

Responsable Ressources Humaines (DRH)

Activités Tertiaires : Encadrement 13.10.18 Mise à jour :09/2024

Codes : **NAF** :70.10Z ; **ROME** : M1503 , ou M1502 ; **PCS** :372c ; **NSF** : 315

Les informations fournies sont indicatives, sans caractère obligatoire, et n'ont aucune valeur légale

Situation Travail

Est chargé de mettre en place la stratégie définie par l'entreprise en matière de gestion du personnel, management social et communication interne.

Suivant la taille de l'entreprise (grandes PME et grandes entreprises) exerce des responsabilités (plus ou moins importantes), mais toujours en relation étroite avec la direction générale ;

- Occupe un poste stratégique ; il est directement impliqué dans la performance de l'entreprise et dans l'épanouissement des collaborateurs.
- Dans les TPE/PME : c'est le gérant ou l'entrepreneur qui exerce le poste de DRH (responsable du personnel).

- Met en place et suit des indicateurs de performance à la fois quantitatifs et qualitatifs, par exemple : turn-over, conflits sociaux, arrêt maladie, satisfaction, délai, moyen de recrutement...

Sa fonction recouvre trois missions principales :



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Gestion du personnel : Conformément aux souhaits de la direction : évalue les besoins humains, encadre la gestion administrative des employés (préparation des contrats, suivi des dossiers, etc.).

Définit et met en œuvre une politique de :

- Recrutement ; recrute et intègre les collaborateurs dans l'objectif d'attirer les meilleurs candidats et de leur faire partager les valeurs et la culture de l'entreprise

- Gestion des carrières (mutation, mobilité, affectations, formations, licenciements...),
- Formation Professionnelle continue et d'adaptation à l'emploi (FPCAE), dans laquelle s'inscrit le développement professionnel continu (DPC) ; dans un contexte de compétition accrue entre les entreprises, participe à l'actualisation et l'acquisition des compétences, à l'adaptation aux nouveaux emplois, aux changements de filières et à l'optimisation des connaissances ;
- *Anticipation des besoins RH : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;*
- Mise en place de l'aménagement du temps de travail, de la politique salariale, et de l'intéressement.

2/ Concertation et dialogue social :

- Développe les motivations par l'élaboration d'un projet d'entreprise ;
- Veille au respect des obligations légales, en appliquant la législation du travail en vigueur,

- Cherche à améliorer les conditions et l'organisation du travail (hygiène et sécurité des conditions de travail) ;
- *Organise la concertation et le dialogue social* avec les représentants du personnel au sein de l'instance représentative : CSE.

3/ Communication interne :

- Est garant de la qualité du climat social en recherchant l'adhésion du personnel aux objectifs de l'entreprise et en diffusant les informations d'ordre économique et social liées à ces objectifs.
- Doit avoir une bonne culture économique et financière ainsi que, la maîtrise des outils informatiques ; dans les entreprises de stature internationale, un niveau d'anglais courant est requis.
- C'est un manager d'équipe doublé d'un professionnel de terrain, partagé entre les entretiens, la gestion des dossiers administratifs et les réunions qu'il anime et conduit avec les représentants du CSE
- Est l'interlocuteur des responsables des différentes directions de l'entreprise : fabrication, marketing, gestion, logistique, etc.
- Doit être un homme ou une femme de dialogue et d'écoute (aux besoins de chacun), capable de concilier différents points de vue (excellent négociateur).



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- La gestion des conflits individuels et collectifs représente une partie importante de son activité ; est conduit à prendre des décisions difficiles sur le plan humain ; c'est un poste stressant, surtout quand il s'agit de faire converger des objectifs contradictoires ex : concilier la performance de l'entreprise avec le bien-être et la motivation des collaborateurs.
- Peut être amené à se déplacer régulièrement (dans les entreprises ayant plusieurs établissements) ; les dépassements d'horaires sont fréquents, doit être disponible.

