



JOURNÉE DE L'IMTVL



Expériences en santé au travail: Regards croisés sur la santé au travail en Europe et Innovations en santé au travail

PRÉVENT' ACTIONS RÉFÉRENTS



La Santé au travail est une responsabilité partagée, comment en devenir acteur ?

1-PRÉVENT' ACTION PILOTE RPS



2-PRÉVENT' ACTION RÉFÉRENTS DES RISQUES LIÉS AU TRAVAIL SUR ÉCRAN





1-PRÉVENT' ACTION PILOTE RPS

Démarche d'accompagnement d'un binôme de pilotes paritaire sur la thématique de la prévention des RPS

Alternance des regroupements inter-entreprises pour un apport méthodologique + des phases de mises en œuvre en entreprise

Planification sur 1 an 6 entreprises max. soit 12 participants 4 intervenants pour accompagner

Présentation disponible sur le site de l'AFISST (association française des IPRP des SST)



<https://www.afisst.fr/wp-content/uploads/2018/06/3-Soline-VALLEE-Mathieu-BOUGIE-CIHL-45.pdf>

2-PRÉVENT' ACTION RÉFÉRENTS DES RISQUES LIÉS AU TRAVAIL SUR ÉCRAN

Accompagnement et autonomisation des entreprises en relation avec les risques liés au travail sur écran.



Naissance de ce projet



Présentation de l'action



Les facilitateurs



Les retours d'expériences

CONSTAT: Intensification du travail sur écran ⇒ Augmentation des risques liés au travail sur écran ⇒ Création d'un module de sensibilisation en 4 phases



Phase 1 : Apport théorique

- 1h15 - En collectif
- Risques, contraintes et préconisations ergonomiques



Phase 2 : Mise en pratique sur son poste

- 15 min - Participant
- Le participant fait les correctifs à son poste



Phase 3 : Étude du poste avec le préventeur

- 30 min - Participant et préventeur
- En condition réelle de travail



Phase 4 : Compte-rendu de l'intervention

- Par les préventeurs
- Conseils à l'entreprise

Facteur déclenchant:

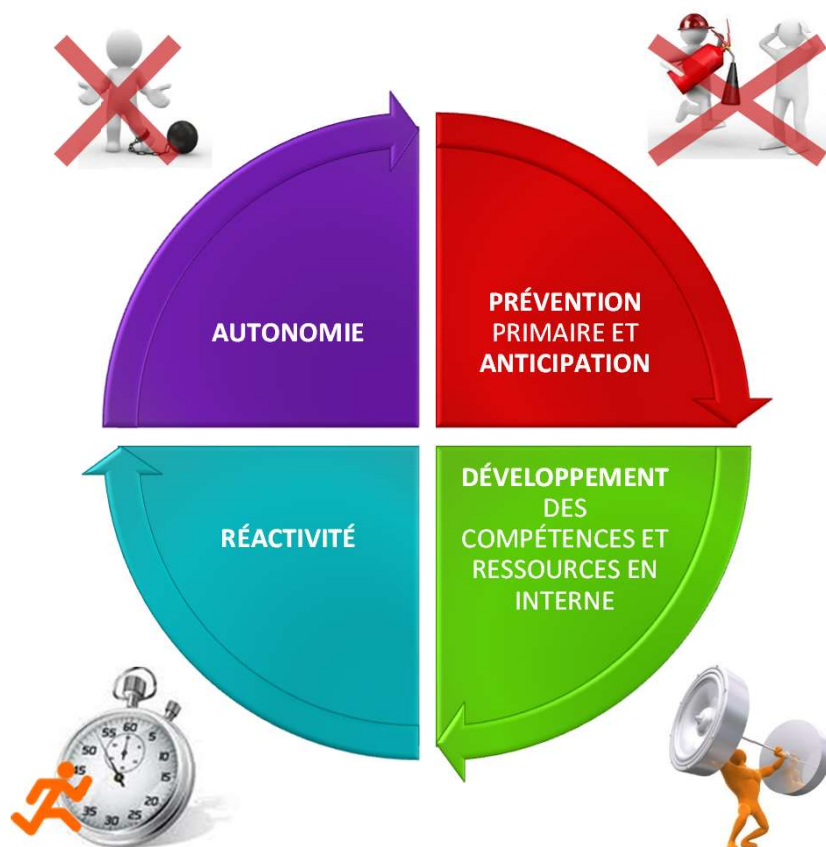
Demande d'une entreprise de 300 salariés pour effectuer une sensibilisation de l'ensemble du personnel.



Mobilisation de 4 IPRP
½ journée par semaine sur 3
mois !!!!!



ENJEUX DE LA PRÉVENT'ACTION POUR L'ENTREPRISE



OBJECTIFS DE LA PRÉVENT'ACTION

Identifier les risques liés au travail sur écran et les conséquences sur la santé.

Acquérir des connaissances permettant de limiter les contraintes et sollicitations liées au travail sur écran.

Connaître des éléments réglementaires et techniques.

Mettre en place un premier niveau d'observation et d'analyse des situations de travail.

