

Altersécurité infos



Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

www.altersecurite.org
N° 164 - juin 2020

Pourquoi Altersécurité infos ?



La santé et la sécurité au travail sont devenues des sujets de préoccupation pour le grand public. Dans ce contexte, les membres de Point Org Sécurité estiment nécessaire d'ouvrir un dialogue durable avec les employeurs et les travailleurs qu'ils assistent et conseillent au quotidien.

Cette démarche repose sur la conviction que la prévention des risques professionnels doit certes s'appuyer sur de solides normes et compétences techniques mais qu'elle est aussi une culture vivante se nourrissant de débats, d'échanges et de retours d'expériences entre chercheurs, experts et acteurs de terrain.

Altersécurité infos se veut un reflet et de ce foisonnement. Au carrefour de disciplines de tous horizons, ce vecteur d'idées entend rendre compte mensuellement des mutations qui transforment nos façons de travailler.

De la sorte, il s'agit bien sûr d'anticiper les changements, de mettre à jour nos savoirs et de questionner nos pratiques pour contribuer, ensemble, à l'amélioration continue des conditions de travail. ■

Point Org Sécurité,
membre du réseau



Éditorial



Faire de la crise surmontée une occasion de progrès

Chers clients, partenaires et lecteurs,
Dans un entretien accordé voici quelques semaines au *Figaro*, l'économiste François Lenglet pronostiquait que l'après-crise pourrait donner lieu à "un gigantesque mouvement de productivité, quand les entreprises auront réalisé qu'elles peuvent produire autant avec moins. Grâce aux technologies, grâce à une meilleure organisation. La nécessité brutale dans laquelle nous plonge l'épidémie les fait réfléchir comme elles n'ont jamais le temps de le faire, sur leurs processus de production, sur l'efficacité, sur ce qui est important et ce qui ne l'est pas."

Il est vrai que la crise a exigé des entreprises et de leurs membres des trésors d'ingéniosité pour maintenir l'activité voire la réinventer. Il y a eu, durant ces mois difficiles, de formidables élans de créativité professionnelle : les routines les plus ancrées et les process les plus rigides se sont évanouis pour laisser la place à de nouvelles façons de faire, de produire et de travailler. Souvent ce qui paraissait hier impossible est devenu réalité.

En accompagnant nos clients tout au long de la crise, nous avons nous-même pu vérifier, cette dynamique, notamment dans les TPE et PME qui ont, dans leur immense majorité, fait

preuve d'une agilité remarquable si bien que l'on se prend à espérer, en les observant, que la crise surmontée devienne une occasion de progrès collectif.

Dans cette perspective, les acteurs de la prévention des risques ont un rôle majeur à jouer. En effet, tout au long de la crise sanitaire, chacun a pu constater que l'engagement et l'implication des travailleurs étaient d'autant plus forts que leur entreprise portait une attention redoublée à leur santé et à leur sécurité. Ce constat restera valable à l'avenir : les entreprises qui voudront demain se transformer en adoptant de nouveaux modes de production et d'organisation devront s'assurer que ceux-ci vont de pair avec une amélioration de la santé et du bien-être professionnel de leurs membres.

Dans le monde post-Covid, la prévention des risques sera plus que jamais un facteur de performance globale. Voilà pourquoi, alors qu'il s'agit d'aller de l'avant, vous pouvez compter sur nous pour vous accompagner dans vos projets !

François Sidos
Président du Groupe Pôle Prévention

CELLULE D'ASSISTANCE CORONAVIRUS

Faites-nous part, de vos questions relatives à la prévention des risques professionnels dans le cadre de la reprise d'activité. Nos experts vous répondront dans les meilleurs délais.



01 46 02 44 01 info@point-org.org

Reprise d'activité : 9 leviers pour intégrer la prévention des risques à une démarche de progrès global

La reprise progressive de l'activité confronte les entreprises à des défis inédits en matière de santé et de sécurité au travail. Il s'agit en effet de prendre les bonnes mesures de prévention des risques physiques et psychiques, mais aussi de veiller à ce que les nouveaux process et comportements demandés soient adoptés dans la sérénité par l'ensemble des membres de l'entreprise. À cette fin, voici 9 leviers permettant d'inscrire la prévention des risques dans une démarche managériale de progrès global.