Exigences

- Charge Mentale
- Capacité Réflexion/Analyse
- Conduite VL
- Sens Responsabilités :
- Travail en Equipe : management
- Vision Adaptée au Poste : vision de près, intermédiaire
- Grand Déplacement : grande entreprise

Accidents Travail

- Risque Routier : mission
- Chute Plain-Pied : encombrement, escalier, câbles informatiques non protégés...

Nuisances

Risque Psychosocial(RPS)/ Stress :
Exigences de la direction, gestion de conflit social, contraintes réglementaires, usage du téléphone mobile et de la messagerie (TIC)etc.... responsabilité : organisationnelle, administrative, relationnelle

En Savoir Plus :

Stress et messagerie électronique. Quelle prévention peut être mise en place ? INRS 2014

Maladies Professionnelles

Néant



PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Mesures Préventives

Un clic sur un des items des Mesures Préventives, ouvre *sur le chapitre correspondant* du Guide Bonnes Pratiques Prévention BTP

MESURES ORGANISATIONNELLES :

Principes Généraux Prevention :

Document Unique Evaluation Risques Professionnels (DUERP)/Aides Financières
CARSAT/ANACT

Outil d'évaluation des risques professionnels - Travail de bureau outil OIRA INRS

Aide financière CARSAT : entreprises 1 à 49 salariés :

RPS Accompagnement : aide financière pour prévenir les RPS en entreprise

Intelligence Artificielle (IA)/Impression 3D/BIM BTP/CIM

Risques Psychosociaux(RPS)/Qualité Vie Conditions Travail (QVCT) : pression de la hiérarchie, TIC, Burn Out...

Risque Routier Transport Personnels/Matériels :Véhicule Utilitaire léger & VL

Sédentarité Travail/Activités Physiques en Entreprise

Télétravail/Visioconférence

Prevention Pratiques Addictives en Milieu Travail

MESURES TECHNIQUES :

Aménagement Bureau :

Bon dimensionnement des mobiliers et des équipements de travail, adaptation du poste de travail et du positionnement de la souris, du clavier, de l'écran de visualisation (évitant les reflets), bureau à hauteur variable et pauses régulières pour limiter les risques liés aux positions de travail statiques, limitation des ports de charge archives++ (aides à la manutention)



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Bureau à hauteur variable « bureau dynamique » permettant une alternance de position assise/debout, permettant de rester physiquement actif tout en travaillant devant un écran ; courtes pauses actives (5') toutes les heures afin de limiter la position assise (marcher, se mettre debout, mobilisation musculaire).

Révolution des espaces de travail tertiaires qu'en est 'il de la prévention ?

Numéro 265 - Revue Hygiène et Sécurité du Travail 12/2021 INRS

Chute Plain-Pied : **cf. Conception des locaux :**

Risques Psychosociaux (RPS)Qualité Vie Conditions Travail (QVCT) /TIC/Sexisme

Information Sensibilisation Hygiène Vie

MESURES HUMAINES :

Information Sensibilisation Hygiène Vie

Sensibilisation Risques Psychosociaux(RPS)

Formation/Maintien-Actualisation Compétences (MAC-SST)

Formation Utilisation Matériels Lutte Incendie

Possibilité d'utiliser un simulateur de feu en réalité virtuelle, dans un environnement de bureaux. Intégrant de vrais extincteurs connectés (extincteurs à eau et CO2), sans risque pour les exercices et mises en situation, *et limitant la mobilisation sur le temps de travail.*

Sensibilisation Risque Routier

Suivi Individuel Préventif Santé

OBJECTIFS :

- Informer le salarié sur les facteurs de risque du métier, et le sensibiliser sur les moyens de prévention (une fiche métier peut être remise)
- **Tracer ses éventuelles expositions professionnelles passées** (suivi post exposition/post professionnel)
- Préserver sa santé physique et mentale, tout au long du parcours professionnel, afin de prévenir ou réduire les risques psychosociaux(RPS), prendre en compte ***l'impact du télétravail et l'organisation du travail sur la santé***, évitant une ***désinsertion professionnelle*** (cellule dédiée dans le SPST) , *et ainsi contribuer au maintien dans l'emploi.*
- **Participer à des actions de promotion de la santé** sur le lieu de travail, liés au mode de vie (hygiène alimentaire, conduites addictives, bénéfices de la pratique sportive ...), ainsi qu'à des campagnes de vaccination et de dépistage
- L'Informé sur les modalités de suivi de son état de santé

MODALITES DE SUIVI :

Permet d'assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge.

