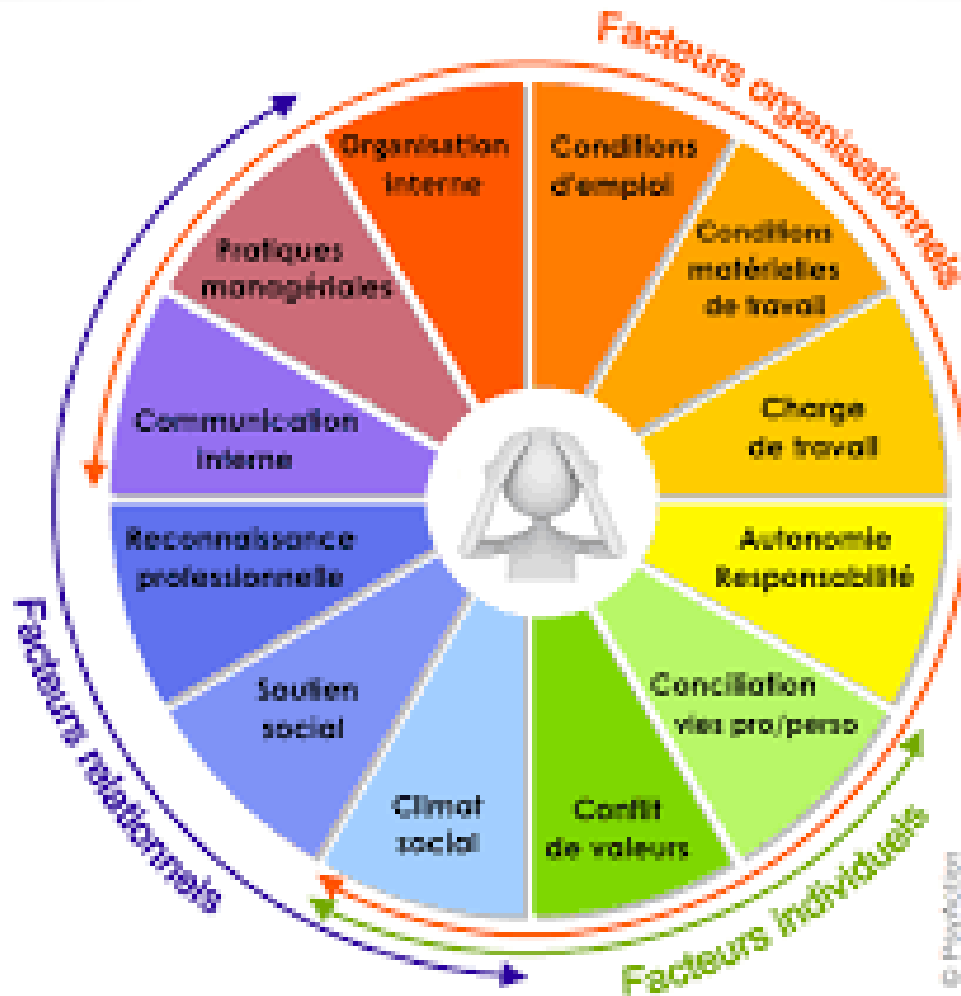
Il est certain d'y trouver un intérêt

FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Laurent Grave



12 FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Les 12 facteurs de risques psychosociaux

FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Organisation interne

Mauvaise organisation du travail

Un poste mal défini, une répartition peu claire des tâches et des responsabilités favorisent la dégradation du climat de travail général



FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Conditions d'emploi

La concurrence interne **L'insécurité dans l'emploi.**

L'intensification de l'activité de travail et la précarisation de la situation professionnelle favorise la performance individuelle mais aussi la concurrence entre les salariés.



FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Charge de travail

Rythme et quantité de travail

Un rythme trop rapide imposé par des délais trop courts ou une quantité de travail devenue ingérable pour le travailleur vont inévitablement occasionner un stress.



FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Charge de travail

Charge mentale

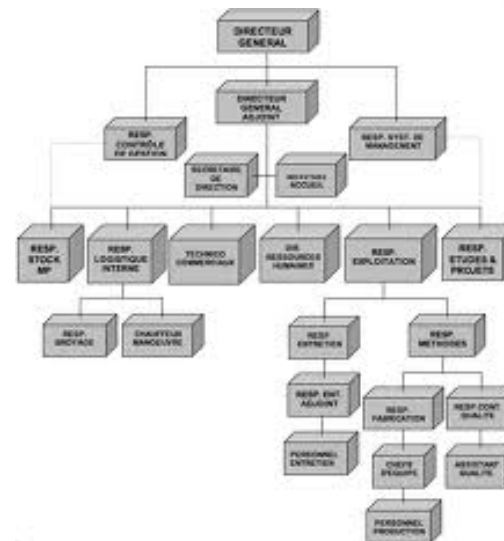
La charge mentale est déterminée par l'adéquation entre les exigences de traitement de l'information et la capacité de la personne à traiter l'information. La charge mentale est source de stress.



FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Absence d'autonomie

L'absence d'autonomie dans le travail, la dilution des responsabilités dans une structure hiérarchique complexe est un facteur d'accroissement de stress et de conflits.



FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Absence de communication

L'absence d'informations quant aux tâches à exécuter, aux objectifs ou aux décisions prises par la hiérarchie favorise l'émergence des divergences et un sentiment de frustration.



FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Facteurs organisationnel

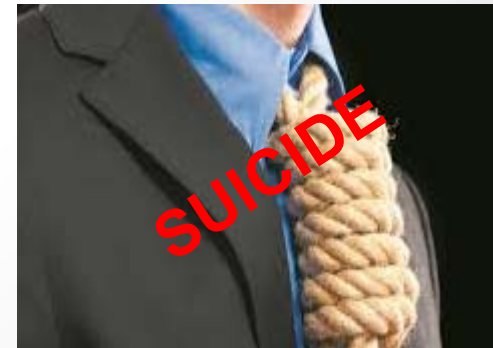
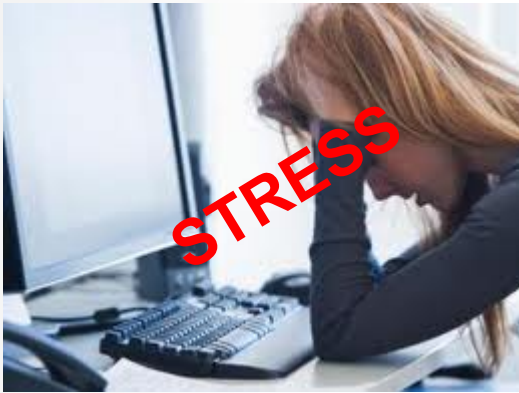
La charge émotionnelle

La charge émotionnelle est inhérente à la perception des émotions des autres et la maîtrise des siennes.

Cette charge perturbe l'équilibre émotionnel de l'individu et se répercute dans sa sphère privée. (professions sociales ou de soins, de secours, etc.)



Conséquences et Risques psychosociaux



Que faire face à une situation de RPS ?



Que l'on soit victime ou témoin d'une situation de RPS, il est important d'en parler, le plus tôt possible et surtout avant qu'il ne soit trop tard...





Les RPS, quelle réalité dans les entreprises calédonniennes ?

Les « chocs psychologiques », traductions des risques psychosociaux, sont répartis selon une typologie simplifiée :

	2013		2014		2015		2016	
Nombre de dossiers reçus	41		78		89		80	
Taux de dossiers reconnus	65%		64%		55%		51%	
Violence interne	32%	13	28%	21	24%	22	23%	18
Organisation du travail / management	32%	13	20%	16	50%	44	46%	37
Risque intrinsèque au travail	24%	10	32%	25	13%	12	9%	7
Violence externe	12%	5	20%	16	12%	11	23%	18

