

une déclaration de politique générale distincte dans le domaine psychosocial, mais la lutte contre les risques psychosociaux et leurs conséquences doit déjà faire partie de la déclaration de politique générale sur le bien-être au travail.

#### **Liste des dangers énumérés dans le projet de norme (traduction libre):**

Les dangers énumérés forment une liste assez exhaustive:

- Aspects relatifs à l'organisation du travail, tels que:
  - des attentes peu claires ou contradictoires en ce qui concerne les rôles;
  - la gestion des tâches ou l'autonomie;
  - gestion du changement organisationnel;
- les exigences des tâches;
- des missions isolées, loin des collègues;
- stress mental, travail sous pression du temps, planification.
- Aspects sociaux, tels que:
  - les relations interpersonnelles;
  - le leadership lié à la culture de l'entreprise (général ou au sein du secteur d'activité);
  - la reconnaissance et l'appréciation;
  - les injustices organisationnelles;
  - le soutien;
  - le leadership en général.
- Violence, actes sexuels non désirés et brimades
- Facteurs environnementaux (températures extrêmes, qualité de l'air ambiant, bruit)
- Opérations manuelles à risques.

#### **Communication**

Comme c'est le cas dans la norme ISO 45001, une grande importance est attachée à une bonne communication: l'organisation est obligée de communiquer les progrès et les nouveaux risques aux "employés et autres parties concernées". Et toutes les mesures préventives et curatives devraient également s'appliquer aux sous-traitants.

Sources: [prevent.be](http://prevent.be), [iso.org](http://iso.org)

- Les abonnés preventAssist peuvent lire cet article en ligne sur: [prevent.be/fr/node/188091](http://prevent.be/fr/node/188091)

## **GROUPES À RISQUES**

# **Fiche de poste de travail intérimaire: PI lance un nouveau site internet**

**L'entreprise utilisatrice d'un travailleur intérimaire a l'obligation de compléter et de transmettre à l'agence d'intérim une fiche de poste de travail lorsqu'une surveillance de la santé est obligatoire. Prévention et Intérim (PI), le Service Central de Prévention pour le Secteur du Travail intérimaire, vient de mettre en ligne un nouveau site internet: [www.fichepostedetravail.be](http://www.fichepostedetravail.be). Rappel des enjeux de la fiche de poste de travail et tour d'horizon.**

### **Échange d'informations**

Le Code du Bien-être au travail (Livre X, Titre 2) prévoit des dispositions particulières pour la mise à disposition de travailleurs intérimaires. Ces dernières visent notamment l'échange nécessaire d'informations entre l'utilisateur qui occupe le travailleur et l'agence d'intérim qui le met à disposition afin de garantir sa santé et sa sécurité.

Le contrat commercial conclu entre les deux parties mentionne généralement les informations relatives aux qualifications, aux conditions professionnelles et aux caractéristiques du poste. En outre, une fiche de poste de travail doit être établie lorsque le poste présente un ou plusieurs risques pour la santé. La fiche de poste de travail constitue l'outil de

communication exigé par le Code (art. X.2-3). Son contenu minimal est fixé légalement.

### **Une obligation insuffisamment rencontrée**

La fiche de poste de travail est obligatoire dès lors qu'une surveillance de la santé est nécessaire pour le poste ou la fonction à pourvoir. Autrement dit, elle est légalement requise dès qu'il s'agit d'un poste de sécurité, d'un poste de vigilance ou d'un travail à risque défini. Cette fiche de poste de travail doit être établie par l'utilisateur, à l'issue de l'analyse de risques, et être soumise, pour avis, au service interne, au conseiller en prévention-médecin du travail de l'utilisateur et au CPPT.

Une récente campagne d'inspection de la Direction du Contrôle du Bien-Être au Travail montre que les obligations en la matière ne sont pas toujours bien rencontrées. La situation s'est même détériorée: en effet, le taux de complétion correcte des fiches de poste de travail a chuté entre 2009 (date de la précédente campagne d'inspection) et 2018, passant de 55% de fiches de poste correctement complétées à 40%.