Le médecin du travail, avec l'équipe pluridisciplinaire, ***est un régulateur et un ordonnateur du dispositif de suivi préventif adapté au salarié*** : en tenant compte du poste, de la tâche, de l'environnement et de l'individu lui-même.

PRISES EN CHARGE :

- Les examens complémentaires prescrits par le médecin du travail dans le cadre de ce suivi *sont à la charge du service de santé au travail interentreprises.*

- Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est

- Soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée,
- Soit rémunéré comme temps de travail effectif, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

- Les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Suivi à l'embauche : Salarié non exposé à un risque :

Visite d'information et de prévention (VIP) : organisée par le médecin du travail, visite qu'il

peut déléguer à un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire, avec délivrance **cliquer** : **d'une attestation de suivi, 21/10/2017), (modèle arrêté 16/10/2017/ JO 21/10/2017),** (dont une copie est versée au DMST), si première VIP, création d'un dossier médical santé travail (DMST).

Cette VIP a lieu

- Dans un délai n'excédant pas 3 mois



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Si le salarié : a bénéficié d'une VIP **dans les 5 ans** ; le salarié intérimaire : **dans les 2 ans**, **précédant l'embauche, l'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas nécessaire si :**

- Le salarié occupe un emploi identique
- Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi
- Aucune mesure formulée n'a été émise entre temps.

Tout salarié reconnu travailleur handicapé (RQTH) ; ou titulaire d'une pension d'invalidité, est orienté sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré ; Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a pour objet de proposer, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes, si elles sont nécessaires ; le médecin du travail, dans le cadre du protocole élaboré, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire.

Suivi individuel Salarié non exposé à un risque :

- **Maximum 3 ans** : si le salarié est :

- **Reconnu travailleur handicapé (RQTH) ; titulaire d'une pension d'invalidité ; ou salarié ayant un suivi adapté** (en fonction des conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié),

selon le protocole établi par le médecin du travail, les pratiques pourront ainsi être variables d'un service à l'autre.

- **Maximum 5 ans : si aucune situation particulière.**

Avec délivrance **cliquer** : **d'une attestation de suivi, 21/10/2017), (modèle arrêté 16/10/2017/ JO 21/10/2017), dont une copie est versée au DMST.**

Risques Particuliers :

- Néant

Risques Autres :

- Risque Psychosocial (RPS) / Stress /TIC
- Risque routier
- Sédentarité
- Hygiène de vie

Examens Complémentaires/Mesures Conseillés :

Aucun examen complémentaire n'est à prescrire systématiquement ; protocole de suivi défini par le médecin du travail (suivi individualisé).



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Contrôle fonction visuelle (fatigue visuelle) travail sur écran** : efforts d'accommodation (picotements des yeux, floue visuel, sécheresse oculaire, maux de tête...)

Pour limiter ce risque, il est nécessaire d'adapter le poste de travail : éclairage suffisant, bonne distance entre les yeux de l'opérateur et l'écran, éviter les reflets sur l'écran, etc. ... Néanmoins ces solutions peuvent être difficiles à mettre en œuvre du fait de la mobilité et de l'utilisation d'écrans mobiles.

Lumière bleue :

Depuis l'apparition des leds , et le déploiement à grande échelle d'écrans numériques, il est de plus en plus question de la lumière bleue, de ses effets potentiels sur la fatigue oculaire ou le sommeil, etc.