Source : CAFAT



RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Philippe DI MAGGIO

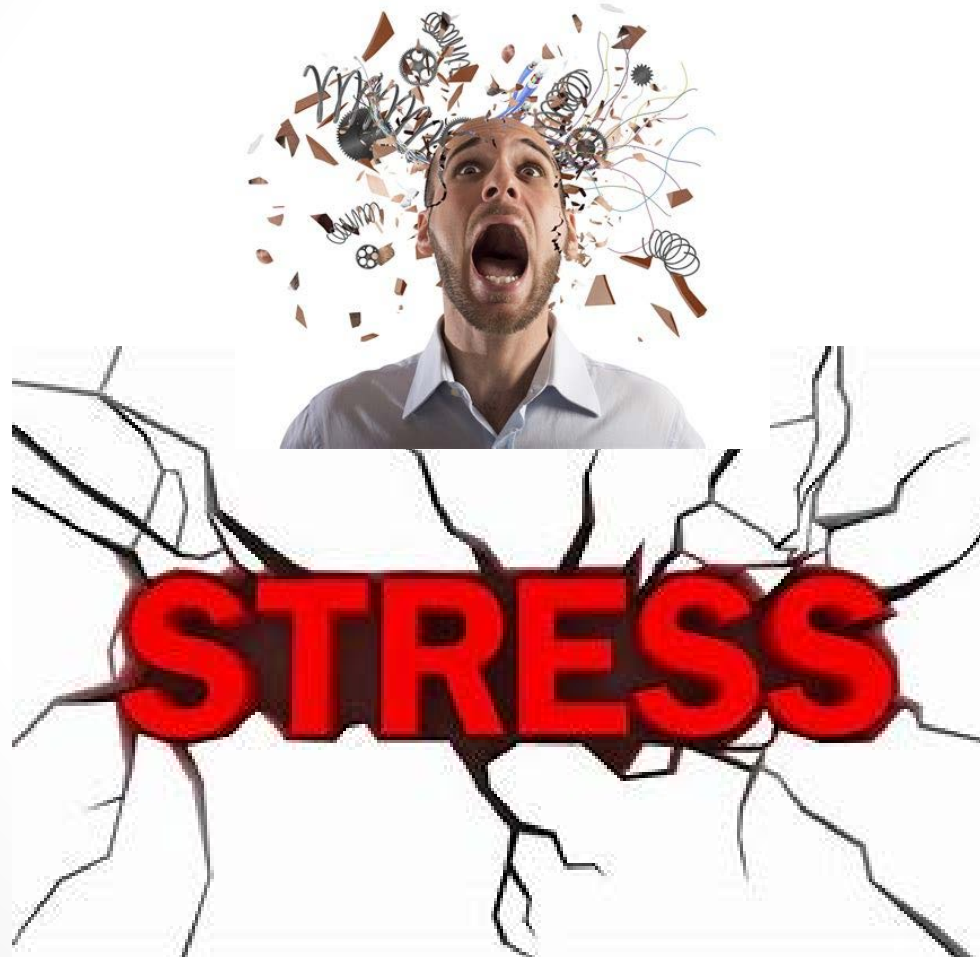


DTE

Direction du Travail
et de l'Emploi

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

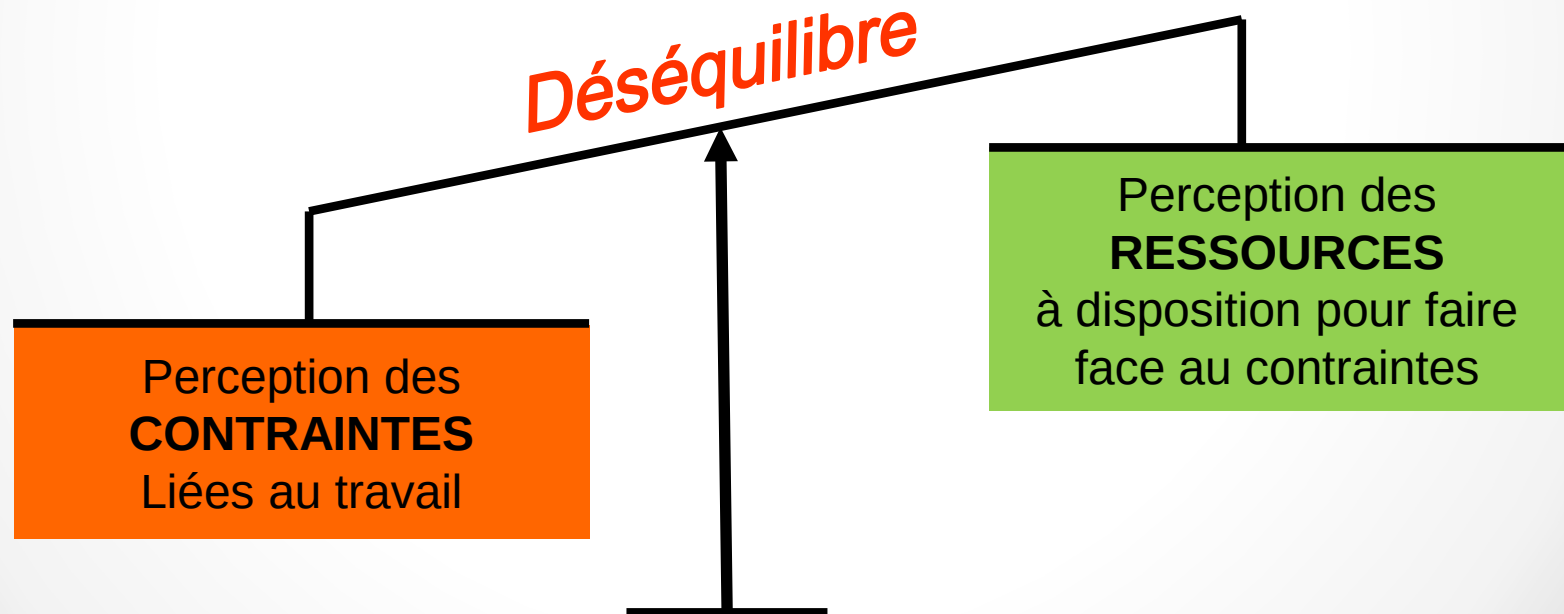
Conséquences ...



Le stress



Le stress "survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face"

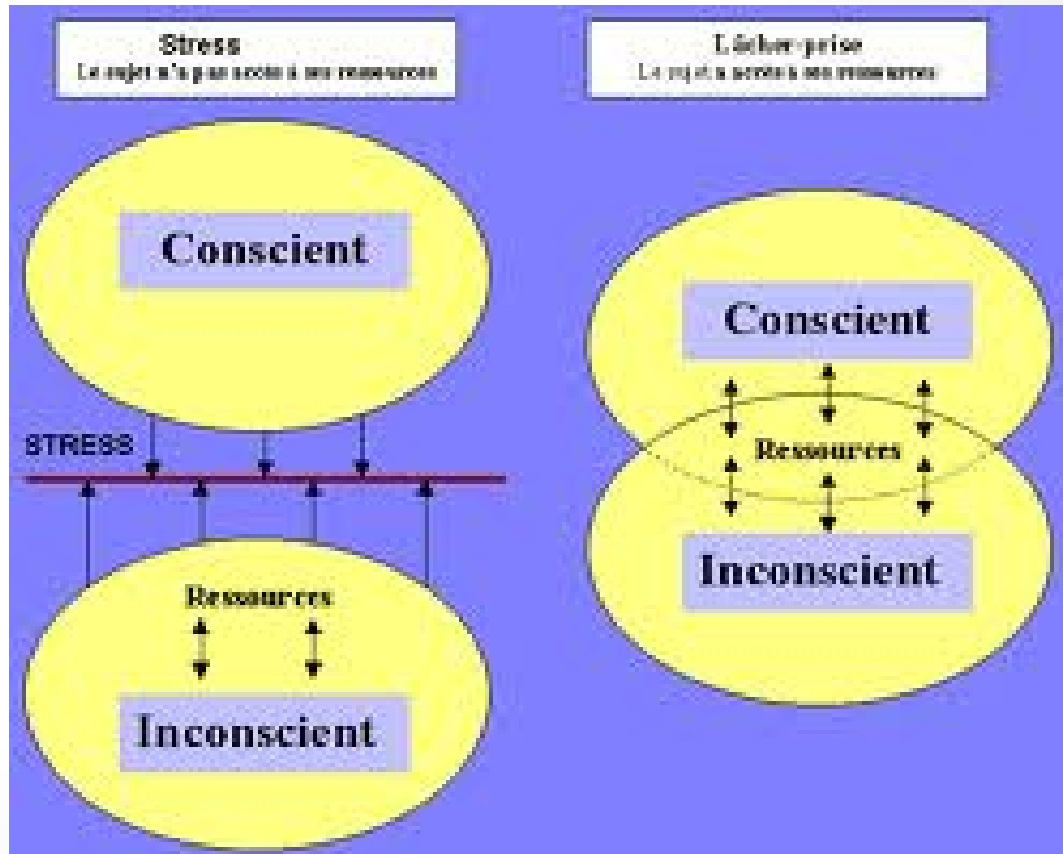


Le stress



Le stress est un état, fait de réactions émotionnelles, cognitives, comportementales et physiologiques aux aspects néfastes et nocifs de la nature du travail, de son organisation et de son environnement.

Cet état est caractérisé par des degrés élevés d'éveil et de souffrance et souvent, par le sentiment de ne pas s'en sortir (CE, 2000).



Le stress

Il y a stress lorsque la personne se sent incapable de faire face à une trop forte accumulation de tensions et que les situations stressantes s'enchaînent de manière rapprochée sans que l'individu ait la possibilité de réagir et de récupérer ..