1. Évaluer et prévenir tout risque de contagion

La réussite de la reprise d'activité dépend au premier chef de la capacité à rassurer les salariés quant à l'efficacité des mesures prises pour conjurer tout risque de contamination sur le lieu de travail. Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur doit préalablement évaluer les nouveaux risques induits par la présence persistante de la Covid-19 et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter qu'un salarié, un client ou un prestataire malade ne contamine les membres de l'entreprise. Comme le précise le Protocole national de déconfinement des entreprises ⁽¹⁾, les mesures à privilégier sont les mesures collectives et organisationnelles telles que le télétravail, le séquençage des activités et la mise en place d'horaires décalés qui, en évitant l'affluence, facilitent le respect des règles de distanciation physique. Si ces mesures ne sont pas jugées suffisantes, l'entreprise peut également recourir à des mesures individuelles telles que l'obligation du port du masque. Enfin, n'oublions que l'ensemble de ces mesures devra faire l'objet d'actions d'information et de communication régulières de façon à ce qu'elles soient scrupuleusement appliquées par tous. ■

2. Mettre à jour son Document unique d'évaluation des risques (DUER)

Le Code du travail prévoit que le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit être mis à jour lors "d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail". La pandémie de Covid-19 oblige donc les entreprises à mettre à jour leur document unique sans attendre la date anniversaire de sa réalisation. Précision importante : cette mise à jour doit comporter, au premier chef, une évaluation des risques de contamination par le virus existant sur les divers postes de travail mais également prendre en compte les risques induits par la nouvelle organisation de l'entreprise dans le contexte de la crise. Comme le signale le ministère, "les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques". ■

3. Redéfinir les conditions d'intervention des entreprises extérieures

Au-delà des mesures concernant leurs propres employés, les entreprises doivent aussi redéfinir les règles qui président à l'intervention des éventuels partenaires et prestataires extérieurs. À ce sujet, l'INRS conseille "d'éviter autant que possible l'intervention simultanée de plusieurs entreprises au sein des locaux" et "d'adapter l'accueil et les protocoles d'intervention, de favoriser la succession des interventions et de répartir les intervenants sur la zone de travail afin de limiter les contacts". Enfin, rappelons que ces nouvelles règles doivent être impérativement communiquées en amont de leur intervention aux entreprises concernées. ■

“La réussite de la reprise d'activité dépend, au premier chef, de la capacité de l'entreprise à rassurer les salariés quant à l'efficacité des mesures prises pour conjurer tout risque de contamination sur leur lieu de travail.”

4. Réaliser un entretien individuel de reprise avec chaque salarié

La crise de Covid-19 et le confinement ont été une épreuve collective. Toutefois, comme l'écrit l'INRS, *"tous les salariés auront vécu cette situation exceptionnelle chacun de façon différente. Certains auront été malades, auront dû soigner leurs proches ou affronter un décès. Ils auront pu également être affectés par la rupture des contacts sociaux, les difficultés matérielles ou technologiques, l'isolement, le décrochage professionnel, le sentiment d'inutilité... Tout cela aura eu un impact différencié sur la façon dont ils ont pu vivre et travailler pendant cette période"*. Pour prendre en compte cette diversité de ressentis et détecter les salariés fragilisés au plan psychologique, Cécile Perret du Cray, psychologue sociale exerçant au sein d'Impact Prévention, conseille de *"réaliser un entretien individuel de reprise du travail, de façon à s'enquérir de la situation de chaque collaborateur"*. De la sorte, les managers auront l'occasion d'apporter des réponses aux éventuelles inquiétudes de chacun, voire de proposer un accompagnement psychologique aux salariés les plus éprouvés. ■