Dans le spectre de la lumière visible par l'œil, les longueurs d'onde courtes de 380 à 450 nm , correspondent à une lumière perçue de couleur bleue.

Si la lumière bleue produit des effets physiologiques spécifiques chez l'humain : vision colorée, influence sur l'horloge biologique et le sommeil , *dans des conditions normales d'utilisation, elle est sans risque.*

Actuellement, un éclairage led de qualité , est moins agressif qu'un ciel bleu ensoleillé

Les appareils numériques ne sont responsables que "*d'un millième*" de la lumière bleue que nous percevons ; la plus grosse source de lumière bleue provient de la lumière naturelle du soleil.

Ordinateurs, tablettes, smartphones possèdent des écrans présentant parfois un rétroéclairage enrichi en lumière bleue, ces dispositifs ont des niveaux d'émission faibles.

Au vu des données scientifiques actuelles, ils ne présentent pas de risque photo biologique pour la rétine.

Afin de prévenir les risques de fatigue visuelle au quotidien, des mesures de prévention peuvent être prises :



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Privilégier un écran mat plutôt que brillant
- ❖ Implanter les écrans de façon à éviter les reflets et les éblouissements sur les écrans,
- ❖ Organiser l'activité de façon à alterner tâches sur écran et tâches sans écran...
- ❖ Les options d'affichage pauvre en lumière bleue sont aussi intéressantes , pour limiter le soir les effets perturbateurs des écrans sur l'endormissement.
- ❖ **Repérage précoce de la dégénérescence maculaire (DMLA) Haute Autorité de Santé (HAS) 10/2022**

À partir de 50 ans, pour les personnes concernées par un ou plusieurs de ces facteurs de risque

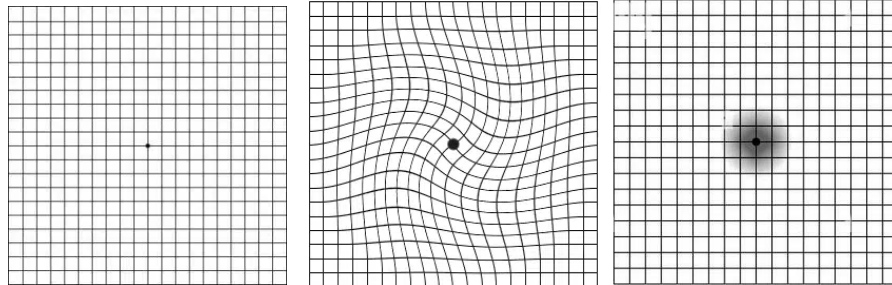
- Antécédents familiaux : le facteur de risque principal
- Obésité (IMC ≥ 30 kg/m²)
- Régime alimentaire pauvre en oméga 3 ou riche en graisses saturées
- Tabagisme.

Leur vision devrait être régulièrement surveillée , dans le cadre d'une autosurveillance, ou **lors des différentes visites en santé travail (VIP, ...)**, avec la **Grille d'Amsler Surveillance de la macula**

Dégénérescence maculaire liée à l'âge :recommandations HAS 10/2022

En cas d'anomalie lors de ce test , adresser la personne rapidement à un ophtalmologiste, « **une semaine maximum** », indique-la HAS.

Celui-ci procédera à un examen ophtalmologique clinique complet avec examen approfondi du **fond d'œil** et des examens complémentaires, notamment : une tomographie par cohérence optique (**OCT**), voire **une angiographie**.



Métamorphopsies

Scotome



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ Recherche d'addictions comportementales :

- ✓ **La techno-dépendance** est une relation aux nouvelles technologies (TIC) : internet, messageries, téléphones mobiles, réseaux sociaux ... ; ces outils sont largement répandus en milieu professionnel.

Leur usage abusif peut devenir problématique, impactant les collaborateurs *maintenus en réseau au-delà de leur temps de travail* ; **rappeler le droit à la déconnexion**.