***"C'est bien à l'utilisateur – et non pas aux agences d'intérim – qu'incombe la responsabilité de remplir correctement (et complètement) la fiche de poste de travail."***

## Sensibiliser les utilisateurs

Prévention et Intérim a lancé un nouveau site afin de sensibiliser les entreprises utilisatrices et de leur offrir un outil pour faciliter la démarche. Le site [www.fichepostedetravail.be](http://www.fichepostedetravail.be), qui se veut didactique et pratique, propose un modèle 'type' de fiche de poste qui reprend tous les éléments requis pour compléter correctement une fiche. Ce formulaire 'type' est disponible en 11 langues (français, néerlandais, allemand, anglais, mais aussi arabe, roumain, bulgare, polonais, espagnol, portugais et turc), au format Word ainsi qu'au format PDF interactif. L'utilisateur qui le désire peut l'utiliser tel quel, s'en inspirer pour confectionner sa propre fiche de poste, ou encore le parcourir avec son nouvel intérimaire et l'utiliser comme document d'accueil.

Le site propose aussi un outil de remplissage 'en ligne' de la fiche, avec des aides à chaque étape du processus, ainsi que toute la documentation nécessaire pour appréhender cette étape clef au mieux: un manuel d'utilisation, une FAQ, des conseils, etc.

## Numéro d'identification

Chaque fiche de poste de travail possède un numéro d'identification unique. Ce numéro est essentiel à la bonne communication entre les parties concernées: l'utilisateur, l'agence de travail intérimaire, le conseiller en prévention-médecin du travail de l'agence d'intérim chargé de l'évaluation de santé préalable et le travailleur intérimaire. Il est aussi indispensable à la recherche dans la Base de Données Centralisée PI-M qui contient les résultats des évaluations de santé de tous les travailleurs intérimaires soumis à la surveillance de la santé.

## Faciliter la tâche et limiter les erreurs

Ce numéro d'identification est constitué d'éléments figurant sur la fiche de poste de travail, à savoir: le numéro BCE (Banque-Carrefour des Entreprises) de l'utilisateur, la référence interne du poste, la date d'émission de la fiche et les codes de risque pour la santé liés au poste de travail (utilisés par les services externes pour déterminer le type d'évaluation de santé à mettre en œuvre).

Grâce aux formulaires au format PDF interactif, ce numéro d'identification s'inscrit automatiquement sur la fiche au fur et à mesure que le document est complété, limitant le risque d'erreur. Les formulaires reprennent, de manière standard, les codes de risque de santé les plus courants. Pour faciliter la recherche, un hyperlien intégré donne en outre accès à la liste complète des codes de risque de santé.

## Au préalable: l'analyse de risques

Le site [www.fichepostedetravail.be](http://www.fichepostedetravail.be) est un moyen pour faciliter l'élaboration de la fiche de poste et optimiser son utilisation pour mieux prévenir les risques auxquels les travailleurs intérimaires sont exposés. Cependant, l'étape clé de la démarche reste l'analyse de risques préalable à sa rédaction. Les services interne et externe de l'utilisateur jouent ici un rôle capital afin que les données de la fiche soient les plus complètes et les plus correctes possibles.

Source: PI

- Les abonnés preventAssist peuvent lire cet article en ligne sur: [prevent.be/fr/node/188192](http://prevent.be/fr/node/188192)

## RECHERCHE

# Leadership et prévention du burnout

**Les supérieurs hiérarchiques jouent un rôle clé dans la prévention du burnout. Une étude de Securex démontre qu'en augmentant la motivation autonome des travailleurs les supérieurs hiérarchiques préviennent ainsi l'absentéisme et l'apparition du burnout.**

## Motivation autonome

L'étude de Securex se base sur un échantillon représentatif de 1500 répondants, dont 302 cadres et 1198 collaborateurs. L'étude s'est penchée sur la relation entre la motivation autonome et l'absence du travail. Quelqu'un qui est motivé de façon autonome travaille parce qu'il le veut, et beaucoup moins parce qu'il le doit. Cette motivation autonome s'accroît si trois besoins de base universels sont satisfaits: se sentir autonome dans sa fonction (A), se sentir

en lien avec les collègues sur le lieu de travail (B) et se sentir compétent(e) dans le travail (C) (l'ABC de la motivation). Si la motivation autonome qui pousse les travailleurs à aller travailler chaque jour avec plaisir.

## Effets sur l'absentéisme et le burnout

L'étude démontre que les travailleurs ayant une motivation autonome peu élevée (ils travaillent parce qu'il le faut) sont beaucoup plus fréquemment

absents que ceux qui travaillent parce qu'ils le veulent. Ces travailleurs par obligation courent aussi bien plus de risques de burnout (49%) que ceux qui travaillent par plaisir (7%). Les travailleurs qui travaillent parce qu'ils le souhaitent personnellement ont en outre moins vite l'intention de quitter l'entreprise (8% vs 16%) et sont disposés à travailler 4 ans de plus (jusqu'à 60 ans) que ceux qui travaillent par obligation (jusqu'à 56 ans).