5. Marquer la reprise par un événement collectif avec les employés

La diversité des situations et des ressentis risque aussi de mettre à mal la cohésion de l'entreprise. Pour cette raison, il est nécessaire de recréer un sentiment d'unité et d'esprit d'équipe. À cette fin, Philippe Schleiter, directeur du cabinet de conseil en management Delta Lead conseille aux entreprises d'organiser un événement collectif permettant de *"matérialiser par un moment collectif formel, la fin de cette période de crise pour permettre aux salariés ayant vécu des situations différentes de se croiser, échanger, et se retrouver, tous heureux et volontaires de reprendre la route au sein de l'entreprise"*. Ce moment, bien évidemment organisé de façon à respecter les règles de distanciation sociale, sera aussi l'occasion pour la direction de faire passer quelques messages relatifs à la prévention des risques, aux nouvelles règles de fonctionnement, et à la responsabilité de chacun dans la réussite des mesures de prévention des risques. ■

“Les managers de proximité ont un rôle essentiel à jouer pour assurer le respect des mesures de prévention des risques.”

6. Répondre aux inquiétudes économiques et sociales

Aux inquiétudes liées à la crise sanitaire s'ajoutent maintenant celles liées à ses conséquences économiques et sociales. De nombreux salariés sont inquiets pour leur entreprise et leur emploi. Il convient donc de prendre en compte ce sentiment d'insécurité afin de réduire le stress, voire l'angoisse, qu'il provoque. À cette fin, l'INRS conseille vivement *"d'informer les salariés, en leur fournissant des éléments factuels sur la marche de l'entreprise, ses perspectives économiques et sociales, les évolutions d'organisation et de procédures, les mobilités internes..."* Cette communication claire, transparente et régulière permettra de réduire le caractère anxiogène de la conjoncture. Elle évitera aussi les rumeurs dont l'effet est toujours dévastateur sur le moral des salariés et le climat social de l'entreprise. Enfin, en présentant des défis à relever en commun, elle renforcera aussi la cohésion. ■

“La crise surmontée peut devenir le point de départ d'une véritable démarche de progrès continu améliorant la performance et la résilience de l'entreprise.”

7. Prendre garde aux risques de tensions et de harcèlement

Auteur d'un essai remarqué sur l'archipellisation de la société française, Jérôme Fourquet, directeur du département Opinion et Entreprises de l'Ifop, met en garde: *"Cette épidémie a dessiné une nouvelle ligne de partage entre télétravailleurs, actifs continuant d'occuper leur poste de travail sur site et les personnes en chômage technique. Au sein d'une même entreprise parfois, le confinement n'aura donc pas été vécu de la même manière entre les différentes catégories de salariés"*. Cette disparité de situation peut déboucher, au moment de la reprise, sur des jalousies, des rancœurs et des tensions inédites. Les personnels encadrants devront être sensibilisés à ce risque et particulièrement attentifs à ce que ces émotions ne débouchent pas sur des situations de harcèlement ou de stigmatisation préjudiciable à la santé mentale des salariés qui en seraient l'objet. ■

8. Alerter les managers de proximité sur leur rôle déterminant

De façon plus générale, lors de la reprise de l'activité, le rôle des managers de proximité sera encore plus crucial qu'à l'accoutumée. En effet, c'est à eux qu'il reviendra d'exposer les nouvelles règles de fonctionnement et de prévention des risques, de les expliquer et de les faire respecter au quotidien avec pédagogie et fermeté. Au-delà de leur indispensable exemplarité, ils devront aussi faire preuve de compréhension et d'écoute. Leur contribution sera essentielle car, dans un premier temps, les membres de l'entreprise ne pourront plus s'appuyer sur des normes, des process et des routines connues. Ils vont devoir se repositionner les uns par rapport aux autres, adopter de nouveaux comportements et prendre de nouvelles habitudes. ■