❖ Recherche de TMS : cervicalgies, dorsalgies, douleurs épaules, coudes, poignets

❖ Dans le cadre du Suivi Individualisé :

Veiller :

- A un Poids Corporel normal (IMC cible de 18.5 à 24.9 kg/m²) : **Calcul IMC**
- Au risque de complications métaboliques et cardiovasculaires :
 - Elevé à partir d'un tour de taille supérieur ou égal à 94 *cm chez l'homme* ; et supérieur ou égale à 80 *cm chez la femme*

- Significativement élevé à partir d'un tour de taille de ≥ 102 cm *chez l'homme* ; ≥ 88 cm *chez la femme*.

Grâce à la normalisation du poids corporel, on note très souvent une amélioration du risque cardiovasculaire

- **Agir contre l'inactivité physique ou "comportement sédentaire"** qui est la première cause de mortalité évitable dans les pays occidentaux, devant le tabac ; la prévention en ce domaine est très peu développée au niveau professionnel.

Une action d'accompagnement des personnes dans leurs choix de santé, **par des actions d'éducation**, est nécessaire++ afin de donner à chacun les moyens de prendre en charge sa propre santé de manière autonome et responsable

Une méta-analyse publiée dans le **Journal of Clinical Oncology en 12/ 2019** a étudié les relations entre l'activité physique et l'incidence de 15 types de cancer chez plus de 750 000 personnes suivies pendant 10 ans

Les résultats montrent **qu'une pratique hebdomadaire de 2,5 à 5 heures d'activité physique d'intensité modérée** permet de réduire significativement les risques d'apparition de 7 cancers différents sur les 15 étudiés : **côlon, sein, endomètre (utérus), rein, myélome (moelle osseuse), foie et lymphome non hodgkinien (système immunitaire).**

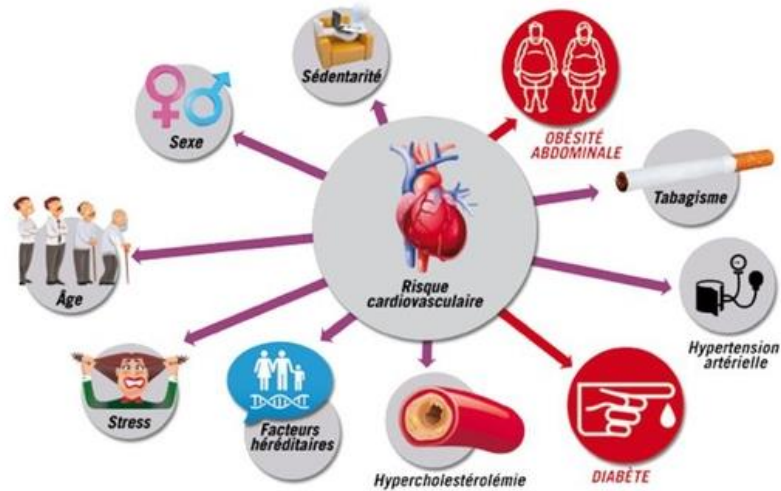


PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **L'inactivité physique** se définit, comme le non atteint : des seuils d'activité physique recommandés : pour un adulte **150' d'activité d'intensité modérée ou 75 'd'intensité élevée/semaine (25' 3 fois/semaine).**
- ❖ **Le comportement sédentaire** : se caractérise par une position assise ou allongée en situation d'éveil avec une dépense énergétique inférieure ou égale à 1,5 fois le repos

Testez vos connaissances : activité physique et sédentarité ONAPS 06/2019



- **Bilan biologique (profil lipidique) et ECG :**

- **Age > 45 ans chez les hommes ; > 55 ans chez les femmes :**

- Chez le sujet présentant **des facteurs de risque péjoratifs** : obésité (IMC > 30), hypertendu et diabétique ; taux de HDL-cholestérol est < 0,60 g/l ; taux LDL > 1,60g/L



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Chez les sujets présentant **l'association de 2 de ces facteurs de risques**
 - Tabagisme actif ou sevré depuis moins de 5 ans
 - Hérité cardio-vasculaire chez un ascendant du premier degré à un âge précoce (avant 55 ans chez le père ou 65 ans chez la mère)
 - Pas d'activité physique régulière
 - Consommation alcool excessive

Les facteurs de risque cardiovasculaires se potentialisent, c'est-à-dire qu'ils s'aggravent l'un l'autre.