Origine liée à la tâche :

- Contrainte de temps
- Surcharge de travail
- Grande ou faible difficulté de tâche
- Grande ou faible responsabilité
- Grande ou faible participation aux décisions



Le stress

Origine liée à l'emploi :

Mauvaises conditions de travail

Iniquité de la paye

Conflit de rôle

Contrainte sur le comportement personnel

Insécurité de l'emploi

Ambiguïté de carrière





le Burn-out

Le burn-out se définit comme un état de stress permanent entraînant le syndrome de l'épuisement total. C'est le syndrome d'épuisement professionnel. Les gens sont vidés intérieurement mais l'apparence est intacte.

Les victimes vont s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre des objectifs irréalisables ou d'accomplir des tâches insurmontables. Même s'il semble venir d'un coup, il est le résultat d'un processus lent, d'une tension continue durant de longs mois ou années jusqu'à l'épuisement.



VIOLENCES INTERNES



Le harcèlement moral

Le harcèlement moral

LP. 114-1 : Sont constitutifs de harcèlement moral et interdits, les agissements répétés à l'encontre d'une personne, ayant pour objet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

LP. 114-6 : Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



LP.114-8 : Les agissements de harcèlement moral ouvrent droit pour la victime, à des dommages et intérêts.

Harcèlement moral



Harcèlement psychologique, terreur psychique ou psycho terreur au travail, le vocabulaire ne change rien à la souffrance ressentie par les victimes de ce type de situation dans le travail.

Actes dirigés par un ou plusieurs individus, de manière systématique, contre une personne déterminée, répétés fréquemment, pendant une période prolongée, ressentis comme hostiles,

Actes concernant la communication ou la possibilité de s'exprimer :

Limitation de la possibilité de s'exprimer, interruptions permanentes, rudolement, injures, critiques récurrentes (travail ou vie privée), menaces, regards, gestes dévalorisants, sous-entendus, etc.



Harcèlement moral



Actes concernant les rapports sociaux :

Refus de parler avec la personne concernée

Refus de dire bonjour

Obstructions au bon déroulement du travail

Rapportage à la hiérarchie

MONSIEUR SILENCE



**Pervers
narcissiques
Prétentieux
narcissiques**



Harcèlement moral

Actes concernant la qualité de la situation personnelle

(ne plus confier de tâches particulières)



Actes concernant la santé

Obliger à des travaux dommageables à la santé :
Salissants, port de charges, difficiles d'accès, etc.)

Actes concernant la réputation

Critiques lorsque la personne à le dos tourné



Conséquence du harcèlement moral



Les personnes victimes de harcèlement ne peuvent pas rester dans l'entreprise. Mettre un terme à sa souffrance c'est fuir.



VIOLENCES INTERNES



Le harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un comportement qui cause des préjudices aux personnes qui le subissent, tant dans leur vie professionnelle que sociale, familiale et personnelle..



On entend par harcèlement sexuel toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle qui vont à l'encontre de la volonté d'une personne, qui ont pour objectif d'obtenir une relation sexuelle avec cette personne et qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité, à son intégrité physique ou psychique ou qui risque de mettre son emploi en péril.

Harcèlement sexuel

LP.115-1 : Est constitutif de harcèlement sexuel et interdit, tout agissement exercé contre la volonté d'une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un autre.



LP.115-6 : Le fait pour un salarié de procéder à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



LP.115-8 : Les agissements de harcèlement sexuel ouvrent droit pour la victime, à des dommages et intérêts.



Harcèlement sexuel

Il se caractérise notamment par :



Des avances accompagnées de promesses de récompenses, de menaces, de représailles ou de toutes autres pressions

Des commentaires grossiers ou embarrassants, des compliments déplacés, des allusions gênantes



Des invitations gênantes

Des remarques déplacées, des plaisanteries, des blagues sexistes. Des messages à caractères sexuels ou pornographique



Harcèlement sexuel

Il se caractérise aussi par :



Des attouchements ou
des gestes déplacés.

Des agressions sexuelles
(tentative ou viol)

**"C'EST JUSTE
UNE
BLAGUE !"**

NON.

IMPOSER DES PROPOS OU COMPORTEMENTS
À CONNOTATION SEXUELLE
EST UNE VIOLENCE.

LE HARCELEMENT SEXUEL EST UN DÉLIT,
PAS UNE BLAGUE.

Harcèlement sexuel

Il se caractérise aussi par une profonde injustice :

Les chiffres pour comprendre : le harcèlement sexuel au travail



20 %

des femmes ont été victimes de harcèlement au cours de leur vie professionnelle.



5 %

des cas seulement ont été portés devant la justice.



95 %

des femmes qui dénoncent une situation de harcèlement perdent leur emploi.

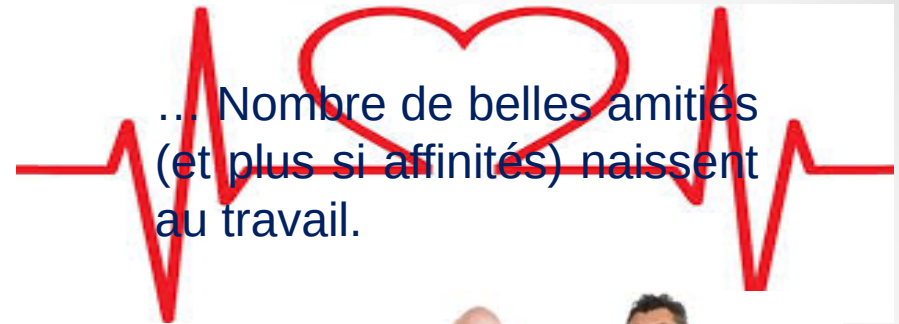
VIOLENCES INTERNES



Les relations de travail

Relations de travail

Les relations entre collègues ou de nature hiérarchique, peuvent rapidement, selon la personnalité des protagonistes, prendre des tournures bien différentes.



... Nombre de belles amitiés (et plus si affinités) naissent au travail.

