

Les « risques psychosociaux » au travail :

De quoi parle-t-on ? Comment aborder ce sujet ?

Quelques repères

Juin 2010



Rhône-Alpes Région



Sommaire

1	De quoi parle-t-on ?	3
2	Que dit le cadre légal et conventionnel ?	4
2.1	Le cadre légal : la protection de la santé physique et mentale des travailleurs	4
2.2	Le cadre conventionnel : les accords nationaux interprofessionnels	4
3	Quelques notions sur le travail et la santé	5
4	Les questions les plus fréquentes	7
4.1	A quoi porter attention ?	7
4.2	Quelle prise en charge des situations individuelles ?	8
4.3	Au départ, faut-il faire un questionnaire ?	9
4.4	A quoi faire attention en cas de relations de travail dégradées ?	10
5	Agir à différents niveaux	11
5.1	Constituer un groupe de travail spécifique	11
5.2	Favoriser la mise en discussion des difficultés du travail	12
5.3	Travailler avec l'encadrement sur ses propres difficultés	13
5.4	Anticiper et simuler les situations de travail futures en cas de projet important	14
6	Pour aller plus loin (ressources en ligne)	15

1 De quoi parle-t-on ?

Le terme « risques psychosociaux » désigne d'abord un ensemble de « troubles » de la santé, qui peuvent concerner aussi bien les dimensions physique et psychologique, que les aspects comportementaux et sociaux. Les « troubles psychosociaux » recouvrent donc une variété de symptômes, et de mots pour les nommer : stress, harcèlement, souffrance, mal-être, violence, problèmes relationnels, dépression, épuisement professionnel. Ces termes, issus de champs conceptuels différents, sont passés dans le langage courant et utilisés pour manifester que quelque chose « ne va pas » dans le travail.

Ainsi, au-delà des différences individuelles, toute situation de travail peut permettre l'épanouissement des personnes, mais aussi se traduire par des troubles psychosociaux. La santé n'est donc pas donnée, elle est le résultat du rapport entre la personne et sa situation de travail. Ainsi, les « risques psychosociaux » sont les risques liés aux tensions entre les exigences de la vie psychique et l'organisation du travail.

Par ailleurs, le choix du terme « risques psychosociaux » vise à sortir les questions de souffrance au travail du seul registre individuel (où les troubles sont expliqués par les seules caractéristiques de la personne) et à les inscrire dans le champ de la prévention des risques professionnels.

La médiatisation récente autour de ces questions, si elle a eu le mérite de les faire sortir dans l'espace public, a eu aussi un effet de banalisation, au point que toute difficulté de travail serait susceptible d'engendrer des « troubles psychosociaux ». Généralisation et banalisation sont aussi dommageable que le déni, car cela empêche de comprendre ce que l'émergence de ce terme recouvre et quelles seraient les spécificités actuelles du rapport au travail qui pourraient les expliquer.

Que retenir ?

Quelque soit le terme utilisé, l'important est de savoir à quelles situations concrètes il renvoie.

2 Que dit le cadre légal et conventionnel ?

2.1 Le cadre légal : la protection de la santé physique et mentale des travailleurs

Pour l'employeur

Depuis 2002, le code du travail précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs. (L 4121-1), et mettre en œuvre ces mesures selon les principes généraux de prévention.

Pour le CHSCT

Le CHSCT contribue à la protection physique et mentale des travailleurs (L 4612-1)., et à la promotion de la prévention des risques professionnels et à cette fin peut proposer toute action qu'il estime utile (L. 4612-3). Le CHSCT est consulté obligatoirement avant toute décision d'aménagement, d'introduction de nouvelles technologies avec des effets sur la santé et la sécurité au travail (L. 4612-8 et -9). Il donne un avis sur le rapport et le programme annuel de prévention (L. 4612-16 et -17).

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé (L. 4614-12) en cas de risque grave, ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui traitent des questions de sécurité et de conditions de travail. Cela fait partie de leur mandat.

2.2 Le cadre conventionnel : les accords nationaux interprofessionnels

2.2.1 L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail (juillet 2008)

Partant de l'accord européen de 2004, les partenaires sociaux ont signé un accord interprofessionnel sur le stress au travail le 2 juillet 2008. Cet accord a été étendu à toutes les entreprises par arrêté ministériel du 23 avril 2009.