Permettre de délivrer des conseils de premier niveau auprès des collègues.



Le choix d'un Prévent'Acteur se réfléchit en termes de stratégie de prévention de l'entreprise.

Penser la Prévent'Action comme une action dans le cadre de votre processus de prévention primaire globale de l'entreprise.

Cibler un acteur clé, un métier clé (par exemple dans le domaine de l'aménagement des locaux, de l'achat du matériel informatique, gestion de patrimoine, services généraux, HSE, infirmière...)

Volontaire

Fortement présent
sur le terrain

À l'écoute de ses
collègues

En CDI

Volonté de transmettre à
ses collègues les
connaissances acquises



Sensible à la thématique
de l'ergonomie de type
tertiaire

Sens de l'analyse et de la
synthèse

Faisant preuve de
réflexivité

Le référent est un acteur de prévention au sein de l'entreprise, un relai auprès du Service coordonnant les démarches Santé, Sécurité et Conditions de travail.



SENSIBILISER



COMPRENDRE



ANALYSER LA SITUATION



CONSEILLER ET ALERTER

- En prévention (≠ correction) :
 - Sensibilisation initiale et continue
 - Sensibilisation des nouveaux salariés
 - Aménagements - Réaménagements

J'interviens et je communique



- Cas particuliers :
 - Handicap
 - Pathologie
 - Inaptitude
 - Restriction médicale
 - Récurrence de la situation
 - Climat conflictuel
 - Je n'ai pas les réponses

Je communique et je passe la main

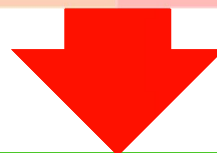


Étant relai terrain, le référent contribue à la prévention en collaboration avec les différents préventeurs internes et externes dans le respect des compétences et fonctions de chacun.

Phase 1 : Apport théorique et étude de cas

1 Journée

Tous les référents



Phase 2 : Tutorat sur site

Mise en pratique accompagnée
Sensibilisation + étude de postes

½ journée minimum
par binôme

4 salariés par binôme



Phase 3 : Bilan et retour d'expérience

½ Journée

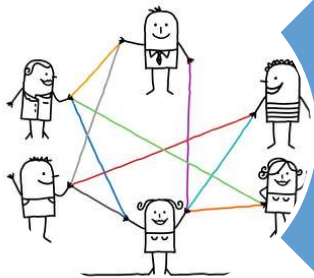
Tous les référents



Une évolution continue de nos pratiques en réponse aux besoins des entreprises allié à une recherche d'une plus grande efficacité



Une organisation du CIHL qui nous permet de développer nos démarches avec un engagement croissant dans les approches inter-entreprises



Une volonté de puiser et d'adapter des méthodologies d'intervention et d'animation issues d'autres champs disciplinaires approche transversale permettant notamment de créer les conditions de l'intelligence collective au sein de l'Entreprise

Engagement « contractuel » avec l'entreprise avec la signature d'une charte d'engagement rappelant:



- La **volonté d'agir en prévention primaire**
- La **désignation d'un pilote membre de l'équipe dirigeante**
- La **constitution d'un ou plusieurs binômes** identifiés comme référent
- La mise à disposition des **ressources temporelles et matérielles**
- La **mise en oeuvre effective des 3 étapes**
- La mise en place de **Prévent'Actions régulières auprès des salariés**
- L'ensemble des **documents et outils fournis** sont **la propriété du CIHL 45**, et en ce sens, **ne peuvent être modifiés, transformés et/ ou diffusés.**



- Entreprise « mature » sur les questions de prévention



- Engagement de la direction



- Capacité à libérer du temps pour réaliser des prévention (exemple: sortir de la production sur un centre d'appel)



- Importance du choix des référents (ex: binôme avec un décisionnaire avec budget/salarié/manager terrain/membres de CHSCT)



