PARCOURS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL : INTÉGRER LA CULTURE DE PRÉVENTION SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LES TPE-PME

RECUEIL D'EXPÉRIENCES ET DE BONNES PRATIQUES

À DESTINATION DES RH ET MANAGERS

JUIN 2024

© PEXELS

Mouvement des Entreprises de France Auvergne-Rhône-Alpes
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Liberté Égalité Fraternité
aract agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Auvergne-Rhône-Alpes
fact Fonds pour l'amélioration des conditions de travail

REMERCIEMENTS

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes souhaite exprimer sa profonde reconnaissance envers l'ensemble de ses partenaires dont le soutien et l'implication ont rendu possible la concrétisation du parcours : « Intégrer la culture de prévention Santé Sécurité au Travail dans les TPE-PME ».

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes remercie chaleureusement ses partenaires :

- le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail via l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (Fact/Anact) pour leur accompagnement et leur soutien financier,
- l'Union Nationale des Industries de Carrières et Matériaux Auvergne-Rhône-Alpes (UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes), la Fédération Régionale des Travaux Publics Auvergne-Rhône-Alpes (FRTP Auvergne-Rhône-Alpes) et Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes, pour leur engagement tout au long du parcours,
- le cabinet CEPIA-Prévention pour son expertise et sa collaboration.

Ainsi que toutes les entreprises participantes et les professionnels qui ont contribué à la réussite collective de ce parcours. Le partage de leurs expériences, de leurs bonnes pratiques et de leurs connaissances tout au long de ces deux années a permis un enrichissement mutuel des entreprises.

Ce recueil d'expériences et de bonnes pratiques sera, nous l'espérons, un outil précieux pour toutes les TPE-PME désireuses d'améliorer leurs conditions de travail.

Le succès du parcours, illustré par l'engagement des entreprises participantes pour la mise en œuvre de mesures de Santé Sécurité au Travail, est une source d'inspiration et de motivation pour le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes.

Ensemble, nous continuerons à promouvoir la politique des petits pas en matière de prévention de la Santé Sécurité au Travail.

LEXIQUE

AURA : Auvergne-Rhône-Alpes

CDNPS : Commission Départementale de la Nature, des Paysages et des Sites

CROCT : Comité régional d'orientation des conditions de travail

CRPST : Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail

CSE : Comité Social et Economique

CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

EPI : Equipement de protection individuelle

PPA : Projet Partenarial d'Aménagement

PNR : Parcs Naturels Régionaux

QHSE : Qualité Hygiène Sécurité et Environnement

RH : Ressources Humaines

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

SAGE : Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux

SDAGE : Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux

SQVCT : Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail

SST : Santé Sécurité au Travail

TMS : Troubles Musculo-squelettiques

TPE-PME : Très Petites Entreprises - Petites et Moyennes Entreprises

RPS : Risques Psychosociaux

SOMMAIRE

PARTIE I. LE DISPOSITIF DU PARCOURS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

P 09 L'ambition du parcours

P 10 Un parcours multipartenarial
P 10 Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes : chaque jour au plus près des besoins des entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes
P 10 Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail
P 11 L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
P 12 Les partenaires
P 12 La Fédération régionale des Travaux Publics Auvergne-Rhône-Alpes
P 12 Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes
P 13 L'Union Nationale des Industries de Carrières et de Matériaux de Construction. Auvergne-Rhône-Alpes

P 16 Un parcours en cohérence avec le dialogue social régional en matière de Santé Sécurité au Travail

P 20 Description des actions du parcours

P 20 Les retours d'expériences du parcours
P 20 Analyse des réponses des questionnaires de satisfaction
P 21 Zoom sur les accompagnements réalisés dans le cadre du parcours

PARTIE II. LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES

P 24 Le management de la Santé Sécurité au Travail
P 25 Les problématiques généralement rencontrées par les TPE-PME
P 26 Les outils prévention à disposition des TPE-PME
P 26 La prévention des risques professionnels en entreprise : les dispositions du code du travail
P 28 Zoom sur certaines problématiques exprimées par les TPE-PME participantes
P 28 Les troubles musculo-squelettiques
P 29 Les risques psychosociaux
P 30 La santé du dirigeant
P 30 L'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
P 31 Les exigences réglementaires
P 32 L'évaluation des risques et l'établissement d'un plan d'actions
P 38 Les éléments clés pour faire vivre le DUERP et en faire un véritable outil de pilotage
P 39 L'importance d'impliquer également les membres du CSE dans le DUERP
P 39 L'adhésion des collaborateurs en matière de Santé Sécurité au Travail
P 39 Le rôle crucial du chef d'entreprise et/ou du manager de proximité (selon la taille de l'entreprise)