Ainsi, l'association de plusieurs facteurs de risque, même de faible intensité, peut entraîner un risque très élevé de maladie cardio-vasculaire.

Ainsi une TA modérée, une petite intolérance au sucre, un cholestérol moyennement élevé, chez un petit fumeur, est un terrain beaucoup plus « à risque » qu'un cholestérol très élevé isolément.

Santé du cœur - Fédération Française de Cardiologie

- Accompagnement en tabacologie :

Depuis 2016, le droit de prescrire des substituts nicotiques est ouvert aux médecins et infirmiers du travail.

Un livret explique notamment comment :

- ✓ Aborder la question de la consommation tabagique
- ✓ Evaluer la dépendance
- ✓ Susciter ou renforcer la motivation du fumeur à arrêter et/ou réduire sa consommation de tabac grâce à l'entretien motivationnel.

Il liste l'ensemble des substituts nicotiques et donne pour chacun d'eux un mode d'emploi et les bons dosages.

Il fournit aussi un exemple d'ordonnance.

Premiers gestes en tabacologie Livret d'aide à la pratique pour les professionnels de santé Edition Respadd 01/2020



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Faire prendre conscience au salarié du coût de sa consommation**

TEST : Le coût de ma consommation

- ✓ **Aborder la dépendance au tabac : trois types de dépendance**

Tabac - Les Outils d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement Addict Aid :

Tests : Fagerstrom ; Lagrue Legeron ; Demaria Grimaldi Lagrue

Fédération Française Cardiologie : propose des informations pratiques et documentées sur les facteurs de risque cardio-vasculaire.

Tabac Info Services : information sur le tabac ; centre antitabac le plus proche de chez vous

Comité Français Lutte contre Hypertension Artérielle

❖ Recherche symptômes Epuisement Professionnel (Burn out) :

Le burn-out se traduit de diverses manières, ses signes ne sont pas spécifiques, il s'agit souvent de symptômes de stress chronique :

- **Signes Emotionnels** : tensions nerveuses, humeur triste, peurs indéfinissables ...
- **Signes Physiques** : troubles du sommeil, fatigue chronique, vertiges
- **Signes Cognitifs** : diminution de la concentration, erreurs, oublis, difficultés à réaliser plusieurs tâches à la fois...
- **Signes comportementaux ou interpersonnels** : repli sur soi, comportement agressif ou dérive vers des conduites addictives (alcool, drogues, tabagisme accru...)
- **Signes de Démotivation** : dévalorisation de soi, doute de ses compétences, perte de motivation ...

Questionnaire d'auto-évaluation de l'épuisement professionnel pour les cliniciens et les patients Marie Peze

Maslach Burnout Inventory comporte 22 questions permettant d'explorer 3 dimensions

- Sentiment Epuisement Emotionnel : 9 questions (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)
- Déshumanisation : 5 questions (5, 10, 11, 15, 22)
- Degré d'accomplissement personnel au travail : 8 questions (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Chaque échelle donne un score, les 3 scores permettent de situer l'état de burnout de la personne

Le MBI, est un outil qui permet d'évaluer la sévérité du Burn-out, de distinguer pour chacune des dimensions, s'il est faible, moyen ou élevé.

Un score élevé aux deux premières échelles et un score faible à la dernière signe un épuisement professionnel

- ❖ **Le workaholisme** est un comportement présenté par une personne qui ressent une pression interne l'obligeant à travailler, et qui ressent un mal-être intérieur, et une sensation de culpabilité lors des périodes d'inactivité.