9. Prendre le temps d'un retour d'expérience sur la crise

En suspendant les process et les routines les mieux établies, la crise sanitaire a aussi été, dans de nombreuses entreprises, un intense moment d'inventivité. Comme le soulignait David Autissier, professeur à l'Essec, voici quelques semaines : *"Aujourd'hui, nous devons produire différemment, dans des circonstances inconnues. Et il faut trouver des solutions différemment. Une certaine capacité de bricolage devient essentielle. Il faut aller vite, agir vite. Cela bouscule les habitudes et les systèmes de gouvernance."* Il faudra alors analyser, de la façon la plus collective et participative possible, ce qui a bien fonctionné et ce qui a moins bien fonctionné, ce qui mérite d'être pérennisé et ce qui doit être amélioré. Cette démarche portera notamment sur les questions de santé, de sécurité et de Qualité de vie au travail. Elle permettra ainsi d'augmenter la performance et la résilience de l'entreprise. De la sorte, la crise surmontée deviendra le point de départ d'une véritable démarche de progrès continu. ■



INFOS
COVID-19 | CORONAVIRUS

En raison de son caractère très évolutif, l'épidémie de Covid-19 exige de tous les décideurs qu'ils disposent d'informations fiables et actualisées. Voici une série de sources permettant de se tenir à jour sur les aspects sanitaires et réglementaires de cette crise :

Informations gouvernementales destinées aux entreprises :

● La page "Questions/réponses pour les entreprises et les salariés" régulièrement actualisée par le ministère du travail : www.travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries.

Informations sur l'évolution de la pandémie en France :

● La page du site de Santé publique France relayant les recommandations sanitaires en vigueur : www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/articles/infection-au-nouveau-coronavirus-sars-cov-2-covid-19-france-et-monde

Informations sur l'évolution de la pandémie dans le monde :

● La page du site de l'OMS relayant la situation épidémiologique des pays : www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports

Informations médicales sur le virus :

● La page du site de l'Institut Pasteur consacrée au Coronavirus (COVID-19). Cette page est actualisée très régulièrement : www.pasteur.fr/fr/centre-medical/fiches-maladies/coronavirus-wuhan

Informations sur les mesures gouvernementales de soutien aux entreprises :

● La page dédiée du ministère de l'Économie : <https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises#> ■

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

Directeur de publication : Emmanuel Pochet

Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

Les salariés heureux font les entreprises performantes

Après un ouvrage consacré, en 2014, à l'Économie du bonheur, Claudia Sénik, professeur à l'université Paris-Sorbonne et à l'École d'économie de Paris, revient avec un essai vantant les ressorts et les bienfaits du bien-être professionnel.

A l'occasion du confinement, de nombreux salariés français se sont livrés à un exercice d'introspection portant notamment sur leur travail : quelle place occupe-t-il dans ma vie ? Répond-il à mes attentes ? Ne ferai-je pas mieux de lever le pied, de changer de métier ou d'employeur ?

Une question managériale

Dans ce contexte, le sujet du bien-être professionnel va nécessairement prendre une nouvelle importance pour les entreprises désireuses de disposer de salariés fidèles et engagés. Raison de plus pour se plonger dans l'ouvrage que lui consacre Claudia Sénik. Codirectrice de l'Observatoire du bien-être, l'auteur y démontre, données à l'appui, que le bonheur au travail des salariés contribue de façon significative à la performance des entreprises.

Les vrais ressorts du bien-être au travail

Mais pour atteindre ce Graal, encore faut-il en comprendre ses ressorts ? À l'issue de la lecture, on comprend que ce n'est pas aussi



mystérieux qu'on ne l'imagine parfois. En effet, sans surprise, le bien-être est notamment dopé par la confiance entre collègues et dans la hiérarchie, par l'autonomie et l'espoir de promotion. En revanche, de façon symétrique, il décline avec la pénibilité, l'exposition aux risques professionnels et les horaires atypiques.

Pas de bonheur sans prévention des risques professionnels

Claudia Sénik se livre ainsi à un salutaire rappel : loin de reposer sur les gadgets tant appréciés par les fameux *chief happiness officer* - séance de massage, salle de repos au design régressif, et autre installation de flippers - le bien-être au travail dépend essentiellement de l'adoption d'un management de qualité et de l'attention portée à la prévention des risques professionnels. ■

Les sources invisibles du bien-être au travail,
par Claudia Sénik,

Les Presses de Sciences Po,
juin 2020, 130 p., 9 €.



Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél. : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :

www.point-org.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :

Découvrez-la [ici](#) !

La collection complète d'Altersécurité :

www.altersecurite.org