

## Thème 1 - Mobilisation / Motivation

**Question de gestion 2 :** La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

### Chapitre 3 : Les conditions de travail et leur impact sur la performance de l'entreprise

**Objectifs :**

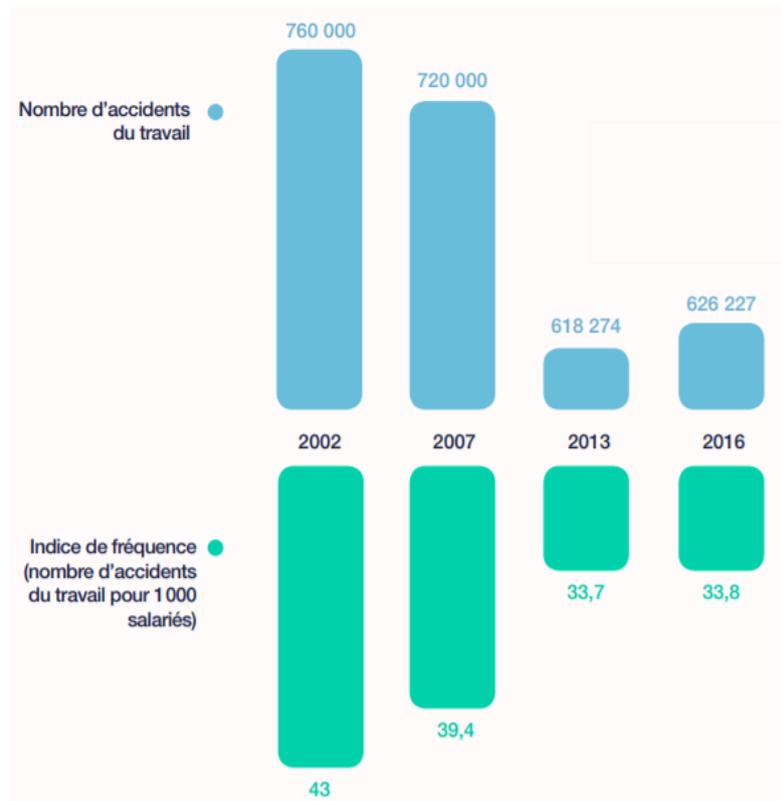
- Repérer les situations de travail à risque ;
- Interpréter les grandeurs caractéristiques d'un bilan social ;
- Simuler, à l'aide d'un tableur, et interpréter quelques indicateurs de gestion sociale, tels que les taux d'absentéisme, de rotation du personnel, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, dans des hypothèses de dégradation ou d'amélioration des conditions de travail ;

**Notions :** **Les conditions de travail :**

- Santé et sécurité : accidents du travail, maladies professionnelles et risques psychosociaux, handicap, souffrance au travail.
- Indicateurs sociaux

#### 1. La diversité des risques professionnels

##### Accidents du travail et de trajet



<http://risquesprofessionnels2016.fr/>

- Commentez le graphique. Illustrez vos propos par une évaluation chiffrée (en valeur absolue et relative).

## Thème 1 - Mobilisation / Motivation

**Question de gestion 2 :** La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

### Vidéo - "Les entreprises peu impliquées dans la prévention des accidents de la route au travail"

<http://www.dailymotion.com/video/x5ljpbu>

- Quelle est la première cause des accidents mortels au travail en France ?
- Pourquoi peut-on affirmer que les entreprises sont peu impliquées dans la prévention des accidents de la route au travail ?
- Comment les entreprises peuvent agir sur la réduction de ce type de risque ?

### Maladies professionnelles : comparaison entre le système français et allemand

Si les systèmes de reconnaissance des accidents du travail et de trajet sont comparables en France et en Allemagne, ils diffèrent beaucoup pour les maladies professionnelles, ce qui explique pourquoi la comparaison entre la France et l'Allemagne est délicate.