Le workaholisme entraîne des conséquences importantes :

- **Sur la santé de la personne** : somatiques (douleurs musculaires ou intestinales, risque, plus élevé de maladie coronarienne), niveaux plus élevés d'anxiété, d'insomnie, de dysfonctionnement social et de dépression ; c'est également un facteur de risque important de burnout

- **Sur les collaborateurs** souvent en conflit avec ce salarié perfectionniste à l'extrême, psychorigide et ne déléguant pas.

Pour le repérage, un questionnaire : **WART**, utilisé en cas de signaux d'alerte tels que l'existence de plaintes somatiques (douleurs musculaires ou intestinales...), de troubles psychiques (anxiété, insomnie, dépression, dysfonctionnement social), difficulté à s'éloigner du lieu de travail et Co-addictions fréquemment retrouvées : troubles du comportement alimentaire ; surconsommation de substances psychoactives (tabagisme important, mésusage d'alcool).

❖ **Vaccinations :**

S'inscrivent dans le cadre du **calendrier vaccinal** s'appliquant à la population générale.

Au-delà des vaccinations liées aux risques professionnels, les SPSTI sont désormais, des acteurs attendus sur les vaccinations contribuant à la **prévention de toutes les maladies transmissibles**, y compris celles qualifiées de « communautaires », conformément au calendrier vaccinal publié par le ministère de la santé

L'implication des professionnels de santé au travail est notamment attendue **sur trois vaccinations**



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Diphtérie, tétanos, poliomyélite (DTP)** : recommandation calendrier vaccinal Français (HAS) : chez l'adulte : rappel tous les 20 ans : à 25 ans ; 45 ans ; 65 ans ; après 65 ans : rappel tous les 10 ans

Arrêt de commercialisation à compter du 19/08/2024 du vaccin REVAXIS utilisé pour le rappel vaccinal dTP (diphtérie, tétanos et poliomyélite)

Pour réaliser ces rappels, les alternatives sont les *vaccins tétravalents* : **Boostrixtetra** et **Repevax** qui incluent une valence vaccinale anticoquelucheuse (dTcaP).

L'utilisation de ces vaccins est d'autant plus pertinente qu'une épidémie de coqueluche est en cours en France et en Europe

- ✓ **Rougeole, oreillons, rubéole (ROR)** : *deux doses de vaccins ROR* (vaccin trivalent avec un délai minimum d'un mois entre les deux doses) nécessaires pour *chaque personne née depuis 1980*

- ✓ **Grippe saisonnière** : la *vaccination des adultes n'est pas obligatoire*, mais contribue à limiter la propagation de l'épidémie de grippe, virus pouvant entraîner des conséquences graves, voire mortelles, en particulier chez les **personnes fragiles**.

Le professionnel de santé au travail **peut néanmoins décliner cette pratique**, s'il **ne peut pas réaliser cette vaccination, dans les conditions de sécurité** imposées par la santé publique (absence de trousse de secours adaptée...) ou s'il estime n'avoir : **ni le temps, ni la formation, ni les moyens matériels** pour la pratiquer.

Il peut alors choisir d'orienter le travailleur vers son médecin traitant.

- ❖ **Les médecins du travail, collaborateurs-médecins, internes et infirmiers** de santé au travail peuvent réaliser les vaccinations nécessaires à la protection des travailleurs

Dans le cas où le **vaccin est sans lien direct avec l'activité professionnelle**, les vaccins sont **remboursables par l'Assurance Maladie**, sur prescriptions individuelles conformément aux règles de droit commun.

Toutefois, lorsqu'une **entreprise** souhaite mettre en place une **campagne de vaccination** (contre la grippe saisonnière par exemple), elle peut aussi faire le choix de la **prise en charge globale, à ses frais**, de l'ensemble des vaccins.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le site de référence sur la vaccination, Vaccination-info-service.fr, permet à chacun d'accéder à des informations factuelles, pratiques et scientifiquement validées sur la vaccination aux différents âges de la vie, sur la vaccination en général ou une vaccination particulière.