Une simple mésentente ou antipathie

Un trait de personnalité mal perçu



Des comportements qui heurtent nos valeurs



La relation peut vite basculer pour prendre la forme d'un rapport de force, d'un jeu de pouvoir (parfois pervers), d'un conflit larvé ou ouvert.

Résultat :

Des confrontations verbalement violentes,

De la rancœur accumulée, de la colère, de l'entrave

Le triangle des relations



Le sauveur

Le sauveur se construit une image acceptable de lui-même en volant à la rescousse de la veuve et de l'orphelin avec altruisme et générosité.



Le persécuteur

Le persécuteur, par crainte des échanges d'une relation qui l'inquiète, a besoin de dominer. Il construit son estime de soi aux dépens de l'autre. Pour cela, il établit les règles, décide, dirige et corrige à la moindre erreur.



La victime

Le rôle de victime est de loin le plus fréquent.

Elle a le sentiment que ce qui lui arrive n'est pas de sa faute, elle subit des circonstances et des personnes négatives. Elle a souvent l'impression d'être agressée, manipulée, et de rester impuissante.

Conséquences des relations de travail délétères

Pour les travailleurs !

Troubles émotionnels
Troubles du sommeil
Troubles digestifs
Troubles musculo-squelettiques
Troubles anxio-dépressifs
Suicide ou tentative de suicide



Pour l'entreprise !

Absentéisme : Le salarié vient à manquer une journée en début ou en fin de semaine par exemple.

Productivité en baisse

Grèves, mouvements sociaux, procédures judiciaires
(cas du harcèlement notamment)

Augmentation du turn over : Démissions, licenciements,
Actes de malveillance ou de violence au travail



VIOLENCES EXTERNES

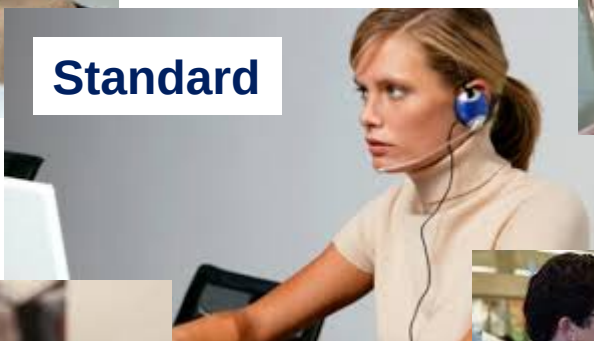


**Salariés victimes
d'incivilités**

Salariés victimes d'incivilités



Accueil



Standard



Chauffeurs



Serveurs



Caissières



Policiers

etc.

Conséquence sur les salariés et sur l'entreprise



**MORAL
PERFORMANCE**



Pause Café



EVALUER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Philippe DI MAGGIO



ÉDITION 2017
DISPONIBLE

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

ÉDITION 2017



Rappel :



Article Lp. 261-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

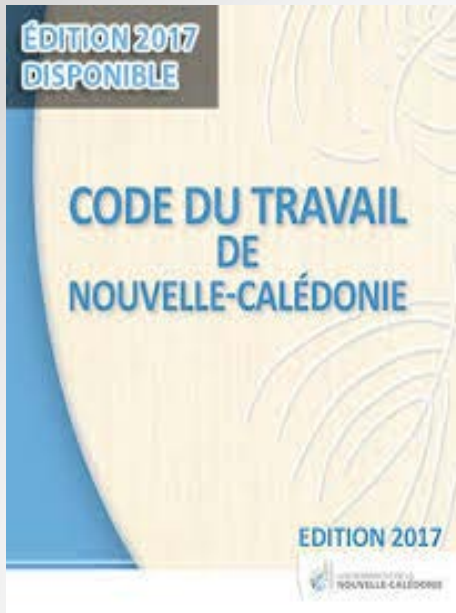
1° des actions de prévention des risques professionnels ;

2° des actions d'information et de formation ;

3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions du contexte et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Loi du pays n° 2009-7 du 19 octobre 2009 relative à
la santé et à la sécurité au travail



Rappel :



Article Lp. 261-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ...

Il justifie par tout moyen de la mise en œuvre de cette obligation notamment auprès de l'autorité administrative.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre des actions de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.



Les risques psychosociaux sont évalués et portés au dossier d'évaluation des risques

ÉDITION 2017
DISPONIBLE

CODE DU TRAVAIL DE NOUVELLE-CALÉDONIE

ÉDITION 2017

NOUVELLE-CALÉDONIE

Relations de travail



Lp. 113-1 : Tout salarié a droit à des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence. Toute personne a le devoir de contribuer, par son comportement, à ce droit.

Lp. 113-2 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs qu'il emploie des relations de travail empreintes de respect et exemptes de toute forme de violence.

Lp. 113-4 : Dans le cadre de l'application de l'article Lp113-2, l'employeur peut de sa propre initiative, élaborer un diagnostic écrit des relations de travail pour la qualité des relations de travail qui comprend :

- Un diagnostic écrit des relations de travail
- Un programme d'action prévoyant notamment des mesures de sensibilisation, et d'amélioration de l'organisation du travail.

**Lp. 113-1 : Obligation
des employeurs
comme des salariés**

Loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux
relations de travail et à l'interdiction de harcèlement moral et
sexuel

Faut-il avoir été formé aux risques psychosociaux pour en faire l'évaluation ?

Procéder à l'évaluation des risques professionnels, quelle qu'en soit la nature, nécessite de savoir les repérer, d'en connaître les sources et les conséquences délétères et d'être en capacité de proposer des mesures de prévention adaptées. Il en est de même pour les risques psychosociaux.



