

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





Sommaire

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



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 autours 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.).