Quels en sont les éléments principaux ?

- Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire.
- La responsabilité de l'employeur est affirmée, avec la participation et la collaboration des travailleurs et / ou de leur représentants.
- Le médecin du travail exerce un rôle pivot.
- Si manque d'expertise interne, l'entreprise peut faire appel à des ressources externes.

2.2.2 L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail (mars 2010)

Partant de l'accord européen de 2006, les partenaires sociaux ont signé un accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010.

Cet accord vise à améliorer la sensibilisation sur ce sujet, et propose un cadre pour identifier, prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence au travail.

Que retenir ?

Au-delà de l'obligation légale, les accords récents marquent une volonté des partenaires sociaux d'inciter les entreprises à s'emparer de ce sujet.

Le rôle des CHSCT est renforcé pour mieux agir.

3 Quelques notions sur le travail et la santé

3.1.1 Travailler, c'est toujours plus que seulement « faire son travail »

Toute situation de travail est en partie structurée par des logiques en tension (par ex. quantité, qualité, coûts, délais, sécurité, santé). Tenir ces différentes logiques et leurs objectifs, n'est pas donné, et la seule application des procédures et consignes n'y répond qu'imparfaitement.

Ainsi, travailler, c'est déployer son intelligence pour élaborer des compromis entre ces logiques et aussi pour faire face à ce qui n'est pas prévu par l'organisation formelle.

Ainsi, le travail est fait de difficultés qui sont des occasions de faire preuve de créativité et d'ingéniosité. Cette intelligence est aussi et surtout collective, elle s'appuie sur les règles et les savoir-faire élaborées au cours du temps par les travailleurs. C'est dans la discussion et la confrontation des différentes manières de s'y prendre que se construit le collectif de travail.

3.1.2 Le travail, est-ce la santé ?

La santé est individuelle, et chacun ressent les effets du travail d'une manière qui lui est propre.

La santé n'est pas qu'un capital qu'il faut protéger, elle est aussi le résultat d'une construction dont l'équilibre est toujours remanié. Le travail, en tant qu'activité socialement utile, contribue à cette construction quand les difficultés rencontrées permettent de mobiliser son intelligence, de développer des compétences, de coopérer... et malgré ces difficultés d'atteindre les résultats demandés et de contribuer à une œuvre commune. Ainsi, la santé au travail est en partie déterminée par le cadre collectif de travail.

Dans toute situation de travail, la santé est en jeu, car le travail participe de la construction de l'identité et de l'accomplissement de soi, grâce à la dynamique de la reconnaissance du travail. C'est la raison pour laquelle il y a toujours un engagement du travailleur dans son travail. Cet engagement est à la fois social (« être reconnu dans son travail ») et subjectif (« se reconnaître dans son travail »).

Les personnes ne restent pas passives face à ce qui, dans la situation, constitue des difficultés ou des dangers. Elles s'appuient sur des savoir-faire de prudence individuels ou collectifs, et se défendent psychiquement contre la perception de ce qui empêcherait de continuer à travailler (la peur, le dégoût, l'ennui, les conflits de valeur, ...). Autrement dit, les personnes ne subissent pas passivement une « organisation », elles sont toujours actives que ce soit pour influencer l'organisation ou pour tenir dans la situation de travail.

3.1.3 Peut-on identifier des « causes » des troubles psychosociaux ?

Il n'y a pas de relation mécanique entre des causes et des effets.

Les troubles psychosociaux ne sont pas l'effet d'une exposition à des contraintes, mais le signe d'un « équilibre » rompu. L'analyse est complexe car les dimensions du problème sont emmêlées et sédimentées.

Pour comprendre ce qui se passe dans les situations de travail, il faut s'intéresser à la fois à ce que les personnes font, pensent et ressentent.

Il n'est donc pas possible de prédire, du seul fait de l'organisation (même si toutes les organisations ne se valent pas), s'il y aura ou pas des troubles psychosociaux, parce qu'il s'agit de ce qui est le plus humain de l'homme, son psychisme, la souffrance psychique et sa destinée, et que, dans la plupart des cas, on ne peut pas prédire les effets psychiques de la rencontre d'un sujet ou d'un collectif avec une organisation. Ainsi, il est des situations, où les

personnes « devraient tomber malade » et ne le deviennent pas ; à l'inverse des situations qui ne semblent pas délétères et qui le sont pourtant.