- Bonne communication en interne sur le lancement du projet



Les difficultés rencontrées dans certaines entreprises

-Désengagement de la direction, manque de soutien

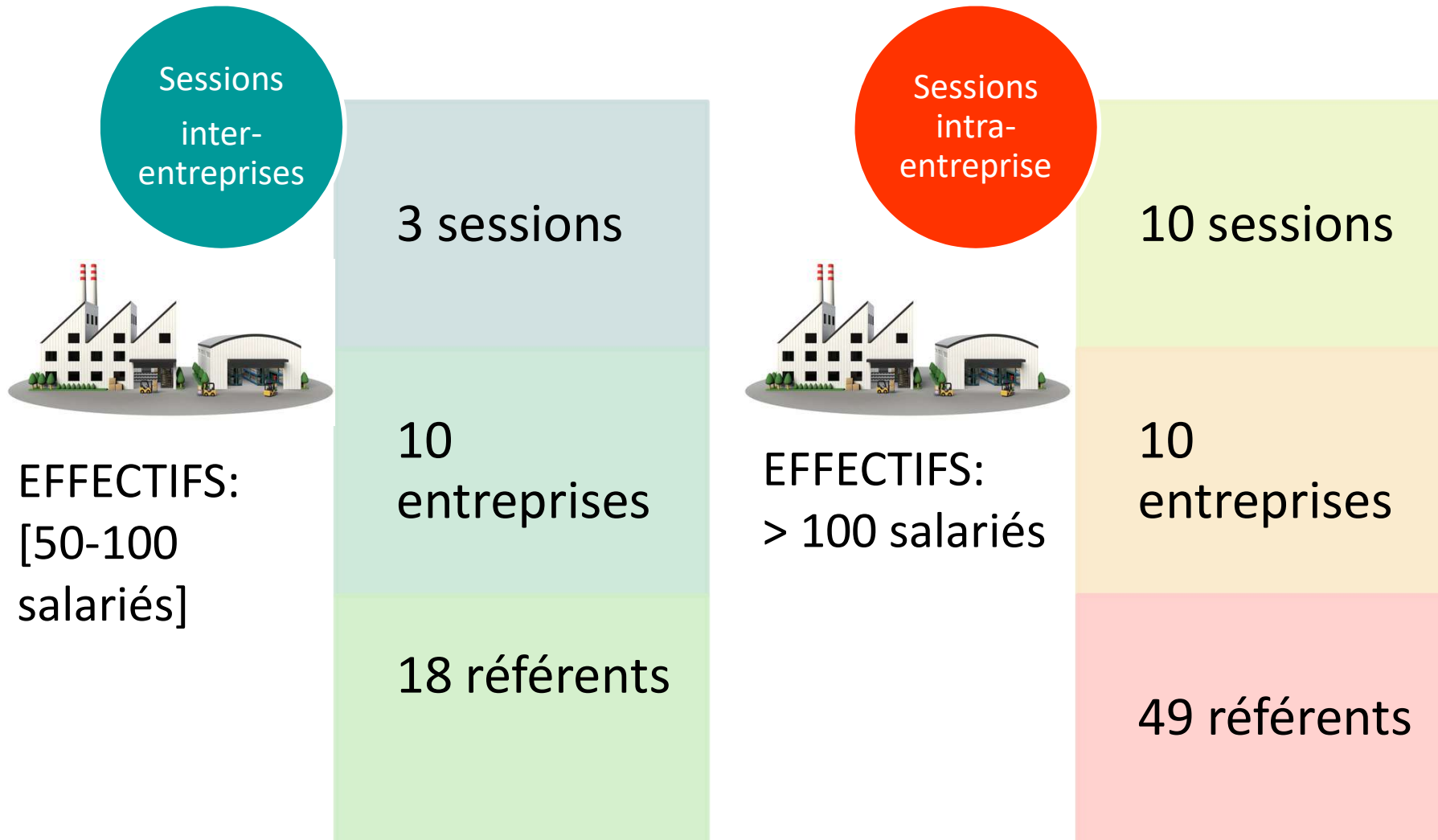
-Temps mis à disposition insuffisant pour préparer, réaliser et effectuer un retour d'expérience « est-ce que ma direction va me donner le temps et les moyens de réaliser cette action ? »

-Manque de moyen technique humain et financier

-Manque de motivation des référents.

-Sentiment de ne pas être en capacité de pouvoir réaliser organiser et gérer l'ensemble de la démarche

Depuis Avril 2017:





Entreprise fabrication d'éolienne :

Inscription aux sessions prévention avec l'intranet.
Réalisation de rapport avec photos avant-après intervention
Réfèrent membre du comité de direction avec un budget pour si besoin acquérir du matériel.
Optimisation des futurs achats en fonction des besoins.



Assurance:

« En 1 an 200 salariés ont été sensibilisés, il reste encore le siège social. Certains salariés un peu septiques au début, mais à la fin de la phase de sensibilisation comprennent l'intérêt de la démarche ».



Rénovation: L'ensemble du personnel à été sensibilisé. « La phase la plus intéressante pour les salariés concerne l'intervention au poste, on transforme on bouge on déplace les outils »



Les démarches innovantes en SST:

Les pré requis	Les objectifs	Les leviers
<ul style="list-style-type: none"> -Réduire les possibles rigidités des organisations -Abolir certaines idées préconçues 	<ul style="list-style-type: none"> -Apporter de la valeur ajoutée en santé-travail aux entreprises et aux salariés -Créer et fournir des outils, des méthodes novatrices dynamiques et concrètes 	<ul style="list-style-type: none"> -Le capital humain -Le management de l'innovation -La relation adhérent -Les partenaires -Le financement

Vincent BIGOT
Ergonome



Tél.: 02.38.71.89.06
Mail: v.bigot@cihl45.com

Mathias MARIOT
Ergonome



Tél.: 02.38.71.89.66
Mail: m.mariot@cihl45.com

Soline VALLEE
Ergonome



Tél.: 02.38.71.89.56
Mail: s.vallee@cihl45.com

Teddy VERMEULLE
Technicien de prévention



Tél.: 02.38.71.89.17
Mail: t.vermeulle@cihl45.com

Merci de votre attention



Avez-vous des questions?