La France est le seul pays d'Europe où il existe une quasi automaticité de la reconnaissance pour les maladies professionnelles. En effet, les tableaux de maladies professionnelles qui objectivent les critères de reconnaissance (liste des postes exposés, durée minimale d'exposition, symptômes reconnus) sont une spécificité française. Les autres pays instruisent davantage à charge et à décharge, au cas par cas. L'existence d'une présomption d'imputabilité forte en France a également une incidence importante pour la reconnaissance de pathologies multifactorielles comme les TMS (87% des maladies professionnelles).

Ce système se retrouve clairement dans les statistiques de reconnaissance. Ainsi, la France devance largement l'Allemagne mais aussi l'Espagne, le Danemark et l'Italie avec un ratio de 426 reconnaissances pour 100 000 assurés. On constate un écart de 1 à 5 entre la France qui reconnaît le plus de maladies professionnelles et l'Allemagne qui en reconnaît le moins.

C'est essentiellement la part prépondérante des TMS dans l'ensemble des cas reconnus qui place la France et l'Espagne en tête des pays qui reconnaissent le plus de maladies professionnelles.

Pour reconnaître certains TMS, la réglementation allemande exige que l'assuré soit contraint d'abandonner toute activité susceptible d'aggraver sa pathologie. Cela restreint de fait les demandes et les cas reconnus. Par ailleurs, pour les TMS non soumis à cette condition, on observe un fort taux de rejet. L'aspect multifactoriel (causes extra-professionnelles) de la pathologie est souvent mis en avant pour motiver le refus. L'assurance AT/MP allemande repose sur le principe « *reha vor rente* » c'est-à-dire que la réadaptation intervient légalement avant l'indemnisation. Ainsi, après un sinistre, l'assureur doit tout faire (mesure de réadaptation médicale, aménagement de poste...) pour que les victimes soient en situation de reprendre leur ou un travail. L'indemnisation n'intervient que sur le préjudice restant. Il est nécessaire d'avoir un taux minimum d'incapacité pour donner droit à rente (fixé à 20%), ce qui n'est pas le cas en France.

Extrait du rapport de l'Assurance Maladie – Risques professionnels : dossier de presse – novembre 2016

## **Thème 1 - Mobilisation / Motivation**

**Question de gestion 2 :** La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

- Comment jugez-vous le système de reconnaissance de la maladie professionnelle en France par rapport à l'Allemagne ? Justifiez votre réponse.

### **TMS**

[http://www.allodocteurs.fr/actualite-sante-tms-une-nouvelle-campagne-de-prevention\\_5000.html](http://www.allodocteurs.fr/actualite-sante-tms-une-nouvelle-campagne-de-prevention_5000.html)

- Comment peut-on définir les TMS ?
- Quelles sont les professions concernées par les TMS ?
- Comment se manifestent-ils ?
- Quels facteurs favorisent-ils leur apparition ?
- Quelles sont les solutions préconisées pour les combattre ?
  
- A combien s'élève la perte des journées de travail à cause des TMS ?

## Thème 1 - Mobilisation / Motivation

**Question de gestion 2 :** La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

### Les risques psycho-sociaux (RPS) et la souffrance au travail

Prenez connaissance du témoignage d'Anita, coordinatrice pédagogique dans un centre de formation, puis identifiez les différentes manifestations de sa souffrance dans le tableau ci-après.

« Je ne savais pas dire non. J'acceptais toutes les missions que l'on me confiait. J'avais envie que le travail avance, envie de bien faire, comme si cette entreprise était la mienne. Comme certains postes avaient été supprimés et non remplacés, j'avais une charge de travail phénoménale. Je n'arrêtais pas une minute. C'est à peine si je prenais le temps de boire, de manger – un yaourt parfois le midi –, ou même d'aller aux toilettes. Je faisais constamment plusieurs choses en même temps. Lorsque je rentrais chez moi, en voiture, j'avais l'impression que mon cœur allait lâcher. Parfois, je n'arrivais plus à respirer. Arrivée à la maison, je faisais des listes de tout ce que j'avais à faire le lendemain. Impossible de me détendre,

je ne déconnectais pas un instant, même la nuit. Je faisais des insomnies en pensant à la montagne de travail qui m'attendait au bureau. J'étais toujours épuisée, stressée, je pleurais souvent et passais mes week-ends au lit à essayer de récupérer. J'avais des allergies sur le visage et sur le corps. Je ne parvenais plus à passer du temps avec ma famille. Cela a duré plus d'un an. Au travail, c'est seulement quand je suis tombée malade que mon supérieur a pris conscience de ce qui m'arrivait. Il n'avait en fait aucune idée de tout ce que je faisais. Un jour, je n'ai plus pu me lever. J'ai été arrêtée quinze jours, mais je n'ai pu reprendre le travail qu'un an et demi plus tard. [...]

www.psychologies.com

Manifestations physiologiques	Manifestations psychologiques	Manifestations comportementales

### Vidéo "Gérer les risques psychosociaux"

[https://youtu.be/Qw\\_w0qkWUd4](https://youtu.be/Qw_w0qkWUd4)

- Depuis quand les entreprises se penchent sur la problématique des RPS ?
- Pourquoi les managers préfèrent aborder la thématique de la qualité de vie au travail plutôt que celle des RPS ?
- Quels sont les enjeux qu'implique le travail sur les RPS

## **Thème 1 - Mobilisation / Motivation**

**Question de gestion 2 :** La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

**Jeu sérieux d'ARACT Picardie - module RPS** (environ 60')

[http://aract-picardie.com/elearning/module-rps/SCO\\_0001/default.htm](http://aract-picardie.com/elearning/module-rps/SCO_0001/default.htm)

### **Situation 1 - Marc et entreprise de plastique**

- Précisez le contexte de travail dans lequel se trouve l'entreprise de Marc.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Pourquoi peut-on affirmer que les aspirations personnelles de Maurice ne sont pas prises en compte dans le changement opéré dans son travail ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Quelles solutions Marc imagine-t-il pour aider son personnel à sortir de l'impasse ?

### **Situation 2 : Céline et le centre d'appel**

- Quelles sont des contraintes que déplore Kim, la téléopératrice, dans son travail ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- L'employeur a une obligation légale d'agir sur les RPS ?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Quel type d'actions faut-il privilégier et pourquoi ?

## Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 2 : La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

### 2. La gestion des risques professionnels, un facteur de performance

« Le bilan social d'une entreprise : les 8 questions que vous devez vous poser :

<http://www.petite-entreprise.net/P-3630-136-G1-le-bilan-social-d-une-entreprise-les-8-questions-que-vous-devez-vous-poser.html>

- A quoi sert le bilan social ?
- Qui intervient dans l'élaboration du bilan social ?
- Quelles sont les sanctions prévues en matière du bilan social ?

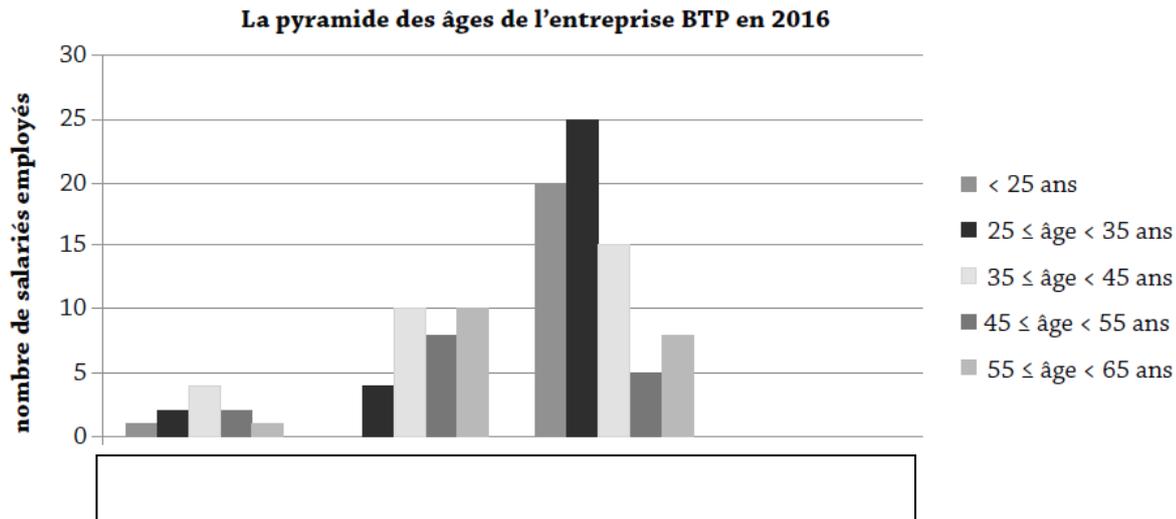
### Extrait du bilan social d'une société BTP