Le stress, ou la souffrance au travail ne s'expliquent pas seulement par les contraintes de la situation de travail. Selon la manière dont ces contraintes sont gérées, en fonction des moyens disponibles, de la manière de les utiliser, et de l'aide apportée (hiérarchie, collègues), cela n'a pas du tout les mêmes effets pour les personnes. C'est l'ensemble qui doit être analysé.

Avec les troubles psychosociaux, la tentation est grande de « psychologiser » le problème de travail en expliquant tout par la personnalité des personnes. Il faut absolument revenir aux difficultés objectives de travail mais aussi à la manière dont les personnes ressentent ces difficultés. Le débat entre ce qui relèverait de l'objectivité et ce qui serait de l'ordre de la subjectivité est un faux débat. La manière de percevoir une situation de travail est toujours subjective, mais cette perception s'explique aussi par des caractéristiques objectives de la situation.

Que retenir ?

Les « troubles psychosociaux » au travail peuvent être un signe que les personnes ont perdu tout ou partie de l'équilibre qu'elles entretenaient jusqu'à présent.

4 Les questions les plus fréquentes

4.1 A quoi porter attention ?

Il existe des indicateurs généraux qui constituent des éléments d'alerte tels que l'absentéisme, le turn-over, mais ils sont difficiles à analyser.

C'est pourquoi, il est souhaitable de recueillir, via les représentants du personnel, l'encadrement ou le médecin du travail, d'autres informations, plus qualitatives, comme par exemple : des plaintes, des tensions relationnelles, des rivalités, ou des réactions qui semblent disproportionnées au regard de la situation, des expressions qui montrent que les personnes ont le sentiment d'être dans une impasse, de faire mal leur travail...

Le **médecin du travail** contribue à la mise en commun de ces indices et peut alerter sur certaines situations.

Que retenir ?

Les indices constituent la partie émergée de l'iceberg. Ils constituent des alertes, sur une situation qui évolue ... mais sont difficiles à interpréter en tant que tels.

4.2 Quelle prise en charge des situations individuelles ?

Si la perspective est celle de la prévention, il faut aussi pouvoir aider les personnes « en souffrance ». Celles-ci ne sont pas toujours en mesure de soutenir le débat social que leur situation pourrait motiver et ne se saisissent pas de l'aide qui leur est proposée. Il peut alors être utile de conseiller à la personne d'aller voir le **médecin du travail**.

4.2.1 Soutenir la personne dans son travail

Ecouter une personne « en souffrance » n'est pas une activité réservée à des spécialistes, la difficulté réside dans le fait d'accepter l'inconfort dans lequel cela peut mettre celui à qui s'adresse la demande, les paroles de celui qui ne tient plus, pouvant déstabiliser la résistance de celui qui justement prend sur lui pour tenir. Ecouter une personne en souffrance, c'est non seulement l'aider à être compris, mais surtout l'aider à comprendre ce qui lui arrive dans son travail.

Il est important de voir également dans quelle mesure les collègues peuvent l'aider dans son travail. Cela peut permettre de revenir à des questions de travail, de mettre en discussion des aspects du travail qui ne l'étaient pas ou plus.

4.2.2 Faire appel à un spécialiste

Lorsque les situations rencontrées semblent dépasser la personne en souffrance, il ne faut pas hésiter à faire appel à un spécialiste de la santé au travail et notamment les médecins du travail qui peuvent eux-mêmes porter une appréciation sur l'état de santé de la personne, ou se référer à un spécialiste ad hoc.

4.2.3 S'interroger sur le travail

Au-delà des problèmes de santé que tout un chacun est susceptible d'avoir en lien avec le travail et qui prendront une forme qui est propre à chacun, la santé au travail est une dynamique qui s'inscrit dans un cadre collectif. Elle dépasse les cas individuels et rares sont les situations qui ne concernent qu'une seule personne. Un problème de santé chez une personne, s'il a un lien avec le travail, doit être considéré comme un signe précurseur d'un éventuel problème collectif.

Que retenir ?

Il faut être prudent dans le soutien à apporter aux personnes. Il faut à la fois soutenir la personne dans son travail, ne pas la laisser seule, mais cela relève de sa liberté de choix. Il faut essayer d'analyser ce qui, dans la situation individuelle, relève de la dimension collective du travail.

4.3 Au départ, faut-il faire un questionnaire ?

On constate une forte appétence des directions et des représentants du personnel pour les questionnaires. Les entreprises se lancent dans la réalisation d'une enquête par questionnaire pour faire un état des lieux là où il n'y a pas de signes manifestes ou pour convaincre d'une réalité, et parfois également pour se comparer à d'autres. Dans tous les cas, il y a une croyance partagée dans la « réalité » des chiffres.

Réaliser une enquête par questionnaire est une opération lourde, dont les résultats sont souvent décevants, car trop généraux, difficiles à interpréter (il n'existe pas de normes) et confirment souvent ce qu'on savait déjà plus ou moins.

En effet, les questionnaires sont souvent construits par un assemblage d'outils scientifiques conçus pour une recherche sur les populations, mais pas pour une action de transformation locale. Les catégories descriptives sont souvent trop générales.

De plus, il n'y a pas de normes, scientifiquement établies, qui permettraient de définir un « niveau d'exposition » à partir duquel on pourrait en déduire un risque pour la santé. Autrement dit, les atteintes à la santé psychique ne sont pas prédictibles dans l'absolu. Dès lors, il reste à interpréter les indicateurs et / ou à comprendre les raisons sous-jacentes aux résultats.

Que retenir ?

L'important n'est pas de mesurer « combien » il y aurait de « risque psychosocial » dans l'entreprise. L'analyse des chiffres existants permet déjà souvent de s'interroger. Les questionnaires sont des outils à manipuler avec précautions. Ils ne se suffisent pas à eux-mêmes et doivent être combinés à une approche qualitative. Dans tous les cas, il faut d'abord définir ce qu'on cherche à faire.

4.4 A quoi faire attention en cas de relations de travail dégradées ?

Les relations de travail dégradées, parfois qualifiées de harcèlement, sont une des formes que prennent les « troubles psychosociaux ». Elles sont « visibles » et tendent à isoler deux protagonistes, en se calquant souvent sur les rapports sociaux, comme par exemple dans un conflit entre un salarié et un hiérarchique. **L'inspecteur du travail** est un interlocuteur des salariés et de l'employeur, membre de droit des CHSCT. Il est souvent interpellé par les salariés dans des situations de problèmes relationnels au travail.

4.4.1 Attention à la dimension juridique

Il faut être prudent avec une situation dite de « harcèlement ». Ce terme a désormais une connotation juridique qui focalise sur les relations interpersonnelles et gêne souvent la compréhension des raisons liées au travail qui expliqueraient les situations problématiques.

Le recours à la justice est souvent incompatible avec la recherche d'une solution (chaque partie veut convaincre qu'elle a raison). L'issue de ces situations se traduit souvent par le départ d'un des protagonistes. Il est donc utile de réfléchir avant de vouloir alimenter un dossier pour mener une action juridique.

4.4.2 Comprendre ce qui, dans le travail, pourrait expliquer ces relations dégradées

Souvent, les situations se répètent alors même qu'une partie des protagonistes est partie, ce qui montre que ces situations dites de « harcèlement » ne sont pas une affaire de « personne ». S'interroger comme si c'était un symptôme d'un problème de travail plutôt que de vouloir régler le problème de relation. Ce sont très souvent des divergences sur la manière de travailler qui sont à l'origine des problèmes. Toute activité peut être source de conflits ; ce n'est pas un problème en soi, tout dépend de leur objet. Il faut faire la différence entre les conflits portant sur le travail – qui sont l'expression des différences de points de vue, de valeurs et du processus permanent d'élaboration de compromis – et les conflits portant sur les personnes, en dehors de toute référence au travail, qui sont des indices qui doivent alerter sur une situation préoccupante.

Essayer de prendre du recul pour ne pas se contenter de ce que le ou la salarié(e) peut dire dans un premier temps. Il faut croire à ce qu'elle dit, mais pour l'aider il faut essayer de pointer les zones de flou, les incohérences dans son discours, ce qui l'aidera à préciser sa pensée, ses difficultés. Cela permet de sortir des discours généraux et de savoir ce qui pour ces personnes, dans cette situation, est problématique.

Ne pas se focaliser sur la situation qui a fait « déborder le vase ». Essayer de remonter aux différentes situations et/ou au moment où la situation a commencé à se dégrader, et essayer d'en trouver le (les) motifs liés au travail. Ne pas toujours s'attacher qu'aux faits, questionner aussi la signification qu'ils ont pour la (les) personnes.

Essayer de voir ce que cette (ces) personne(s) fait de particulier comme travail, dans la manière de le faire, qui expliquerait la « focalisation » sur elle(s). Essayer aussi de comprendre la logique de l'encadrant, car il a ses propres contraintes qui pourraient éclairer différemment la situation.

Que retenir ?

Dans les situations de « problèmes relationnels » au travail, on a tendance à regarder d'abord la personnalité ou les difficultés personnelles des protagonistes. Or, ces situations sont toujours liées à des questions de travail. Il faut donc d'abord comprendre qu'est-ce que le conflit exprime à propos du travail, et des différents points de vue sur celui-ci.

5 Agir à différents niveaux

5.1 Constituer un groupe de travail spécifique

Il peut être utile de constituer un groupe de travail spécifique pour construire le cadre social et méthodologique qui permettra d'aborder la question des risques psychosociaux.

Pour constituer un tel groupe, le plus simple est de s'inspirer d'abord de la composition des CHSCT : un ou plusieurs représentant(s) de la direction (souvent un membre du service Ressources Humaines), des représentants des salariés (élus du CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel), le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur-conseil de la Cram. Chacun de ces acteurs a une fonction ou un mandat légitime pour participer à un groupe de travail sur les risques psychosociaux.

Une fois constitué, il faut définir quelle est la finalité du groupe de travail : s'agit-il de concevoir puis de proposer à la direction et au CHSCT un dispositif de traitement et de prévention des risques psychosociaux ? s'agit-il d'expérimenter une méthode pour agir sur les situations qualifiées de risques psychosociaux ? ou encore s'agit-il de préparer la négociation ou la déclinaison d'un accord d'entreprise sur le stress (notamment dans les entreprises de plus de 1000 salariés) ?

Pour entrer dans le vif du sujet, il s'agit alors :

- d'une part d'établir un bilan des actions, projets et pratiques existantes de gestion des situations de « troubles psychosociaux ».
- d'autre part, de rassembler les indices et indicateurs susceptibles de révéler des situations de « troubles psychosociaux ».

Une formation sur la santé au travail est alors utile pour permettre au groupe d'acquérir des repères pour analyser les situations de « troubles psychosociaux ». Cette formation peut permettre de mettre en pratique l'analyse collective de situations, avec des exemples que le groupe déciderait de traiter.

Ce faisant, cela permet d'identifier et de prioriser des thèmes de travail, communs à plusieurs situations, et qui constituent ainsi l'ossature d'un plan de prévention.

5.2 Favoriser la mise en discussion des difficultés du travail

Les discussions sur le travail, ses difficultés, sur les manières d'y faire face, sur les questions que cela pose, constituent un axe essentiel de prévention. Mais ces discussions ne sont pas toutes de même nature et renvoient à des lieux différents et complémentaires de discussion. Pour autant, tout ne se joue pas dans les réunions formelles, les discussions informelles sont des espaces importants pour la prévention.

5.2.1 Différents lieux complémentaires de discussion

Les réunions de service animées par l'encadrement peuvent favoriser la résolution de certains problèmes.

Les instances (CHSCT, CE-DP) sont des lieux où doivent se discuter les problèmes liés au travail.

Le droit d'expression vise à permettre aux salariés de s'exprimer « sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail », dans le but de définir « des actions visant à améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production » de l'unité de travail concernée. Toutes les entreprises sont concernées, quelque soit leur taille. Lorsqu'il y a une section syndicale, les modalités d'expression sont définies par un accord.

