

# Gestion des Ressources Humaines

## La santé au travail

Ce cours vous est proposé par Annabelle Hulin, Professeur des Universités en Sciences de Gestion, Université de Tours et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

### Table des matières

<b>Table des matières</b> .....	<b>1</b>
<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>Les conditions de travail</b> .....	<b>2</b>
<b>La pénibilité au travail</b> .....	<b>2</b>
<b>Les risques psychosociaux (RPS)</b> .....	<b>3</b>
<b>Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle</b> .....	<b>4</b>
L'accident du travail.....	4
L'accident de trajet .....	5
La maladie professionnelle.....	5
<b>La prévention des risques dans la réglementation</b> .....	<b>6</b>
<b>Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)</b> .....	<b>6</b>
<b>L'arbre des causes</b> .....	<b>7</b>
<b>La qualité de vie au travail</b> .....	<b>7</b>
<b>Références</b> .....	<b>9</b>

## Préambule

Le sujet de la santé au travail est aujourd'hui marqué par une baisse importante du nombre d'**accidents du travail** mais, parallèlement, les **maladies professionnelles** sont en augmentation constante. Aujourd'hui, les maladies professionnelles les plus nombreuses sont : les troubles musculo-squelettiques (TMS), les pathologies induites par l'exposition à l'amiante, lombalgies et dorsalgies. Ces tendances s'inscrivent dans un contexte de fort développement des risques psycho-sociaux (RPS).

## Les conditions de travail

Les conditions de travail renvoient à l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Cela correspond aux atteintes potentielles à **la santé physique** (les gestes répétitifs, les nuisances, les facteurs architecturaux, etc.) et à **la santé mentale** (le stress, la tension au travail, etc.) des collaborateurs.

## La pénibilité au travail

Certaines conditions de travail sont de nature à altérer tout particulièrement la santé des collaborateurs, ce sont les facteurs de pénibilité. Ces derniers sont définis dans le code du travail.

### Les contraintes physiques marquées

Les manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ; postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

### L'environnement physique agressif

Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; activités exercées en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit.

### Les rythmes de travail

Le travail de nuit sous certaines conditions, travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, seuls 6 des 10 facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif pénibilité permettent d'acquérir des points crédités sur **le compte personnel de prévention** : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Les points accumulés sur ce compte de prévention peuvent être utilisés pour compléter les droits formation pour financer une action de formation professionnelle, passer à temps partiel avec maintien de rémunération et/ ou pour obtenir une majoration de durée d'assurance retraite et éventuellement anticiper la date de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

## Les risques psychosociaux (RPS)

Selon l'INRS (Institut National de la Recherche et de la Sécurité), **les risques psychosociaux (RPS)** correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- **du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail 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...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Afin d'illustrer ces éléments, l'enquête conduite par la DARES<sup>1</sup> en 2016, nous livre quelques chiffres clés sur les risques psychosociaux. En effet, selon cette enquête, parmi les actifs français :

- 45% déclarent devoir (toujours, souvent) se dépêcher ;
- 25% déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur (toujours, souvent) ;
- 10% disent devoir faire des choses dans leur travail qu'ils désapprouvent ;
- 30% signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des douze derniers mois ;
- 25% disent devoir faire appel à d'autres en cas d'incident ;
- 25% craignent de perdre leur emploi.

---

<sup>1</sup> Enquête DARES (2016), « Conditions de travail – Risques psychosociaux ».

Les RPS peuvent notamment aboutir à des situations de *burn out*. Ce dernier est directement lié à un état d'épuisement physique et mental résultant d'une sur-implication émotionnelle dans le travail. Cet état est la résultante de trois phases :

1. **Épuisement émotionnel** : manque d'énergie ;
2. **Dépersonnalisation** : incapacité de s'intéresser à autrui ;
3. **Dés-accomplissement de soi** : dévalorisation de son travail.

## Accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle

### L'accident du travail

Afin d'être considéré comme **accident du travail**, trois conditions indispensables doivent être réunies (cf. Figure 1).



Figure 1. Les caractéristiques clés d'un accident du travail

De nombreux indicateurs peuvent être mobilisés par le service RH afin de suivre les accidents du travail dans l'entreprise (cf. Tableau 1).

Tableau 1. Les principaux indicateurs liés au suivi des accidents du travail

Nombre d'accidents, d'arrêts de travail, nombre de jours d'arrêts de travail, causes, évolution dans le temps, catégorie professionnelle, statut, âge, ancienneté, etc.	
<b>Indice de fréquence</b>	Nombre des accidents avec arrêt x 1000 / effectif salarié
<b>Taux de fréquence</b>	Nombre d'accidents déclarés avec arrêt x 1000000 / nombre d'heures travaillées
<b>Taux de gravité</b>	Nombre de journées perdues par incapacité temporaire x 1000 / nombre d'heures travaillées
<b>Indice de gravité</b>	Total des taux d'incapacité permanente x 1000000 / nombre d'heures travaillées

## L'accident de trajet

L'**accident de trajet** est un accident survenu pendant le trajet direct entre la résidence principale et le lieu de travail et le lieu où le collaborateur prend habituellement ses repas, à heure normale par rapport aux horaires de travail. Le parcours doit être non interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendante de l'entreprise.