**Questions-réponses : la vaccination par les services de prévention et de santé au travail
Ministère Travail santé solidarités 03/2024**

**Calendrier des vaccinations et recommandations vaccinales 2024 Ministère Travail Santé
Solidarités 04/2024**

❖ **Données de Santé :**

La cabine de télémédecine est un **Dispositif Médical de classe IIA**, qui garantit aux professionnels de santé : la fiabilité et la standardisation de toutes les données de santé recueillies.

Son architecture est sécurisée (hébergement des données sur une plateforme HDS, conformité RGPD) et l'interopérabilité permet d'interfacer l'outil avec les logiciels métier de santé au travail.

- **Bilan de santé autonome** : le salarié réalise lui-même, guidé par un didacticiel vidéo, **en moins de 10 minutes** : la prise de ses constantes physiologiques : **poids, taille, IMC, oxymétrie de pouls** (procédure simple, abordable et non invasive pour mesurer la concentration en oxygène dans le sang.), **fréquence cardiaque, température, tension artérielle.**

A cela peuvent s'ajouter **les tests visuels et d'audiométrie, analyse urines....**

Les résultats sont directement imprimés sur des tickets dans la cabine et transférés sur le logiciel du SST

L'équipe de santé au travail (infirmière, médecin du travail...) dégage ainsi du temps : pour l'information du salarié sur les risques, la sensibilisation sur les moyens de prévention (fiche métier) ; la traçabilité des expositions professionnelles (suivi post exposition), ainsi que pour la veille épidémiologique.

❖ **Téléconsultation Santé Travail :**

Téléconsultation



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement au départ à la retraite du salarié**

Actions sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent au départ à la retraite du salarié

Le DRH de demain : cf. infra

LE DRH DE DEMAIN



UNE FONCTION RH QUI SE TRANSFORME...



Couteau-suisse

56% des DRH estiment jouer un rôle transverse.



Responsabilité & entreprises

Pour 9 DRH sur 10, la RSE fera partie intégrante de leur pratique professionnelle à l'avenir.



RH 3.0

76% des RH utilisent des outils digitaux, principalement pour la gestion de la paie et des absences.



Couple de l'année

Les task forces créées pour affronter la crise du covid reposaient pour 97% d'entre elles sur un duo DG/DRH.



Santé & sécurité

71% des RH déclarent avoir des difficultés à suivre les évolutions réglementaires.



Objectifs à tenir

Plus de la moitié des cadres RH bénéficient d'une part variable, constituée pour l'essentiel d'une prime sur objectif.



... DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION...



Futur du télétravail

85% des DRH pensent que le développement du télétravail de façon pérenne est souhaitable.



Fin du salariat

En France, l'emploi salarié reste prédominant mais 57% des cadres se disent prêts à quitter ce statut.



Climat d'insécurité

Au second trimestre 2020, les déclarations d'embauche ont enregistré une baisse historique de 40,1%.



Mutation des emplois

4 salariés sur 10 se disent très inquiets de la robotisation de leur emploi.



Sens du collectif

Pendant le confinement, 39% des salariés se sont sentis isolés à cause du télétravail.



Volatilité

Près d'un Français sur deux envisage de quitter son entreprise dans les cinq ans à venir.



... QUI SUSCITE DE NOUVELLES ATTENTES CHEZ LES COLLABORATEURS...

 Résolution des problèmes de la société

 Investissement dans les compétences

 Équilibre vie professionnelle/vie personnelle

 Management de la confiance

 Horaires souples

 Lieu de travail flexible



... ET CRÉE DE NOUVEAUX ENJEUX POUR LES DRH

Répondre aux demandes d'inclusion et mixité

Faire face à une complexification de leur métier

Aimer les data

Dénicher et cultiver les potentiels



Devenir un agent de talents

Faciliter le reskilling et l'upskilling des compétences

S'imposer en stratégie et leader de la transformation de l'entreprise

Aider l'entreprise à être plus agile



PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique