

PREVANTIS

5, place Jean Jaurès • 37000 Tours • Tél. : **02 47 64 08 56** • Fax : 02 47 66 26 17 • [www.prevantis.fr](http://www.prevantis.fr) • [service.communication@prevantis.fr](mailto:service.communication@prevantis.fr)



Conception : Garrigues Design Graphique 02 47 48 28 80 • Photo de couverture © Corbis



PREVANTIS

# Prévention

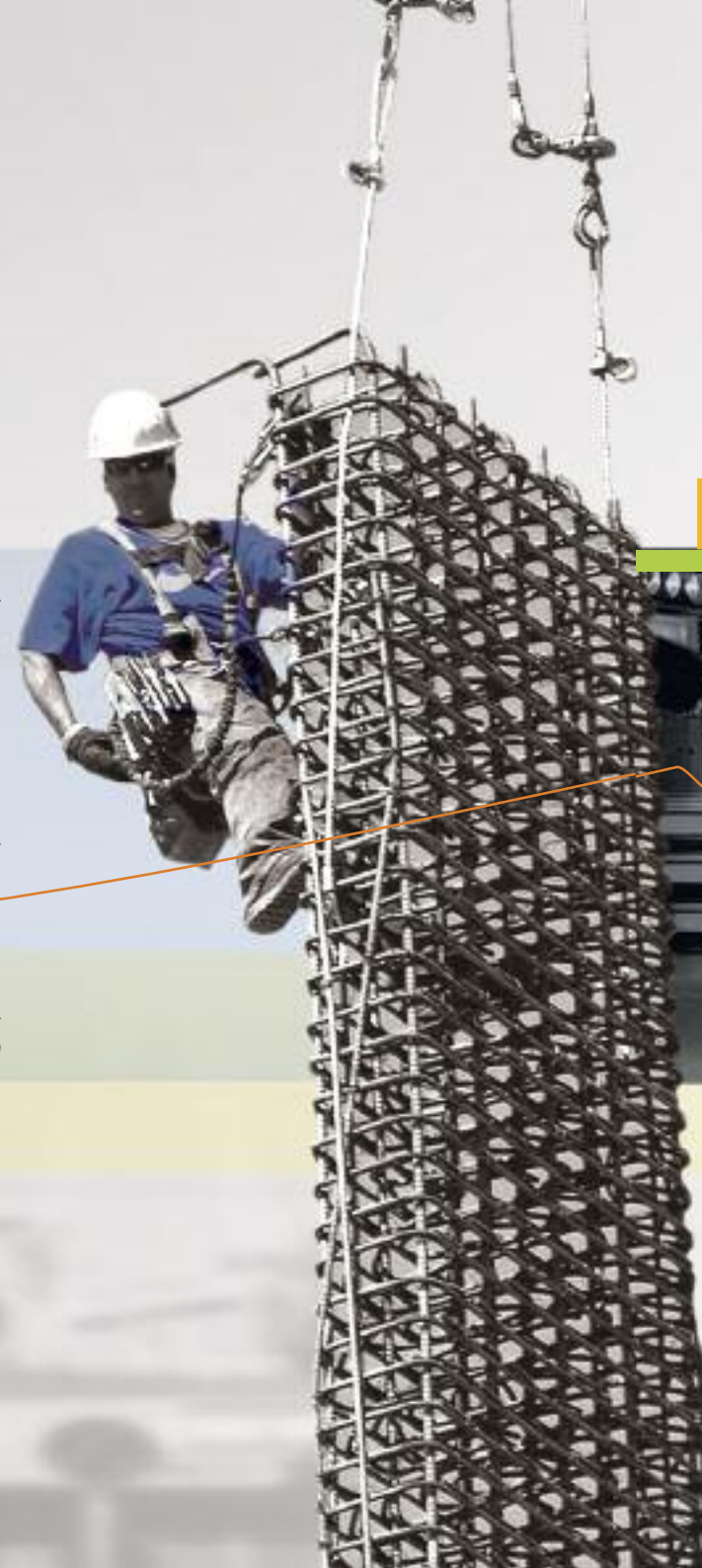
*La méthode de l'arbre des causes démontre que les accidents du travail résultent principalement de dysfonctionnements structurels.*

*Ainsi, les risques professionnels ne doivent pas être appréhendés dans une perspective purement technique à l'échelon opérationnel, mais doivent être envisagés sous l'angle organisationnel à l'échelle de l'entreprise.*

*La gestion proactive des dimensions humaines, juridiques et financières de la sécurité au travail constitue une composante essentielle du management contribuant fondamentalement à l'équilibre et à la performance globale de l'entreprise.*

*Sauvegarde de l'intégrité physique des ressources humaines, responsabilité civile et pénale, maîtrise des coûts sociaux afférents aux AT/MP, absentéisme, évaluation des risques physiques et psychosociaux, emploi des travailleurs handicapés, diversité, constituent autant d'objectifs, de contraintes et d'enjeux pour les acteurs de la sécurité.*

*Afin de soutenir les efforts déployés par les entreprises dans l'administration de ces problématiques, PREVANTIS se propose d'accompagner les employeurs via une offre unifiée reposant sur son concept de droit social de l'hygiène et de la sécurité (DHS) et sur les compétences éprouvées de ses équipes pluridisciplinaires (juristes, psychologues du travail, ergonomes ...).*



Tel est le postulat de la **Démarche Intégrale créée par PREVANTIS dans le but d'optimiser les stratégies préventives.**

Axée sur des méthodes novatrices alliant sensibilisation, formation, participation et audit, la Démarche Intégrale se donne pour objectif de structurer les ressources humaines gestionnaires de la sécurité en élaborant une distribution cohérente des fonctions.

Plus spécifiquement, nos services, appuyés par des ergonomes, des kinésithérapeutes et des ingénieurs industriels, proposent une prestation de prévention des maladies professionnelles périarticulaires ainsi que du risque routier.



La couverture financière des risques professionnels (AT/MP) est à la charge exclusive des employeurs.

Or, les régimes de tarification réelle et mixte fondés sur le coût réel du risque permettent aux employeurs de réduire le quantum de leurs taux de cotisation accident du travail dans la mesure où l'imputation des prestations de sécurité sociale afférentes aux sinistres professionnels est fréquemment contestable. De telles actions sont sans incidence sur les droits acquis des victimes en vertu du principe d'indépendance des rapports.

## Audit AT-MP

**PREVANTIS assiste les entreprises dans l'étude et la contestation de leurs taux de cotisation AT/MP leur permettant ainsi de réaliser des économies de charges substantielles.**

Forte d'un réseau de partenaires indépendants, Médecins experts de la réparation du préjudice corporel et Avocats spécialisés en Droit Social, PREVANTIS propose une prestation globale incluant l'analyse des éléments de tarification et le pilotage des actions administratives, médicales et juridiques.

La rémunération de nos missions calculée au résultat, sur la base des économies réalisées par l'employeur, garantit l'efficacité de notre collaboration.

*Le stress professionnel constitue aujourd'hui l'une des principales problématiques de la santé psychologique au travail, environ 20% des salariés européens estimant être affectés par des problèmes de stress au travail (données 2005 - Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail). Cette situation est d'autant plus préoccupante que l'actualité donne matière à réflexion quant aux conditions de gestion du bien-être au travail. S'articulant autour de la thématique complexe des risques psychosociaux, le stress a des répercussions importantes tant sur le plan individuel (souffrance, maladies ...) que sous l'angle collectif (conflits, absentéisme, perte de productivité ...).*

## Stress

Ces différentes notions demeurent relativement floues pour les dirigeants, la multitude des conceptions contribuant à la confusion entre causes et conséquences, facteurs de risques et troubles psychosociaux.

Confrontées à cette nouvelle réalité, les entreprises souhaitent trouver des solutions individuelles et organisationnelles, tant le bien-être au travail, qu'il soit physique, psychologique ou social, constitue à l'évidence un facteur de performance.

Dans une perspective de changement organisationnel, **PREVANTIS soutient les entreprises dans la mise en place de plans d'actions inspirés des recherches scientifiques en matière de risques psychosociaux au travail :**

- Audit : du diagnostic de la situation psychosociale de l'entreprise à l'évaluation des risques.
- Formation à la gestion et la prévention de la santé psychologique au travail.

## Absentéisme

*Si le taux d'absentéisme de l'ensemble des pays européens connaît une baisse régulière depuis 2006, la France reste cependant le moins assidu d'entre eux avec un taux de 4.5% pour un coût estimé à 9.2 milliards d'euros (maintien des rémunérations, taux de cotisations AT-MP, frais de remplacement...).*

Indépendamment de cette dimension financière évidente, le présentéisme constitue en outre une exigence indispensable au bon déroulement du processus de production en ce qu'il contribue aussi bien en interne qu'en externe à l'image de l'entreprise, de même qu'il favorise un climat collaboratif vertueux.

Afin d'optimiser les politiques de gestion de l'absentéisme déployées par les gestionnaires opérationnels, **PREVANTIS**, dans une approche générique, **accompagne les entreprises dans la compréhension des enjeux ainsi que des mécanismes de l'absentéisme afin que celles-ci disposent des outils indispensables au traitement préventif et curatif du phénomène.**

Dans une logique subjective, nos consultants réalisent des missions d'audit sur site afin d'identifier la situation propre à l'entreprise et de dégager ainsi les leviers d'action les plus appropriés. Ces interventions privilégient les méthodes participatives afin d'appréhender au mieux les préoccupations des ressources humaines.



*Axée sur une égalisation de l'ensemble des salariés et inspirée de l'approche sociale du handicap retenue par l'OMS, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances modifie substantiellement les contours de l'obligation d'emploi en privilégiant l'emploi direct des travailleurs handicapés (TH).*

## Handicap

Faisant écho à cette évolution législative, les entreprises, engagées dans une logique d'employeur citoyen et responsable, cherchent à optimiser l'emploi des TH dont le développement est notablement freiné par divers facteurs : difficultés de recrutement, adéquation poste - handicap, multiplicité des structures d'insertion et de maintien dans l'emploi, complexité de l'intégration ...

Pour répondre à ces défis, **les équipes pluridisciplinaires de PREVANTIS (juristes, psychologues, ergonomes ...)** conseillent les entreprises et les Missions Handicap dans la gestion de leur politique d'emploi :

- Diagnostic conseil sur l'emploi des TH.
- Formation et sensibilisation.
- Ingénierie des plans d'actions et des accords collectifs.
- Suivi du déploiement des accords (Bilans DDTEFP, benchmark, audits d'efficience et de satisfaction ...).
- Actions de maintien dans l'emploi.

*Qu'elle soit envisagée négativement, à l'aune de la notion de discrimination, ou, positivement, sous l'angle promotionnel, la diversité constitue une réalité juridique et sociale embrassant toutes les dimensions de la relation de travail.*

## Diversité

Individuellement, impératif de non-discrimination (sexe, origine, âge, état de santé, caractéristiques génétiques, physiques, orientations sexuelles, religieuses) de l'embauche jusqu'à la terminaison de la collaboration.

Collectivement, obligation de négocier sur la promotion de l'égalité des droits dans une logique de représentativité des différentes populations composant la société. Forte d'un département pluridisciplinaire spécialisé dans l'intégration et la gestion de la différence, **PREVANTIS aide les entreprises dans le déploiement des politiques de diversité via la démarche originale baptisée CORPA.**

**CO**mprendre : formation - sensibilisation relative à la lutte contre les discriminations.  
**Rep**érer : identification des obstacles et leviers.  
**Pr**évenir : initiation à la gestion de la différence.  
**Ag**ir : communication, structuration (commissions d'éthique, observatoires de la diversité, ingénierie des accords collectifs, actions positives transversales ou spécifiques ...).

*La multiplicité des champs de compétences et des acteurs concernés par les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise entravent l'approche transverse des problématiques qu'elles soulèvent.*

## Formation

**Pour répondre à cette difficulté, PREVANTIS a élaboré une gamme complète de formations opérationnelles.**

Destinés à inculquer les réflexes indispensables à la sauvegarde des droits de l'entreprise, nos séminaires ont pour optique d'assurer un véritable transfert de compétences dans le cadre d'une approche pratique illustrée par l'expérience de nos consultants et intervenants.

PREVANTIS propose classiquement deux configurations de formation opérationnelle : les stages INTRA pour optimiser la mise en adéquation des enseignements et des attentes propres aux structures complexes. Qu'ils correspondent à des créations répondant à une commande spécifique du client ou à une simple déclinaison des colloques de notre catalogue, ces stages réalisés sur site comportent systématiquement une phase préalable d'ingénierie via une analyse des besoins intégrant les orientations, la culture et les organisations du client. Les stages INTER entreprises prennent la forme de sessions dont la tenue est fonction de l'actualité législative et jurisprudentielle.