## La maladie professionnelle

D'après l'INRS (Institut Nationale de la Recherche et de la Sécurité), **une maladie est professionnelle** si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Les maladies reconnues comme professionnelles sont répertoriées dans les tableaux annexés au Code de la Sécurité Sociale.

Actuellement, **les troubles musculo-squelettiques** (TMS) sont la première cause de maladies professionnelles<sup>2</sup>. Ils touchent principalement les muscles, les tendons et les nerfs des membres supérieurs et inférieurs au niveau du poignet, des épaules, du coude ou des genoux.

<sup>2</sup> Pour aller plus loin : <https://theconversation.com/tendinites-douleurs-a-lepaule-chez-les-femmes-et-si-cetait-le-travail-77210>.

Les TMS résultent d'un déséquilibre entre les capacités fonctionnelles des personnes et les sollicitations qui apparaissent dans un contexte de travail notamment, sans possibilité de récupération suffisante.

Ils entraînent des douleurs et une gêne dans les mouvements pouvant entraîner un handicap sérieux dans la vie professionnelle et dans la vie privée.

## La prévention des risques dans la réglementation

Les principaux acteurs de la prévention des risques sont :

- **La médecine du travail** : analyser les risques, conseiller et former les travailleurs, contrôler leur santé. Rôle essentiellement préventif.
- **Le comité social et économique (CSE)** : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés.
- **L'inspection du travail** : veiller à l'application des dispositions du code du travail.

## Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

L'employeur transcrit et met à jour, dans un document unique d'évaluation des risques (DUER), les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. En effet, l'employeur a pour obligation de réaliser une évaluation a priori des risques et ainsi ne pas se cantonner aux risques avérés. La loi de 1991 affirme que l'évaluation est l'étape préalable aux actions de prévention, mais qu'elle n'est pas une fin en soi.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- au moins chaque année,
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

## L'arbre des causes

La méthode de référence de l'arbre des causes est un outil clé de **prévention des accidents du travail**. Il permet d'identifier les causes profondes de ces derniers, à travers une représentation graphique qui permet de visualiser l'enchaînement logique des faits qui ont provoqué l'accident. Il s'agit donc d'un outil de communication et de dialogue, à travers une vision globale et détaillée des causes de l'accident du travail en question.

Cette méthode a été déployée par l'INRS suite à une augmentation des accidents du travail dans les années 1960. Elle implique une nouvelle conception des accidents (révélateurs des dysfonctionnements et multifactoriels).

## La qualité de vie au travail

Selon l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013, **la qualité de vie au travail** vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.

Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de déroulement de carrière.

Selon l'ANACT, les principales dimensions de la QVT renvoient à :

- **l'égalité des chances** (équilibre vie privée/ vie professionnelle, diversité, conciliation des temps, etc.) ;
- **le contenu du travail** (autonomie, sens du travail, travail en équipe, etc.) ;
- **la santé au travail** (organisation du temps de travail, environnement physique, etc.) ;
- **l'employabilité, développement professionnel** (formation, insertion, etc.) ;
- **la performance et management** (critères de qualité, engagement participatif, participation, intéressement, etc.) ;
- **les relations de travail, le climat social** (participation, dialogue social, discussions sur le travail, relations avec les collègues, etc.).

La démarche qualité de vie au travail ouvre de nombreuses pistes d'actions. Elle suppose néanmoins la mise en œuvre de quatre grandes étapes : concevoir la démarche, poser le diagnostic, expérimenter et évaluer, pérenniser.

Tableau 2. La démarche de mise en place de la QVT

	Objectifs	Méthodes	Livrables
Concevoir la démarche	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Poser le sujet au niveau stratégique</li> <li>– Définir le cadre et le processus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conduite de projet paritaire</li> <li>– Analyse des enjeux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Accord de méthode</li> <li>– Cadre de la démarche</li> </ul>
Poser le diagnostic	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Partager le diagnostic</li> <li>– Identifier les problématiques QVT prioritaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analyse du travail</li> <li>– Enquête</li> <li>– Rapport situation comparée enrichi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Axes d'expérimentation</li> </ul>
Expérimenter et évaluer	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inscrire les objectifs QVT dans le fonctionnement de l'organisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Espace de discussion</li> <li>– Outiller les acteurs et les projets de l'organisation</li> <li>– Formation/ action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bilan des actions</li> <li>– Identifications innovations</li> </ul>
Pérenniser	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Définir modalités de suivi</li> <li>– Appropriation innovations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analyse, capitalisation</li> <li>– Baromètre QVT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Accord intégré</li> </ul>

Sources : ANACT et HAS.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Gestion des Ressources Humaines, Annabelle Hulin AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.

## Figures

Figure 1. Les caractéristiques clés d'un accident du travail ..... 4

## Tableaux

Tableau 1. Les principaux indicateurs liés au suivi des accidents du travail ..... 5

Tableau 2. La démarche de mise en place de la QVT ..... 8