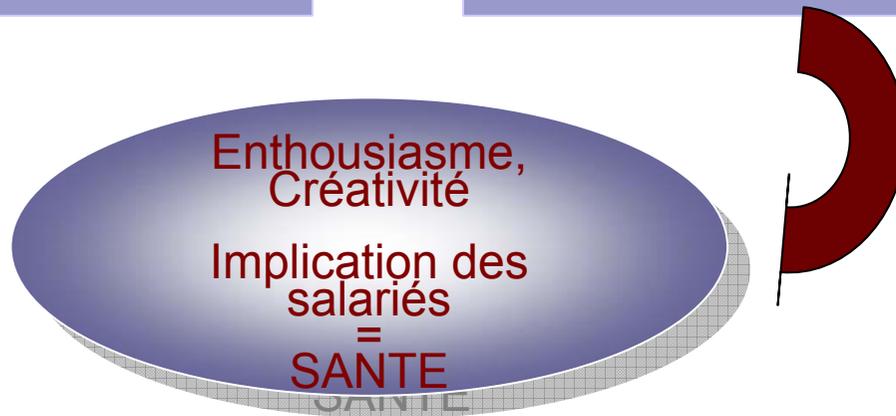
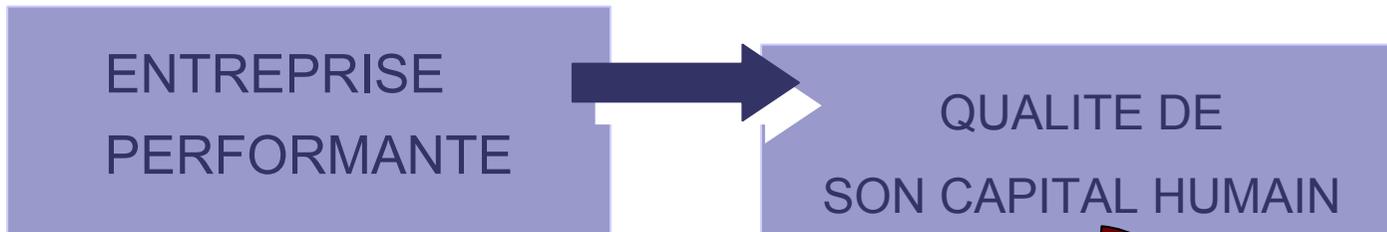
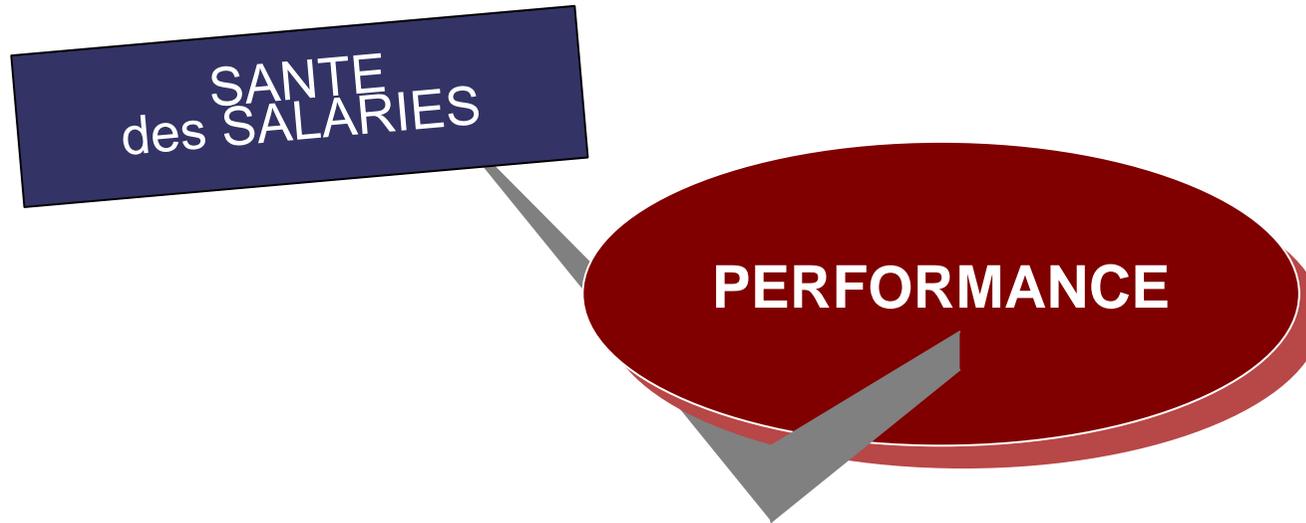


**Pourquoi un expert en Management  
des Ressources Humaines  
pourrait-t-il avoir  
sa place dans les Equipes  
Pluridisciplinaires des Services  
Interentreprises de Santé au Travail?**

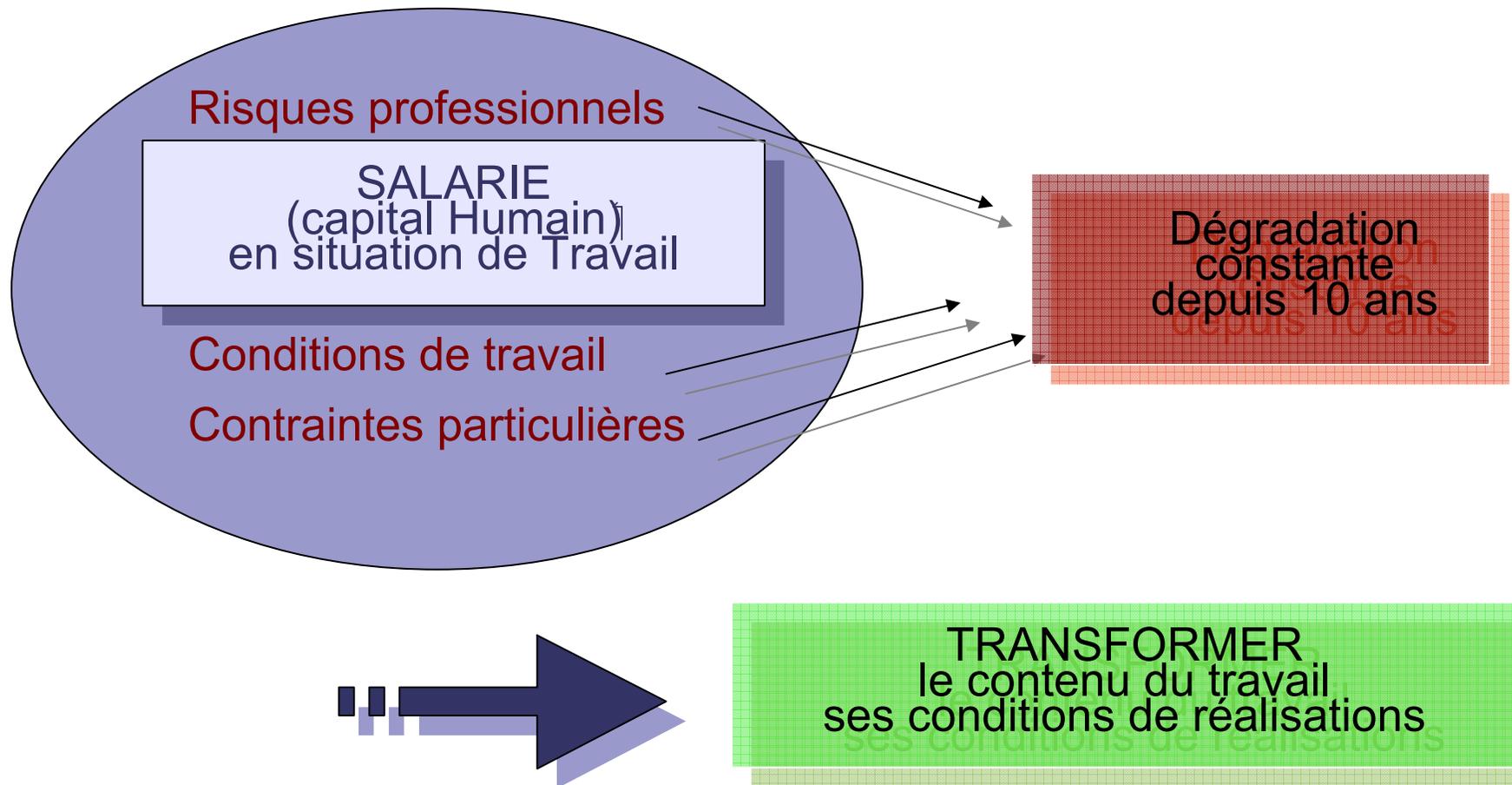
CONVERGENCE RH  
Révélateur de compétences



CONVERGENCE RH  
*Révéléateur de compétences*



CONVERGENCE RH  
Révélateur de compétences



Enquête SUMER sur le recensement des expositions professionnelles, Enquête SVP 50 sur, notamment, les évaluations de la pénibilité, Enquête SANTE réalisée par l'INSEE sur les conditions de travail et exposition aux risques, Enquête EUROSTAT, de la DARES  
Etude VISAT sur les divers aspects du vieillissement, études « la qualité du travail et de l'emploi en Europe Enjeux et Défis » et « organisation du travail et santé dans l'Union Européenne » menées par La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

# Émergence de nouveaux facteurs de risques organisationnels et psychosociaux

Mondialisation,  
libéralisation des  
marchés, concurrence

Objectifs de  
rentabilité des  
Entreprises

Performance, être  
compétitif

Nouvelles  
contraintes de  
travail Nouveaux  
facteurs de  
risques  
professionnels

Nouvelles  
organisations du  
travail, Nouvelles  
conditions de travail

Vieillesse  
des actifs

*Flux tendus,  
restructurations  
nouvelles technologies  
Intensification du travail*

**Santé et Sécurité au  
travail**

*Pathologies physiques  
et psychologiques*

*Faible autonomie décisionnelle, Charge  
de travail, Contraintes temporelles  
lourdes, faible soutien social, peu de  
reconnaissance, management inadapté*

**L'amélioration des conditions de travail  
doit être une priorité pour prévenir le processus d'usure  
chez les salariés jeunes et maintenir les séniors dans  
l'emploi**

**Au sein des entreprises, ces question relèvent des conditions managériales et organisationnelles et sont de la respnsabilité des Dirigeants, DRH, RRH, managers de proximité.**

# Management : premier facteur de risque psychosocial, premier levier de santé au travail

Quand on a un emploi, qu'est-ce qui est selon vous, dans la liste suivante, le plus important concernant le travail ?

SONDAGE CSA  
Liaisons sociales  
ANACT  
France INFO



## Priorités des salariés

- 1) Niveau de Rémunération
- 2) La qualité des conditions de travail**
- 3) Le temps libre



D'une manière générale et pour chaque aspect de la qualité de vie au travail que je vais vous citer, dites-moi s'il est, selon vous, très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important ?



**MANAGEMENT**

- de la hiérarchie intermédiaire - managers de proximité-,
- des responsables RH,
- et des dirigeants

C'est pourquoi le management est un des premiers leviers de prévention des risques professionnels et des facteurs de risques psychosociaux.

L'état de santé « *du corps social que représente l'entreprise* » est déterminé par le mode de management en vigueur dans l'entreprise.

Etude réalisée par Sébastien PAYRE, doctorat en Sciences de Gestion, en 2005 portant sur l'impact de la dégradation du management sur la santé des salariés et la santé financière de l'entreprise.

### Hypothèse

Les entreprises sont dans la situation d'un **management détérioré responsable de la dégradation de la santé du corps social de l'entreprise.**

## TYPOLOGIE DES MALADIES DU MANAGEMENT ET DES ACTIFS

### Conclusion

Les dysfonctionnements organisationnels sont souvent d'ordre psychosocial et ont pour conséquences des troubles physiques, psychiques et psychologiques sur les salariés

CONVERGENCE RH  
*Révélateur de compétences*

DIAGNOSTICS SOCIO-ECONOMIQUES MONTRENT  
L'IMPACT ECONOMIQUE ET FINANCIER  
DES DYSFONCTIONNEMENTS INHERENTS AU MANAGEMENT



LES MALADIES PSYCHOLOGIQUES ET PSYCHOSOMATIQUES DONT LES  
COUTS CACHES SONT MOINS VISIBLES POUR L'ENTREPRISE SONT  
NOCIVES POUR SA PERFORMANCE SOCIALE ET ECONOMIQUE

**Pour Conclure**

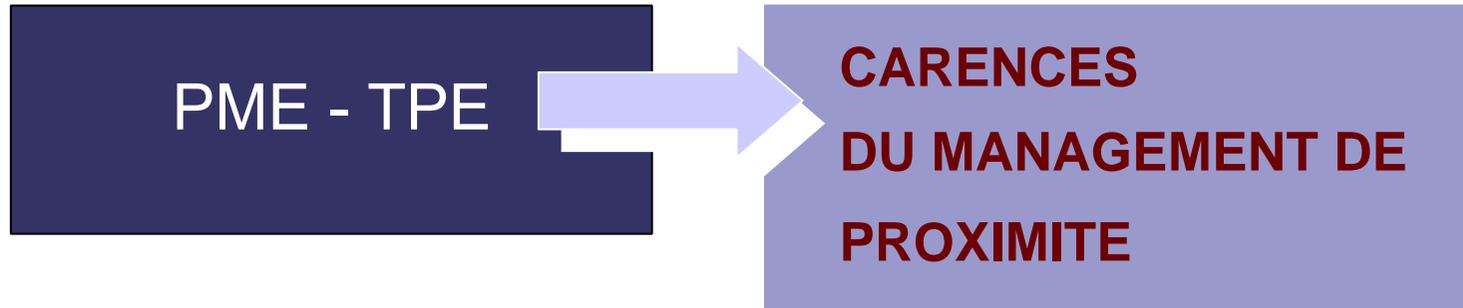
AMELIORER LE MANAGEMENT DES ENTREPRISES

**Permettrait de**

REDUIRE LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LEUR IMPACT



CONVERGENCE RH  
*Révéléateur de compétences*



Les Dirigeants ont conscience  
que la santé au travail ce n'est pas seulement  
« ne pas être malade »

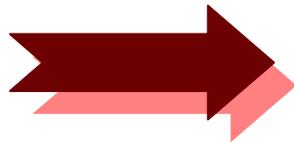
 **DEMUNIS**

CONVERGENCE RH  
Révélateur de compétences

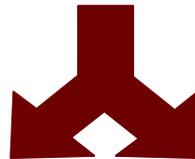
Les Medecins font souvent le constat de malaises au sein des organisations, de climat social dégradé, d'état de santé du corps social globalement mauvais

En lien avec

- **dysfonctionnements organisationnels**
- **management inapproprié**



**2 difficultés majeures**



Communication avec dirigeants

Pas de solutions à apporter  
Pas d'outils de management  
Pas de légitimité au regard du management de proximité

EMERGENCE  
D'UNE SOLUTION  
PROFIL  
D'UN NOUVEAU PARTENAIRE

- 12 juin 1989, les services médicaux deviennent les services de santé au travail
- Priorité à la prévention primaire à travers **UNE APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE** de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels

Les liens entre  
santé au travail, conditions de travail et organisation du travail  
se sont complexifiés

Les conditions dans lesquelles se réalise le travail  
sont de + en + source de problèmes de santé  
et les **risques professionnels de plus en plus hétérogènes**

**la Santé au travail  
ne peut plus se réduire à la médecine du travail**



Faire appel à d'autres acteurs pour répondre  
aux demandes des entreprises et des salariés  
**Les IPRP**



- OPTIMISER ET AMELIORER LA PRESTATION SST
- MULTIPLIER LES COMPETENCES ET EXPERTISES  
en matière de risques professionnels et facteurs organisationnels
- DONNER DU SENS A LA NOTION DE PLURIDISCIPLINARITE
- AVOIR UNE REPRESENTATION GLOBALISANTE  
DE LA SANTE AU TRAVAIL

## CONSTATS :

Augmentation des troubles psychologiques et psychosomatiques liés

- à l'intensification du travail
- à la normalisation et à l'organisation du travail
  - aux carences managériales,
    - au climat social
  - à la précarisation du travail,
- aux dysfonctionnements de la communication dans les entreprises
  - au manque de reconnaissance,
    - etc.

