

Zoom sur

Risques psychosociaux

Lutter contre le harcèlement



Une remarque, un geste ou une intonation suffit parfois à blesser. Pris isolément, ces agissements prêtent peu à conséquence. Mais lorsqu'ils se répètent chaque jour, semaine après semaine, ils deviennent destructeurs, tant pour la santé des salariés qui en sont victimes que pour le climat social de l'entreprise. Il est essentiel de prendre la mesure des conséquences délétères du harcèlement et des violences internes et de savoir mettre en place des mesures de prévention adaptées.

✦ Lire la suite



Dossier

"Harcèlement et violences au travail"



Audiovisuel

"J'ai mal au travail"



Publication

"Stress au travail"



Publication

"Dépister les risques psychosociaux : des indicateurs pour vous guider"

Actualités

Statistiques annuelles AT/MP

Des accidents en baisse, des maladies en hausse



La Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) vient de publier une première synthèse des statistiques 2008 des accidents du travail et des maladies professionnelles. On note une baisse de la fréquence des accidents et du nombre d'accidents mortels. L'augmentation du nombre de maladies professionnelles se

poursuit. Le BTP demeure le secteur d'activité le plus accidentogène et le risque routier reste la principale cause d'accidents mortels.

✦ Bilan des AT/MP 2008

Économie

La prévention, c'est rentable

Un rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA) montre, une nouvelle fois, l'impact de la santé au travail sur la performance économique des PME. Selon l'OSHA, les retours financiers potentiels des actions de prévention demeurent largement méconnus des dirigeants d'entreprises. Parallèlement, une étude de l'INRS confirme l'intérêt du recours à l'évaluation coût-bénéfice dans le cadre d'investissements en prévention.

✦ Résumé du rapport

✦ L'étude de l'INRS

Formation

La santé au travail dans les écoles d'ingénieurs

L'INRS a dressé un premier état des lieux de la mise en place des enseignements en santé et sécurité dans les écoles d'ingénieurs françaises. Si les résultats apparaissent globalement positifs, des améliorations restent souhaitables pour diffuser plus largement la culture de prévention auprès des futurs cadres et managers.

✦ Les résultats de l'enquête

En Question

Comment réduire les risques de transmission du virus en cas de pandémie grippale ?

Des mesures organisationnelles permettent de limiter les risques de contaminations. En situation de pandémie, la priorité est d'éviter les regroupements de personnes : élargir les plages horaires d'accès à l'entreprise, aux lieux de restauration et de pause, multiplier les points de mise à disposition des fournitures mais également des produits d'hygiène et des équipements de protection individuelle, éviter les réunions et privilégier les communications par téléphone ou par voie électronique. Dans la mesure du possible, il est souhaitable de limiter l'accès des visiteurs, des fournisseurs et des clients et de réduire leurs contacts avec le personnel aux moyens de dispositifs techniques (interphone, hygiaphone, écrans...). Il est vivement recommandé à chaque entreprise de définir dès à présent les mesures organisationnelles les plus pertinentes pour faire face au risque de pandémie et de les consigner dans leur plan de continuité d'activité.

Focus

Se préparer à la pandémie grippale

Bâtiment

Coordonnateurs SPS : résultats de l'enquête nationale

Une enquête sur l'évolution de la coordination sécurité et protection de la santé (SPS) dans le secteur de la construction a été réalisée en mai 2009. Objectif : dresser un état des lieux de cette profession dédiée à la prévention des risques. Les résultats sont consultables en ligne.

❖ [L'enquête SPS](#)

Juridique

Traçabilité des expositions aux produits chimiques

Une loi du 3 août 2009 relative à la mise en oeuvre du Grenelle de l'environnement prévoit notamment la mise en place d'un dispositif expérimental de traçabilité des expositions professionnelles aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Cette loi fait suite au rapport rédigé par D. Lejeune (IGAS) à la demande de la CAT/MP.

