

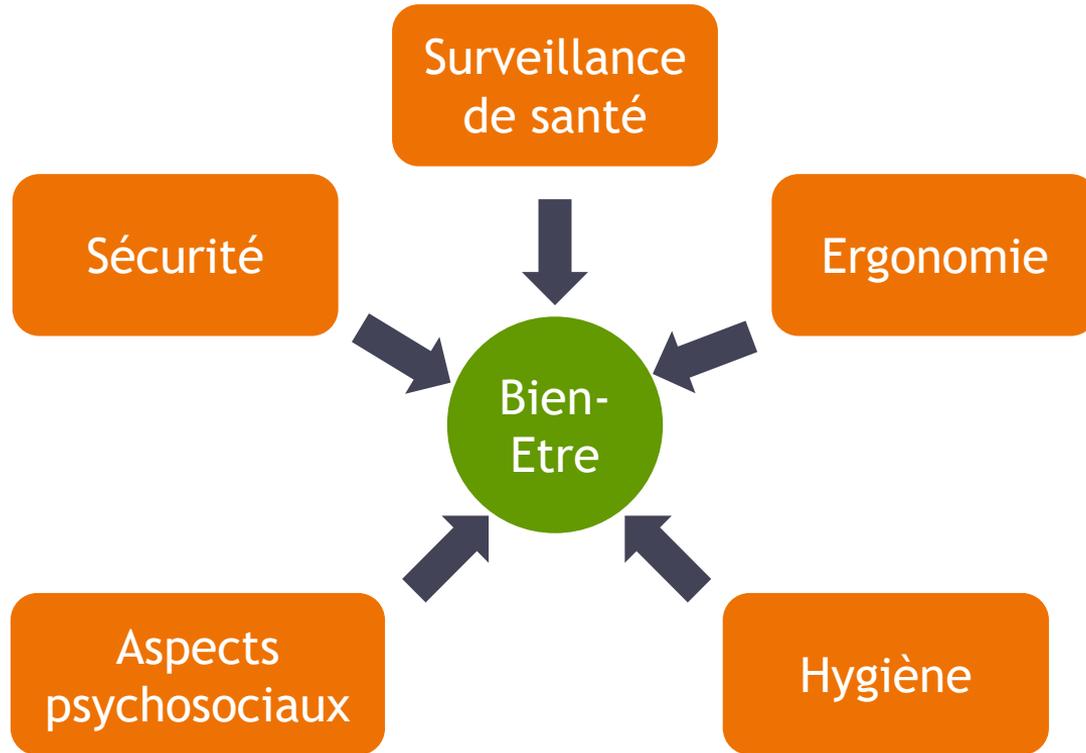
La multidisciplinarité

04/05/2018

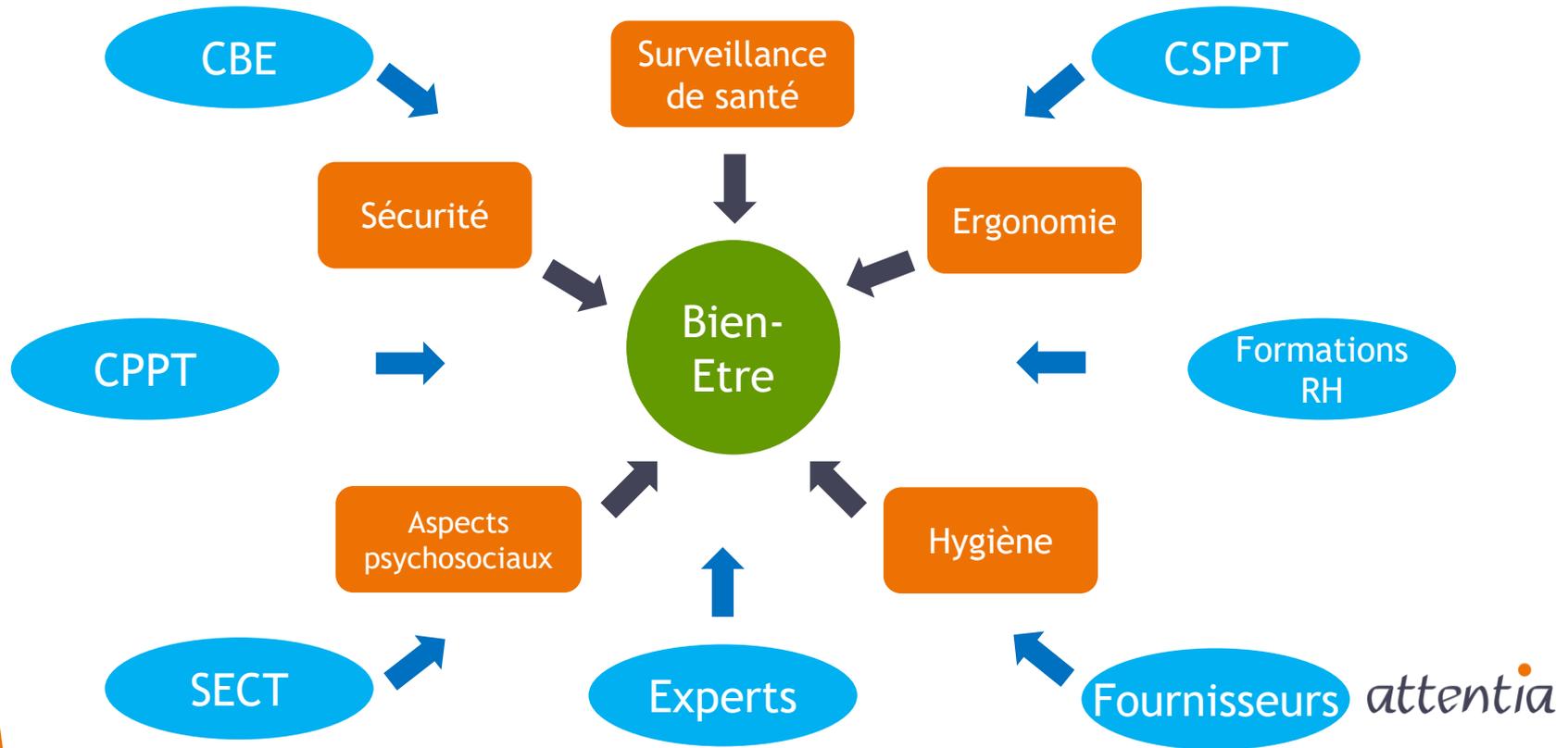


attentia
feeling good works great

Multidisciplinarité / Complémentarité



Multidisciplinarité / Complémentarité



Principes de base

- Le Système Dynamique de Gestion des Risques
 - → Plan global de prévention
 - → Plan d'action annuel

Multidisciplinarité

- **Code - ART. II.1-13.** - Sans préjudice des dispositions relatives au département chargé de la surveillance médicale, le service interne est composé de manière à pouvoir accomplir ses missions sur la base du principe de multidisciplinarité.
- Le principe de multidisciplinarité s'obtient par **l'intervention coordonnée de conseillers en prévention et d'experts** qui disposent de compétences différentes contribuant à la **promotion du bien-être** des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- Ces compétences ont notamment trait à :
 - 1° la sécurité du travail;
 - 2° la médecine du travail;
 - 3° l'ergonomie;
 - 4° l'hygiène du travail;
 - 5° les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Multidisciplinarité

- L'employeur détermine, compte tenu du plan global de prévention et après avis préalable du Comité, les compétences qui doivent être présentes dans son entreprise ou institution et **pour quelles compétences il fait appel à un service externe**.
- Les compétences relatives à la sécurité du travail et celles relatives à la médecine du travail ne peuvent jamais être exercées par une seule et même personne.

Pourquoi est-ce nécessaire ?

- Outre le fait que la législation le demande, plusieurs points sont à mettre en évidence :
 - augmentation des connaissances (retour d'expérience, recul, ...)
 - complexité des processus
 - diversification des produits
 - attentes plus importantes des entreprises (employeurs, LH, travailleurs)

– Nécessité de spécialisations

Ergonomie, chimie, incendie, ATEX, ...

- L'Anact¹ ne dit rien d'autre ; elle définit la santé au travail comme « une dynamique de construction du **bien-être physique, psychique et social** » qui « ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » mais qui « se joue lors de la **conception du travail et de son organisation** ». Elle précise enfin que « la mise en place d'environnements favorables dans l'entreprise contribue positivement à cette dynamique utile à sa performance. »

¹ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (France)

Exemple de démarche « QVT »

- Une analyse des risques liés à des situations de pénibilité notamment sur les postes de travail, sur les métiers ou les populations cibles.