Les groupes d'analyse des pratiques, fréquents dans le travail social ou soignant, animés par un intervenant extérieur, peuvent être des lieux d'élaboration collective sur les questions concrètes d'éthique dans le travail (« qu'est-ce qu'il est juste de faire ? »), à condition d'une part que l'objet du groupe ne soit pas centré seulement sur l'analyse des résonances émotionnelles du travail chez chacun des participants (confrontation à la mort par ex.) ; et, d'autre part, qu'il ne s'agisse pas de définir « les bonnes pratiques », qu'il s'agirait de généraliser à l'ensemble des salariés.

Pour certains problèmes, l'issue n'est pas forcément de trouver « LA » solution. Ce peut être d'entretenir le débat.

5.2.2 Le document unique d'évaluation des risques : faire de l'obligation une opportunité de débattre du travail

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est élaboré sous la responsabilité de l'employeur. Les élus du CHSCT et le médecin du travail y apportent leur contribution.

Le Document Unique est un moyen au service d'une politique et d'actions de prévention, et non pas une fin en soi.

La hiérarchisation des « risques » relève avant tout du débat social interne à l'entreprise, qui nécessite la mise en commun des différents points de vue (direction, élus, médecin du travail, ...).

5.3 Travailler avec l'encadrement sur ses propres difficultés

L'encadrement constitue un acteur central des entreprises. Bien entendu, le terme recouvre des réalités très disparates et des niveaux de responsabilité divers.

Néanmoins, l'encadrement de premier ou second niveau, est fréquemment cité comme étant à la fois en situation de « troubles psychosociaux » lui-même, et générateur (ou au contraire tampon) de « risques psychosociaux » pour les salariés qu'ils encadrent.

Pour comprendre le mal-être des encadrants intermédiaires, il faut s'intéresser à leur travail, et les considérer comme des travailleurs qui doivent se débrouiller d'un certain nombre de contraintes et de contradictions (par ex. maintenir une certaine pression sur le rendement et se comporter en manager « humain »), et non pas seulement comme une courroie de transmission entre la direction et les salariés.

Sur les risques psychosociaux, les encadrants sont souvent pointés comme ceux qui peuvent et doivent repérer des salariés « en souffrance », et faire en sorte que cela n'arrive pas. En ajoutant dans leur fonction cette préoccupation d'alerte et de prévention des risques psychosociaux vis-à-vis des salariés, cela peut participer à renforcer leurs propres difficultés à rendre compatibles et convergentes les différentes logiques qui structurent l'activité de travail dont ils ont la charge.

5.4 Anticiper et simuler les situations de travail futures en cas de projet important

Un projet bien conduit n'a pas lieu de provoquer des « troubles psychosociaux » au travail. Mais un projet modifie les conditions du travail et les manières de travailler.

Il est aussi toujours un moment d'incertitude. Il s'agit, autant que possible, de la réduire sachant qu'une part subsistera inévitablement.

5.4.1 Pendant la phase de conception du projet

- S'intéresser à la manière dont le projet devrait se dérouler (délai, moyens)
- Analyser le projet en fonction de la réalité du travail :
 - Identifier les situations de travail touchées par le projet
 - Préciser les situations courantes mais aussi particulières rencontrées précédemment
 - Pour chacune de ces situations, envisager la manière dont cela va se passer dans le futur et enrichir ainsi le projet.

5.4.2 Pendant la phase de mise en œuvre du projet

- Identifier les lieux d'informations pour s'assurer que l'information est transmise aux personnes concernées et qu'en retour elle peut remonter à ceux qui gèrent le projet.
- Avoir une activité de veille pour apprécier comment le projet et son déroulement est vécu par les salariés.
- Essayer de faire la différence entre les problèmes conjoncturels dus à la phase de transition ou d'apprentissage, et les problèmes qui risquent de perdurer.

6 Pour aller plus loin (ressources en ligne)

Site ARAVIS : www.aravis.aract.fr

Site partenarial Aravis – Cram – Direccte : www.risques-pme.fr

Site ANACT : www.anact.fr

Site du ministère du travail : www.travailler-mieux.gouv.fr

Site INRS : www.inrs.fr

Site Santé et travail : www.sante-et-travail.fr

ARAVIS

14 rue Passet
69007 LYON
tel. 04 37 65 49 70

contacts :

Nicolas FRAIX – chargé de mission (n.fraix@aravis.aract.fr)

Samaha LOUBIBET – assistante d'équipe (s.loubibet@aravis.aract.fr)