❖ [La loi du 3 août 2009](#)

CHSCT élargi

Une circulaire du 16 juillet 2009 précise les modalités de fonctionnement du CHSCT élargi dans les établissements à risques technologiques ou comprenant une installation nucléaire et recevant des entreprises extérieures.

❖ [La circulaire du 16 juillet 2009](#)

[Toutes les actualités juridiques](#)

Sur le web



Guide de bonnes pratiques pour prévenir les risques liés aux vibrations

Pour faciliter l'application de la directive sur les vibrations, un guide de bonnes pratiques est accessible sur le site de la commission européenne. La première partie du document traite des vibrations du système mains-bras. La seconde est consacrée aux vibrations transmises à l'ensemble du corps.



Travail et pandémie

L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et l'Afsset (Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail) ont réalisé une simulation de travail dans un supermarché dans un contexte de pandémie grippale. Les vidéos sont consultables en ligne.

Vient de paraître



Dossier

Hygiène au travail

La mise en place de mesures d'hygiène simples permet de prévenir efficacement certains risques professionnels. Ce dossier propose des informations utiles pour la bonne gestion de l'hygiène au travail.

❖ [Le dossier Hygiène](#)

Affiche

Lavage des mains

Deux nouveaux autocollants sur le lavage des mains sont disponibles. Ils rappellent l'importance cette mesure d'hygiène élémentaire et décrivent les 6 étapes du lavage hygiénique des mains. Une nouvelle affiche de sensibilisation est également disponible en téléchargement sur le site de l'INRS.

❖ [Le 1er autocollant](#)

❖ [Le 2e autocollant](#)

❖ [L'affiche](#)

Publication

Les nanomatériaux
Toxicologie, mesure d'exposition, moyen de prévention... Cette nouvelle brochure offre un point complet des connaissances actuelles sur les nanomatériaux.

❖ [La brochure](#)

Toutes les nouveautés INRS

Agenda

22 septembre - Paris
Journée d'information sur la déclaration des produits chimiques en France

22 au 24 septembre —
Toulouse
44e Congrès de la SELF *Ergonomie et organisation du travail*

24 au 26 septembre —
Bordeaux
Gerda 2009 : 30e Cours d'actualisation en dermato-allergologie

[Consulter l'agenda complet](#)



Risques psychosociaux

Lutter contre le harcèlement

Une remarque, un geste ou une intonation suffit parfois à blesser. Pris isolément, ces agissements prêtent peu à conséquence. Mais lorsqu'ils se répètent chaque jour, semaine après semaine, ils deviennent destructeurs, tant pour la santé des salariés qui en sont victimes que pour le climat social de l'entreprise. Il est essentiel de prendre la mesure des conséquences délétères du harcèlement et des violences internes et de savoir mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le harcèlement se définit par la répétition d'agissements hostiles ayant pour but ou pour effet de nuire à une personne. Il peut être le fait d'individus isolés mais relève parfois d'une pratique plus organisée faisant partie intégrante de la politique de management de l'entreprise. Le phénomène n'a rien de marginal. La dernière enquête européenne sur les conditions de travail fait apparaître que 8 % des femmes et 7 % des hommes de la population active française seraient victimes de harcèlement au travail. Les salariés les moins qualifiés sont généralement les plus exposés à ces violences internes.

De multiples conséquences

Le harcèlement peut avoir de graves conséquences sur la santé psychologique et physique des salariés. Celles-ci se manifestent en premier lieu par l'apparition de symptômes de stress (nervosité, anxiété, troubles du sommeil, épuisement, troubles de la mémoire et de l'attention...). A la longue, une névrose traumatique peut s'installer. Si la situation perdure, elle peut conduire les salariés dans une spirale dépressive et favoriser l'apparition de tendances suicidaires parfois suivies de passages à l'acte. Le harcèlement affecte bien sûr la vie professionnelle des victimes et nécessite parfois le retrait (arrêt de travail, changement de poste...) ou le départ du salarié (licenciement, démission...). Il a également un impact sur la sphère familiale et sociale (isolement, conflits...). Pour l'entreprise, les conséquences sont désastreuses : augmentation de l'absentéisme, perte de productivité, dégradation du climat social et de l'image de la société.