## Hypothèse:

**Un manager RH ne pourrait**

- **renforcer les équipes pluridisciplinaires,**
- **optimiser la prestation des services de santé au travail au sein des entreprises pour ce qui concerne les problématiques de santé liées à l'organisation et aux pratiques managériales**

- **En contribuant à restaurer la communication avec les dirigeants**
- **en étant porteur d'un discours global significatif sur la santé au travail**
- **et en apportant des réponses et des solutions en termes de prévention, formation et d'information?**

CONVERGENCE RH  
*Révélateur de compétences*

***Rôle et missions d'un Manager RH membre d'un  
service de santé au travail***

### ***Vis-à-vis du dirigeant, le manager RH***

- est un partenaire relationnel
- est un partenaire stratégique et un agent de changement
- un expert fonctionnel
- évalue la situation qui prévaut dans l'entreprise

### ***Vis-à-vis du management, le manager RH***

- Identifier les leviers d'action appropriés dans le registre de l'organisation et des conditions de travail, pour améliorer l'efficacité globale.
- Informer et former sur les risques psychosociaux et les risques organisationnels.
- Développer les compétences managériales
- Conseiller les managers de proximité dans leurs missions

## Accompagner les dirigeants et/ou managers dans leurs missions managériales

### Les missions Managériales

#### **Créer un Climat de Confiance**

#### **Déléguer et mettre en développement des collaborateurs**

#### **Créer des conditions de travail favorables**

- Identifier les facteurs de risque organisationnels (environnement physique, risque, bruit, pollution, horaires, charge de travail, complexité de la tâche, niveau de stimulation)

#### **Créer un environnement managérial favorable**

- Ajuster son style managérial aux compétences, capacités, aptitudes, degré d'autonomie des collaborateurs
- Ecouter, être disponible, donner du feed-back

## ***Vis-à-vis du corps social de l'entreprise, du Manager RH (dans les TPE) peut***

- participer aux actions de prévention primaire,
- responsabiliser chacun par rapport à sa propre santé, et la santé de tous,
- intervenir sur les dysfonctionnements relationnels, et gérer les conflits interpersonnels,
- être à l'écoute des besoins des salariés et de leurs attentes,
- crée les conditions de motivation et d'implication du personnel.

***Vis-à-vis du service interentreprises  
le manager RH peut :***

Diffuser et faire la promotion de la santé dans les PME-TPE : communication, marketing de prévention & fonction commerciale

Faire le lien entre les besoins de l'entreprise et le dispositif technique des SST

Apporter son expertise RH dans l'ensemble des propositions faites par les membres de l'équipe

augmenter et diversifier la compétence et la force de propositions.

***Vis-à-vis des membres de l'équipe pluridisciplinaire, l'acteur  
RH peut***

- Organiser la communication dans le groupe,
- Aider à faire travailler ensemble,
- Donner des clés de management

## Conclusion

**Pourquoi un expert en Management  
des Ressources Humaines a-t-il sa  
place dans les Equipes  
Pluridisciplinaires des Services  
Interentreprises de Santé au Travail?**

Un Manager RH peut :

- concourir à la construction d'une représentation holistique de la santé
- contribuer à prévenir et évaluer certaines formes de risques organisationnels et psychosociaux
- valoriser les facteurs de bien-être en agissant sur l'organisation du travail et le management
- concilier dans un langage commun les intérêts de toutes les parties prenantes de la santé au travail

**Une compétence RH pourrait optimiser la prestation « service de santé au travail » au sein des entreprises, pour ce qui concerne les facteurs managériaux et organisationnels impactant la santé au travail.**