

BOOSTEZ le bien-être dans votre entreprise

SUIVEZ
LE GUIDE



UCM



Sommaire

04	Éditorial	26	L'évaluation du système dynamique de gestion des risques
05	Avant-propos	26	Le rôle et la responsabilité finale de l'employeur
<hr/>			
09	ÉTAT DES LIEUX	26	Le rôle et la responsabilité des travailleurs
10	Constats interpellants		
12	Préjugés et autres a priori		
13	Conséquences et effets	29	PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
17	PRINCIPALES SOURCES	30	Les principes de base de la prévention
18	Les origines	31	Étape 1 : explorer
18	L'interaction avec les facteurs de risques	33	Étape 2 : réaliser l'analyse des risques
19	Une vision globale mais objective	34	Étape 3 : élaborer un plan d'action
21	PRÉVENTION DES RISQUES AU SENS LARGE		
22	Le système dynamique de gestion des risques		
24	L'analyse des risques		
25	Les mesures de prévention		
25	Le plan global de prévention et le plan d'action		





Sommaire

- 36 Étape 4: mettre en œuvre le plan d'action
- 36 Étape 5: évaluer le plan d'actions
- 39 ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT
- 40 Les interlocuteurs habituels de l'entreprise
- 40 La personne de confiance
- 44 Le conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux au travail
- 45 Le médecin du travail
- 45 Les représentants des travailleurs
- 46 Le Contrôle du Bien-être au travail
- 46 Les spécialistes extérieurs
- 47 PROTECTION DES TRAVAILLEURS
- 48 Les procédures internes
- 53 Les procédures externes
- 55 La protection contre les représailles
- 59 CADRE JURIDIQUE
- 60 Les grandes étapes
- 62 Qui est concerné?
- 63 LEXIQUE



Prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux doivent être intégrés à l'analyse des risques de l'entreprise. Investir dans la prévention primaire des comportements abusifs, est primordial pour éviter de consacrer trop de temps, d'efforts et d'énergie à la résolution de situations déjà cristallisées.

4.1. LES PRINCIPES DE BASE DE LA PRÉVENTION

Afin de garantir la réussite de sa politique de prévention, il est recommandé à l'employeur d'adopter une démarche autour de 4 axes.

- > Une **stratégie d'ensemble**: l'analyse doit se faire dans une approche interdisciplinaire et globale, en ayant à l'esprit l'ensemble des risques, dont les risques psychosociaux. On fait intervenir aussi bien le conseiller en prévention spécialisé pour les risques psychosociaux que le responsable du personnel, le médecin du travail, les travailleurs, etc. et le travail s'effectue à différents niveaux de l'entreprise, en collaboration avec le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).
- > Une **stratégie participative**: la participation active de tous les acteurs est indispensable. Chaque intervenant doit prendre conscience de son rôle dans la prévention des risques psychosociaux. L'employeur doit notamment informer les travailleurs des procédures et de la nécessité de les respecter. En ce qui concerne les travailleurs, ils sont invités à coopérer avec l'employeur et le conseiller en prévention à la mise en œuvre de la politique de prévention au sein de l'entreprise.

Ex: dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, cette collaboration peut se manifester par le fait de communiquer au conseiller en prévention les facteurs de stress auxquels ils sont confrontés ou par l'attitude adoptée par le travailleur vis-à-vis des situations conflictuelles.

Ex: dans le cadre de la prévention de la violence et du harcèlement, les travailleurs ont des obligations spécifiques: participer positivement à la politique de prévention, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement, s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte.

> Une **stratégie responsable**: au-delà des aspects économiques et financiers, l'employeur est aussi responsable de la bonne marche de son entreprise sur le plan social. S'il permet la présence de risques psychosociaux dans son organisation, il manque à ses obligations de protection du bien-être et peut en être porté responsable, voire poursuivi en justice.

> Une **stratégie pragmatique**: il est conseillé de procéder par étapes. En fonction de la réalité de l'entreprise, il est parfois utile de prévoir des groupes de travail impliquant les différents acteurs de l'entreprise.

On peut résumer la prévention des risques psychosociaux en **5 étapes**:

1. Explorer
2. Réaliser l'analyse des risques
3. Élaborer un plan d'action
4. Mettre en œuvre le plan d'action
5. Évaluer le plan d'action

4.2. ÉTAPE 1: EXPLORER

Cette étape consiste à **faire émerger le risque**.

Il faut souligner la nécessité de **partager un même langage**. Les acteurs doivent se mettre d'accord sur ce que sont les risques psychosociaux et en quoi ils consistent au sein de l'entreprise. Les questions à se poser sont les suivantes:

- > Quels sont les risques psychosociaux présents dans l'entreprise?
- > Quelle est leur nature?
- > Quelle est leur gravité?
- > Quelle est leur fréquence?
- > Des actions visant à lutter contre ces risques ont-elles déjà été mises en place au sein de l'entreprise?

Certains **indicateurs** sont souvent déjà présents dans l'entreprise et permettent de détecter les situations à risque.

Ces indicateurs sont de **2 types**:

- > les indicateurs liés au **fonctionnement de l'entreprise** (taux d'absentéisme, turnover, production, qualité, temps de travail, etc.)
- > les indicateurs liés à la **santé et la sécurité des travailleurs** (nombre et gravité des accidents de travail, apparition de troubles musculo-squelettique, etc.).