Réagir vite et bien

Lorsque des actes de harcèlement surviennent, il est essentiel d'agir rapidement. L'objectif est double : apporter une aide aux salariés concernés et éviter que les comportements hostiles se généralisent. Tous les acteurs de l'entreprise ont un rôle à jouer. Pour les salariés victimes (voir encadré) comme pour ceux qui sont accusés de harcèlement, il est important d'alerter rapidement la hiérarchie (lorsque cela est possible), les ressources humaines et les instances représentatives du personnel (CHSCT, délégués du personnel...). Ces derniers jouent notamment le rôle de relais entre les salariés et l'employeur. Ils peuvent également orienter les personnes impliquées vers les structures extérieures susceptibles de les aider (service de santé au travail, associations d'aide aux victimes, conseiller juridique...). L'employeur doit demeurer impartial et s'efforcer de désamorcer les conflits en clarifiant la situation avec les personnes concernées. Lorsque les faits de harcèlement sont avérés, ils doivent être sanctionnés selon leur gravité.

Agir en amont

Une situation de harcèlement est parfois liée à des problématiques individuelles. Mais elle est généralement révélatrice de dysfonctionnements internes dans l'entreprise. L'origine des conflits réside souvent dans une organisation du travail ou des modes de management défailants voire délétères. Les conditions de travail dites "tendues" (rythme de travail très soutenu, dépassement des horaires...), l'absence de marge de manœuvre et le manque de soutien social favorisent par exemple les comportements hostiles au sein de l'effectif. La prévention de ces agissements s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques psychosociaux. Cette démarche collective doit impliquer l'encadrement, le CHSCT ou les délégués du personnel, les salariés et les services de santé au travail. La première étape est d'établir un diagnostic approfondi de la situation et d'identifier l'origine des violences internes dans l'entreprise : ambiguïté des rôles, déséquilibre dans la répartition des tâches, inadaptation des moyens mis à disposition... L'évaluation permettra de déterminer les actions à mettre en œuvre : formation du personnel, définition de bonnes pratiques managériales, mise en place d'un dialogue sur les conditions de travail...

Victimes de harcèlement : comment réagir

Pour le salarié qui s'estime victime de harcèlement, il est indispensable de ne pas rester isolé et de se protéger tant sur les plans psychologique que juridique :

- rechercher une écoute auprès de son entourage ou de son médecin ;
- tenter de désamorcer la situation par une clarification avec la ou les personnes concernées ;
- se protéger en alertant sa hiérarchie, quand cela est possible, le service des ressources humaines, les représentants du personnel ou le médecin du travail ;
- prendre conseil auprès de l'Inspection du travail, des associations d'aide aux victimes ou des syndicats ;
- faire reconnaître ses droits et obtenir réparation en constituant un dossier contenant suffisamment d'éléments de preuve et en déposant plainte auprès du procureur de la République. Attention cependant : une accusation insuffisamment fondée peut se retourner contre le plaignant.



Dossier
"Harcèlement et violences
au travail"



Audiovisuel
"J'ai mal au travail"



Publication
"Stress au travail"



Publication
"Dépister les risques
psychosociaux :
des indicateurs pour vous
guider"

www.inrs.fr

La Lettre d'information est éditée par le département *Produits d'information* de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).
Directeur de la publication : Stéphane PIMBERT, directeur général de l'INRS. Rédacteur en chef : Jacques GOZZO. Routage : logiciel SYMPA. Copyright INRS. Tous droits réservés. Conformément à la loi 2004-801 du 6 août 2004 (...) modifiant la loi 78-17 du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données qui vous concernent. Pour l'exercer, adressez-vous à l'INRS - 30 rue Olivier Noyer - 75014 Paris ou écrivez à contact@kiosque.inrs.fr

[Nous contacter](#) | [Modifier ses données personnelles](#) | [Se désabonner](#)