Étapes de l'évaluation psychosociaux et exemples

des facteurs de risques d'outils publiés par l' INRS

> L'évaluation des facteurs de risques psychosociaux inclut plusieurs étapes :

Étape 1

Préparer la démarche de prévention

- Impliquer les acteurs ayant participé à l'évaluation des autres risques professionnels, en veillant à la pluridisciplinarité.
 - Collecter les données et indicateurs sur les RPS.
 - Définir le périmètre des unités de travail le plus approprié.
- > Dépister les risques psychosociaux.
Des indicateurs pour vous guider, ED 6012

Étape 5

Réévaluer les facteurs de risques psychosociaux

- Définir des indicateurs de suivi et en vérifier l'évolution.
- Réévaluer les facteurs de risques et l'exposition des salariés.
- Actualiser le document unique.
- Réexaminer le plan d'actions précédent.

- > Stress au travail : les étapes d'une démarche de prévention, ED 6011
- > Dépister les risques psychosociaux.
Des indicateurs pour vous guider, ED 6012
- > Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU, ED 6140

Étape 4

Mettre en œuvre le plan d'actions

- Implanter les actions.
 - Piloter la mise en œuvre des actions.
- > Stress au travail : les étapes d'une démarche de prévention, ED 6011

Étape 2

Évaluer les facteurs de risques psychosociaux

- Inventorier les facteurs de RPS dans les unités de travail.
- Analyser les conditions d'exposition des salariés à ces facteurs de risques.
- Transcrire cette évaluation dans le document unique.

- > Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU, ED 6140

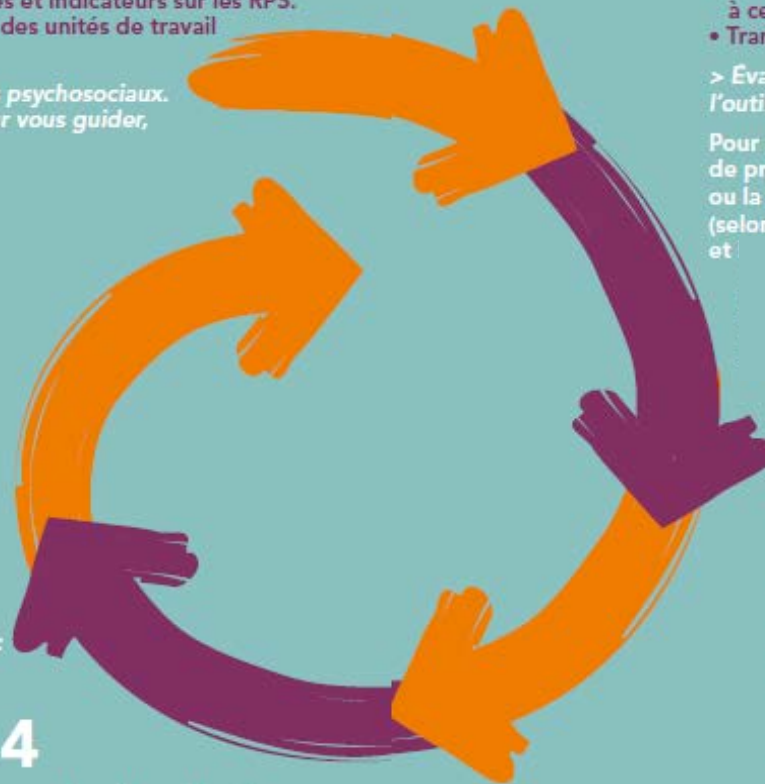
Pour l'accompagnement dans la démarche de prévention des RPS par des ressources externes ou la mise en place d'un diagnostic approfondi (selon la complexité de la situation dans l'entreprise et

Étape 3

Définir un plan d'actions

- Proposer des actions d'amélioration.
- Prioriser et planifier ces actions.
- Reporter ces actions de prévention dans le document unique.
- Définir les moyens nécessaires à la réalisation du plan d'actions.

- > Stress au travail : les étapes d'une démarche de prévention, ED 6011
- > Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU, ED 6140



À QUEL MOMENT CONSTRUIRE ET ANALYSER CES INDICATEURS ?

La construction et l'analyse des indicateurs se situent en amont d'un diagnostic des risques psychosociaux¹. Ce sont les résultats de l'analyse des indicateurs qui détermineront la nécessité d'envisager ou non une évaluation approfondie de la situation (détermination du niveau de stress, des facteurs en cause, repérage des groupes à risque) et de mettre en œuvre un plan de prévention.



- 1 Dépister les risques psychosociaux
- 2 Evaluer les risques psychosociaux
- 3 Diagnostiquer les relations de travail
- 4 Etablir un plan de prévention



Dépister les risques psychosociAUX

Des indicateurs pour vous guider

ED 6012

QUELS TYPES D'INDICATEURS ?

Les indicateurs présentés dans ce document appartiennent à deux grandes familles d'indicateurs.



Indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise

- temps de travail
- mouvements du personnel
- activité de l'entreprise
- relations sociales
- formation et rémunération
- organisation du travail



Indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés

- accidents du travail
- maladies professionnelles
- situations graves
- situations dégradées
- stress chronique
- pathologies diagnostiquées et prises en charge
- activité du service de santé au travail

Evaluer les risques psychosociaux



Evaluer les risques psychosociaux

Risques psychosociaux et petites entreprises

Outil "Faire le point"

Cet outil est destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, pour les aider à « Faire le point » sur la présence ou non de risques psychosociaux (RPS) : stress, harcèlement, agressions... Il doit permettre d'intégrer les RPS au document unique d'évaluation des risques professionnels comme l'impose la réglementation. Son utilisation implique une participation des salariés pour qu'ils parlent du contenu de leur activité, de leur métier et du terrain. En outre, il fournit des indications et des pistes pour faciliter l'élaboration d'un plan d'action.

Ce document s'intègre dans une démarche complète d'accompagnement des petites entreprises dans la compréhension et la prévention des RPS qui est exposée de manière complète sur le site :



Comment utiliser cet outil ?

