


# DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Septembre 2019

## BIEN-ETRE AU TRAVAIL – MANAGERS ET COLLABORATEURS CO-RESPONSABLES

« Si le manager joue un grand rôle et a une responsabilité principale en matière de santé au travail, les salariés ont également le devoir d'adapter leurs comportements », affirme France St-Hilaire, professeur au département de management et gestion des ressources humaines de l'université de Sherbrooke, dans un entretien accordé au magazine Travail & Sécurité.

De la sorte, cette spécialiste des liens entre pratiques de management et santé au travail entend souligner que le bien-être professionnel est une quête collective à laquelle tous les membres de l'entreprise doivent contribuer.

« Les organisations sont globalement descendantes en matière de qualité de vie et de santé au travail, des directions vers les bases. Les salariés sont en attente de mesures qui doivent venir d'en haut », observe France St-Hilaire à l'issue d'une étude l'ayant conduite à mener des entretiens individuels avec une cinquantaine de managers et une centaine de collaborateurs. Pour cette spécialiste des questions de bien-être professionnel, il s'agit d'un grave écueil car la qualité de vie au travail se construit dans la relation. Or, une véritable relation doit nécessairement « fonctionner dans les deux sens ».

### Tous responsables de la qualité de vie professionnelle

Comme le précise la rédaction de Travail & Sécurité, France St-Hilaire s'inscrit dans « une approche nord-américaine tournée vers l'individu [...] au détriment de l'action sur l'organisation du travail ». Cela lui permet de prêter une attention bienvenue à l'effet des comportements humains quotidiens sur le bien-être des membres de l'entreprise. Au fil de l'entretien, elle présente ainsi une série de cas concrets et réels qui illustrent la façon dont chacun peut contribuer à la qualité de vie dans l'entreprise.

Un exemple : « J'ai suivi une entreprise de la fonction publique, où deux équipes faisaient strictement le même travail. Régulièrement, elles étaient soumises à des demandes urgentes qui nécessitaient une grande réactivité et engendraient une surcharge de travail temporaire. Dans un cas, le manager se tournait toujours vers une même personne, particulièrement compétente et fiable, pour lui demander de faire le travail urgent. Tout le stress (et la reconnaissance) se portait sur cette seule et même personne... qui terminait sa journée très tard. Dans l'autre équipe, le manager réunissait rapidement son équipe, procédait à un brief et répartissait le travail entre les différentes personnes disponibles. Il renforçait alors l'esprit d'équipe, créant même un sentiment de solidarité. Tout le monde finissait un peu plus tard, mais pas trop. Conclusion: dans un cas, la situation est vécue comme un facteur de risque, dans l'autre, comme un facteur de protection. »

### Convivialité, respect, reconnaissance

France St-Hilaire ne minimise donc nullement le rôle des managers, précisant même qu'« un bon manager est celui qui est capable de lire l'environnement de travail et d'agir pour réduire l'exposition de ses salariés ». Mais elle rappelle simultanément que la lutte contre les risques psychosociaux passe aussi par des gestes simples. « Beaucoup de facteurs de risque sont le résultat de nos comportements en tant que manager ou salarié », écrit-elle. Une façon de rappeler qu'au-delà de l'impact de l'organisation du travail, chaque membre de l'entreprise est également responsable de l'ambiance qui règne dans les bureaux ou les ateliers : « Si, le matin, je décide de dire bonjour à tous mes collègues, je n'ai pas besoin que mon manager le fasse à ma place. Je le fais car je considère que c'est positif et je contribue à améliorer le vivre ensemble ».

Anodin ? Sûrement pas ! Car, comme le démontrent de nombreuses enquêtes, la convivialité, le respect, ou encore le sentiment d'être considéré et reconnu – par ses supérieurs mais aussi par ses collègues – représentent, pour l'immense majorité des salariés, les premiers facteurs de bien-être professionnel.

## SECOURISTES DANS L'ENTREPRISE : QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?



L'obligation pour l'employeur de disposer de personnes formées aux premiers secours au sein de l'entreprise existe au travers du code du travail dans l'article R 4224-16 qui stipule qu'en l'absence d'infirmier permanent dans l'entreprise et après l'avis du médecin du travail, l'employeur doit prendre les mesures pour assurer les secours d'urgence adaptés à la nature du risque. L'article R 4224-15 définit quant à lui l'obligation plus spécifique de disposer de personnel sauveteur-secouriste du travail (voir notre article), dans les ateliers où sont accomplis des travaux dangereux ou sur chaque chantier dangereux occupant plus de 20 personnes pendant plus de 15 jours.

### Combien de secouristes faut-il ?

Le code du travail reste totalement muet quant au ratio de personnes formées aux premiers secours obligatoires dans une entreprise. Seules deux circulaires de 1962 précisaient que ce l'on pouvait entendre par nombre suffisant à l'époque : 1 pour 10 salariés. Mais aujourd'hui, avec l'apparition de l'obligation de résultat de sécurité de l'employeur, ces chiffres n'ont plus vraiment lieu d'être et sont certainement à revoir à la hausse. **C'est à l'employeur de faire en sorte qu'il y ait une personne apte à prodiguer les premiers secours quel que soit le moment et le lieu de travail des salariés.** Cela sous-entend donc de former un nombre suffisant de secouristes pour qu'ils soient effectivement opérationnels et de mettre en œuvre un moyen de communication pour les faire intervenir en cas d'accident.