Cette entreprise de BTP est en plein développement. Elle a su tirer son épingle du jeu en se concentrant sur l'obtention de marchés publics dans la région du sud-est de la France. De nombreuses embauches de jeunes ouvriers attestent de sa bonne santé. Malgré une situation financière florissante, son P-DG est soucieux. En effet, le bilan social de la société semble montrer des dysfonctionnements qu'il convient dans un premier temps d'identifier.

Bilan social 2016					
Indicateurs		Personnel administratif	Chefs de chantier	Ouvriers	TOTAL
Répartition par âge	< 25 ans	1	0	20	21
	25 ≤ âge < 35 ans	2	4	25	31
	35 ≤ âge < 45 ans	4	10	15	29
	45 ≤ âge < 55 ans	2	8	5	15
	55 ≤ âge < 65 ans	1	10	8	19
	≥ 65 ans	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>73</b>	<b>115</b>
Nombre d'heures théoriques travaillées		16 100	53 120	121 910	<b>191 130</b>
Absentéisme (en heures)	< 25 ans	10	0	2 230	2 240
	25 ≤ âge < 35 ans	300	100	3 740	4 140
	35 ≤ âge < 45 ans	150	180	800	1 130
	45 ≤ âge < 55 ans	50	0	100	150
	55 ≤ âge < 65 ans	0	200	150	350
	≥ 65 ans	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>510</b>	<b>480</b>	<b>7 020</b>	<b>8 010</b>

## Thème 1 - Mobilisation / Motivation

Question de gestion 2 : La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?



- Complétez la légende sur le graphique représentant la répartition par âge des salariés de l'entreprise de BTP. Commentez les résultats obtenus.
  
- Calculez le taux d'absentéisme global. Ce résultat vous semble-t-il suffisamment révélateur ? Justifiez votre réponse.
  
- Indiquez quelles autres informations, à part le statut du salarié, seraient intéressantes à exploiter pour affiner l'analyse sur l'absentéisme dans cette entreprise.

### Les principaux indicateurs de la gestion sociale

#### Pro BTP

Pour répondre à une importante demande de construction de logements, l'entreprise Pro BTP recrute des professionnels dans divers métiers du bâtiment : maçons, plâtriers, plombiers, électriciens, peintres. Elle recourt au travail intérimaire lorsque le plan de charge l'exige. Cependant, trois accidents de travail récents amènent M. Charles, chef d'entreprise, à se poser la question de la sécurité des équipes qui travaillent sur les chantiers. Vous disposez du tableau de bord social ci-après :

## Thème 1 - Mobilisation / Motivation

**Question de gestion 2 :** La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

**Tableau de bord social : santé et sécurité au travail**

Indicateurs	N-2	N -1	N
Nombre de salariés sur les chantiers	210	222	240
Nombre d'accidents avec incapacité temporaire	8	10	12
Nombre d'accidents avec incapacité partielle	1	2	4
Nombre de journées perdues par incapacité temporaire	547	543	445
Nombre d'heures travaillées	323 400	350 760	388 800
Taux d'absentéisme	5,2	4,9	4,6
Taux de fréquence			
Taux de gravité			
Taux de fréquence (TF) : nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées			
Taux de gravité (TG) : nombre de journées d'incapacité temporaire par millier d'heures travaillées			

Calculez le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents de travail pour les 3 années analysées. Qu'en concluez-vous ?

### La prévention des risques

#### Le programme TMS Pros : "Et s'ils vous concernaient ?"

<https://tmspros.fr/TMSPROS/>

- Quelles sont les arguments avancés par le site pour répondre à la question "En quoi suis-je concerné ?" ?
- Quelles informations contient un tableau de bord des TMS ?
- Quels types de solutions préconise le plan d'action ?