- Une approche qualité de vie au travail (QVT) en lien avec des projets de conduite du **changement organisationnel et technique**.
- La conduite d'expérimentations portant sur de nouvelles formes **d'organisation du travail**, de **pratiques RH** et de **dialogue social**, dans une perspective de prévention de l'usure et de la pénibilité.
- Des actions de transfert de type **formation**, communication, sensibilisation du personnel sur les risques liés à leurs métiers ou à leurs postes de travail.
- Une **professionnalisation des acteurs** relais sur ce sujet.

Retour d'expérience

Pour un nouveau client, nous avons réalisé un scan (point zéro);

D'un côté, l'analyse « sécurité » a montré qu'il n'existait aucun inventaire de produits dangereux et que la liste des postes à risques pour la surveillance de santé n'était pas à jour.

D'un autre côté et en parallèle, lors de l'analyse des risques psychosociaux, un des points d'inquiétude générateur de stress qui ressortait avait trait à l'utilisation de produits dangereux.

Une des actions menée a donc été de « construire » avec le SIPP et le CPMT un fichier d'inventaire reprenant la liste de tous les produits pour chaque poste de travail ainsi que la forme d'exposition la plus courante et probable au poste. Ce travail a permis au CPMT d'adapter la surveillance de santé et de définir ainsi les bons biomonotorings.

En conséquence et suite à quelques commentaires entendus, les travailleurs voyant cette problématique prise en charge, faisaient part d'une certaine quiétude retrouvée.

Retour d'expérience

Description de la problématique chez le client :

Producteur de composite à présence de styrène.

L'ingénieur responsable du service R&D est une jeune femme et annonce être enceinte à son employeur.

Son bureau se trouve dans la zone de production (là où il a des odeurs de styrènes).

Il y a aussi des odeurs de styrènes dans la salle de réunion.

L'employeur nous a indiqué avoir fait des mesurages avec un fournisseur et être sous les VLE du styrène. Le styrène est classé H361d susceptible de nuire au fœtus (entre autre).

Action prise par Attentia

Analyse de risques conjointe sur place avec le CPMT, le CP local et le CP Attentia dans la semaine.

Toute une batterie de mesures ont été mises en places sur avis du CPMT

Merci !



www.attentia.be

[linkedin.com/company/attentia](https://www.linkedin.com/company/attentia) • [facebook.com/AttentiaGroup](https://www.facebook.com/AttentiaGroup) • twitter.com/attentia

attentia

feeling good works great