- 1- Imprimer le questionnaire
- 2- Débattre collectivement de chacun des 41 items
- 3- Reporter les réponses choisies pour obtenir le tableau d'évaluation des facteurs de risque
- 4- Lire la note de synthèse en fonction des résultats obtenus
- 5- Elaborer collectivement des pistes d'action en lien avec la situation de l'entreprise

Risques psychosociaux et petites entreprises

Outil "Faire le point"

RÉSULTATS

Ce tableau vous permet de visualiser vos résultats en trois niveaux (faible, modéré, élevé), avant de lire la synthèse.

Thème	Niveau d'intensité du risque
Impact des RPS sur l'entreprise et les salariés	Élevé
Intensité et temps de travail	Modéré
Exigences émotionnelles	Élevé
Autonomie	Faible
Rapports sociaux au travail	Modéré
Sens du travail	Élevé
Insécurité de la situation de travail	Faible
Contexte de prévention dans l'entreprise	Modéré

Diagnostic des relations de travail

Le diagnostic des relations du travail est une démarche particulière et globalisée qui s'effectue auprès des employés et du personnel d'encadrement de premier niveau.

Cette démarche vise à faire ressortir les principales difficultés éprouvées dans l'entreprise au plan des relations quotidiennes rencontrées dans l'exécution du travail.

Elle cherche également, en mettant à contribution les différents acteurs, à dégager des solutions susceptibles de régler les problèmes identifiés.

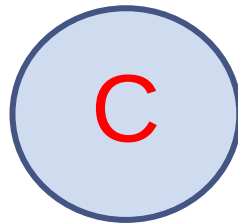
Ce type de démarche se révèle particulièrement utile lorsque le dialogue social est ardu, et que le climat de travail s'est détérioré dans l'entreprise.

Il est de préférence réalisé par une personne extérieure

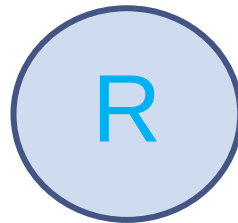


Le type de diagnostic présenté est celui de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), le modèle C2R.

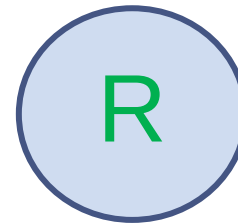
Privilégie une
approche des
situations



Contrainte



Ressource



Régulation

C2R, le modèle d'analyse des risques psychosociaux du réseau ANACT

Diagnostic des relations de travail

11 consultants spécialisés
Formés par l'ANACT

Liste disponible sur le site de la
DTE

www.dtenc.nc

Est il nécessaire
de faire appel à un
consultant ?



ED... INRS



PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Laurent Grave



La prévention des RPS



PREVENTION PRIMAIRE

C'est la prévention réelle
qui élimine ou réduit les
risques avant l'apparition
de possibles conséquences
néfastes sur la santé

*Evaluation/audit des risques et
facteurs de risques psychosociaux
Analyse des situations de tension
au travail
Mise en place d'actions
de correction*

PREVENIR



PREVENTION SECONDAIRE

C'est réduire la gravité
d'un mal qu'on ne peut
empêcher d'apparaître
et/ou en limiter
les conséquences

*Accompagnement dans
les périodes de changement
Sensibilisation-formation
aux problématiques RPS
Analyse des pratiques
professionnelles*

**LIMITER
CORRIGER**



PREVENTION TERTIAIRE

C'est traiter les dommages
et réparer les individus

*Intervention sur les situations
de crise ou post-traumatiques
Consultation Souffrance & Travail
Permanence psychologique
sur site*

REPARER

DE L'ORGANISATION À L'INDIVIDU
DE LA PRÉVENTION À LA RÉPARATION

Prévention primaire ⇒ PREVENIR

Il s'agit de combattre le risque en amont, à la source, avant que des problèmes ne soient identifiés

L'objectif est d'agir directement sur les causes des dysfonctionnements rencontrés dans l'organisation : **c'est de la prévention au plein sens du terme**

Il s'agit de toute action centrée sur le travail et son organisation en vue de réduire les risques au niveau de la surcharge de travail, de la répartition du travail

Exemples d'action

Mettre en place et animer des réunions d'équipes

Recueillir les suggestions, faire participer aux décisions

Eviter les situations de surcharge ou de manque de travail

Mettre à niveau ou adapter les compétences

Favoriser les signes de reconnaissance



Prévention secondaire ⇒ LIMITER

Elle vise à réduire, limiter les conséquences des RPS en les traitant le plus tôt possible, en les gérant lorsqu'elles sont identifiées.

Il s'agit d'**améliorer la capacité individuelle à faire face aux situations génératrices de stress** par l'information, la formation et la sensibilisation.

La prévention secondaire ne s'attaque pas aux causes réelles du problème, son effet ne se maintient pas dans le temps, **elle n'est donc pas suffisante**

Exemples d'action
Information/formation des managers sur les problématiques liées aux RPS
Ateliers de sensibilisation aux risques du stress et leur conséquence sur la santé
Formation à la gestion du stress
Formation à la gestion du temps et des priorités



Prévention tertiaire⇒ REPARER

Elle vise le traitement, la réhabilitation, la réintégration, la prise en charge des personnes en souffrance.

C'est une **réponse d'urgence** aux situations de souffrance caractérisées.

Elle est
indispensable en
cas de situation
grave mais **pas**
suffisante

Exemples d'action
Cellule d'écoute et de médiation interne ou externe
Aide au retour à l'emploi après un arrêt de travail
Suivi des agents qui ont été en souffrance au travail
Conseils et aides par des ressources internes et externes



Comment pérenniser les actions de prévention ?





Ce qu'il faut savoir

La CAFAT – Ce qu'il faut savoir

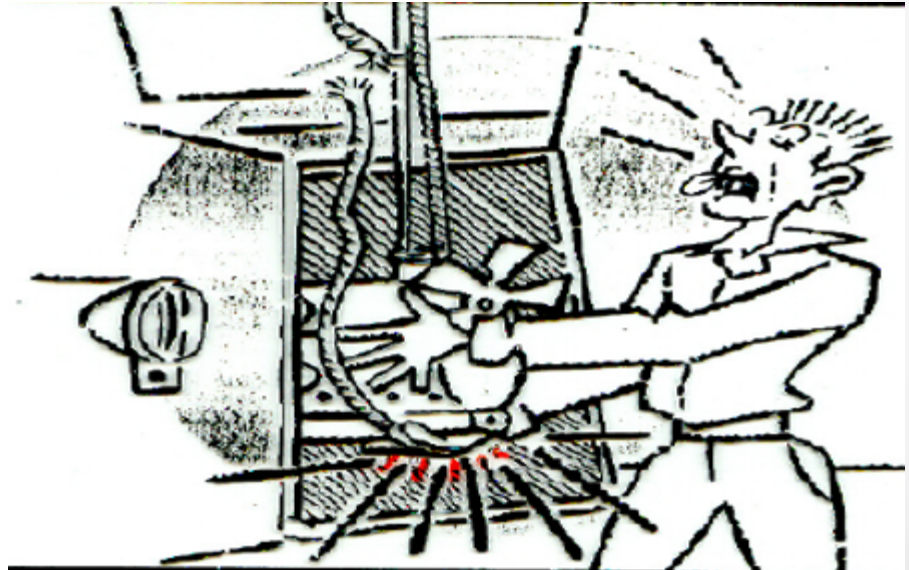


- Qu'est ce qu'un accident du travail ?
- Qu'est ce qu'une maladie professionnelle et mode de reconnaissance ?
- Les démarches à effectuer auprès de la C.A.F.A.T
- Instruction du dossier par la C.A.F.A.T

Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs chefs d'entreprise »

- brusque survenance et lésion de l'organisme
- lien de subordination
- lien entre l'accident et l'activité professionnelle



Quelques exemples d'accidents du travail



Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

« Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau »

C'est une affection de la santé qui résulte de l'exposition habituelle à l'action d'agents nocifs sur le lieu de travail.



C'est une affection de la santé qui résulte de l'exposition habituelle à l'action d'agents nocifs sur le lieu de travail

La maladie professionnelle résulte de l'exposition à des :

- Poussières
- vapeurs chimiques
- agents infectieux (bactéries, virus, moisissures...)
- Gestes
- Postures
- outils



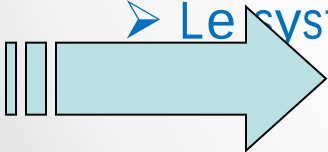
La maladie professionnelle

Les modes de reconnaissance :

➤ Le système des tableaux

Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail		
Date de création : 9 novembre 1972 - Dernière mise à jour: décret du 17 octobre 2011		
Désignation des maladies	Délai de prise en charge	Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies
A - Epaule		
Tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs.	30 jours	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**): - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins 3h30 par jour en cumulé.
Tendinopathie chronique non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*).	6 mois (sous réserve d'une durée d'exposition de 6 mois).	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**): - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
Rupture partielle ou transfixiante dze la coiffe des rotateurs objectivée par IRM (*).	1 an (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an)	Travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**): - avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins deux heures par jour en cumulé ou - avec un angle supérieur ou égal à 90° pendant au moins une heure par jour en cumulé.
(*) Ou un arthroscanner en cas de contre-indication à l'IRM (**) Les mouvements en abduction correspondent aux mouvements entraînant un décollement des bras par rapport au corps.		

➤ Le système **Comité Territorial de Reconnaissance des Maladies Professionnelles**



La maladie professionnelle

➤ Est présumée d'origine professionnelle si elle est désignée dans un tableau de la liste des maladies contractées dans les conditions suivantes :

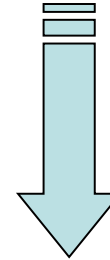
➤ Ces conditions sont d'ordre :

➤ ☐ médical

➤ ☐ technique

➤ ☐ administratif

Intitulé type de la maladie		
Désignation de la maladie	Délai de prise en charge	Liste indicative ou limitative des travaux
• Nom de la maladie • Symptômes • Critères d'évolution • Critères de gravité • Examens exigés	Délai entre fin d'exposition et 1 ^{ère} constatation médicale	Dans tous les cas, l'exposition au risque doit être prouvée par le salarié



Durée minimum d'exposition

Les démarches

- Faire établir une déclaration d'accident de travail par l'employeur
- Faire parvenir dans les 48h la déclaration à la D.T.E (Direction du Travail et de l'Emploi)
- Se rendre consulter un médecin qui établira un C.M.I (Certificat Médical Initial) mentionnant les constatations médicales (lésions)

L'instruction du dossier

- Important : pas d'instruction du dossier dans le but de rechercher une faute ou une responsabilité
- enquête administrative
- Décision rendue par courrier à la victime ainsi qu'à l'employeur

Vos conseillers CAFAT

Contactez nous !

**Service Prévention des risques professionnels
Immeuble Botticelli - 29 rue Georges Clémenceau**

➤ **BP L5 - 98849 Nouméa Cédex**

Fax. 25.58.19

E.mail : preventionat@cafat.nc

Chef de service par interim :

➤ **Patrick GIOZZI - Tél. 24.50.07**

➤ **Secrétaire :**

➤ **Gwladys TUITOGA - Tél. 24.50.10**

Techniciens de prévention :

Patrick LEBON - Tél. 24.50.06

Franck MALESSET - Tél. 24.50.08

Laurent GRAVE - Tél. 24.50.11

Enquêteur Accident du Travail :

Jonathan BARATTI - Tél. 24.50.09

EMPLOYEURS & TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Simplifiez vous la vie,
faites vos démarches sur www.cafat.nc !



En savoir plus

www.cafat.nc 



Bienvenue dans votre espace Employeurs / Indépendants

Retrouvez dans cet espace toutes les informations relatives à votre activité.



27 Avril 2018
Journée mondiale de la
santé et de la sécurité
au travail



Prochain rendez
vous en avril

*NOUS VOUS remercions de
votre attention ...*

*..Et vous souhaitons un
bon appétit .*