P 40 La communication autrement
P 40 L'utilisation de la communication non violente
P 41 La culture du feedback régulier
P 42 L'établissement d'un plan d'actions via l'utilisation de la matrice d'Eisenhower

P 43 Exemples de bonnes pratiques Santé Sécurité au Travail à mettre en œuvre par les TPE-PME
P 43 Les équipements Santé Sécurité
P 44 L'organisation du travail
P 44 L'observation du travail
P 45 Les formations et les sensibilisations
P 46 Les outils de management de la Santé Sécurité au Travail

P 50 La politique de Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail

P 51 Les acteurs de prévention Santé Sécurité au Travail
P 51 Les acteurs internes
P 51 Le dialogue social/dialogue professionnel
P 52 Les acteurs externes
P 53 Les Services de Prévention et de Santé au Travail
P 53 Les dispositions de la loi du 2 août 2021
P 53 Les membres du Service de Prévention et de Santé au Travail
P 54 L'inspection du travail
P 54 Les organismes spécialisés
P 54 Les organisations professionnelles et syndicales
P 54 Les consultants spécialisés externes

P 55 L'évaluation continue de la démarche Santé Sécurité au Travail

P 57 Annexes

Le parcours Santé Sécurité au Travail du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes est un parcours multipartenarial (trois branches adhérentes partenaires : FRTP Auvergne-Rhône-Alpes, Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes, UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes) et cofinancé par le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail via l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (Fact/Anact).

Ce parcours, d'une durée de 2 ans, vise à intégrer la prévention Santé Sécurité au Travail au sein des TPE-PME de la région. Il offre une approche apprenante, fondée sur les retours d'expériences, le partage des bonnes pratiques, tout en prenant en considération les spécificités, les problématiques communes et les besoins des TPE-PME.

Le parcours inclut des sessions en présentiel, en distanciel, des accompagnements d'entreprises sur le terrain et la rédaction du recueil d'expériences et de bonnes pratiques. L'ensemble de ces actions permettent aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour initier et pérenniser la démarche "des petits-pas" pour la prévention des risques professionnels au sein de leur entreprise.

Ce parcours met en lumière les problématiques généralement rencontrées par les TPE-PME (malgré des secteurs d'activité différents) : les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, la santé du dirigeant, l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et comment susciter l'adhésion des collaborateurs en matière de Santé Sécurité au Travail.
Tout au long du parcours, il est rappelé l'importance du management Santé Sécurité au Travail pour embarquer les équipes. Un engagement fort de la Direction est nécessaire afin de créer une véritable culture d'entreprise fondée sur l'implication de tous, c'est-à-dire à la fois le chef d'entreprise et son Comité de Direction, les collaborateurs de l'entreprise ainsi que les membres du Comité Économique et Social (CSE).

Pour intégrer cette culture au sein de l'organisation, plusieurs étapes clés doivent être suivies :

- évaluer les risques professionnels et faire du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), un outil de pilotage Santé Sécurité au Travail,
- établir une politique claire en impliquant obligatoirement les collaborateurs (les encourager à analyser, signaler les situations dangereuses, s'appuyer sur leurs compétences et connaissances pour la mise en place de mesures préventives et correctives, organiser des formations Santé Sécurité au Travail),
- favoriser le dialogue social et le dialogue professionnel sur ces sujets,
- mesurer et communiquer les progrès réalisés en matière de Santé Sécurité au Travail, tout comme intégrer les aspects de SST dans la prise de décision au niveau opérationnel et stratégique.

Il est important pour les TPE-PME de s'appuyer sur des acteurs experts internes et externes en Santé Sécurité au Travail.
Les résultats du parcours témoignent de son succès, avec un nombre significatif de participants et un engagement continu des entreprises pour la mise en œuvre de mesures de Santé Sécurité au Travail.

Introduction

L'importance de préserver la santé des salariés au travail nécessite que les chefs d'entreprise bâtissent une stratégie appropriée en impliquant les collaborateurs avec un dialogue social fructueux.

Le chef d'entreprise doit concilier performance de son entreprise et préservation de la santé de ses salariés. La volonté et la capacité du dirigeant à s'impliquer dans la maîtrise des risques, de manager la Santé Sécurité au Travail et de créer une dynamique afin d'entraîner à ses côtés l'ensemble des équipes (salariés, managers, membres du Comité Social Economique (CSE)...) jusqu'à acquérir une véritable culture Santé Sécurité au Travail, sont essentielles et stratégiques pour son entreprise et ses salariés.

Le collectif de travail est primordial dans la prévention et la réduction des risques professionnels au travail. La hauteur de vue, la nécessité d'organiser la prévention sont essentiels. La vision du chef d'entreprise et la collaboration au plus près du terrain sont des facteurs de réussite clés dans l'acculturation de la prévention au sein des TPE-PME.

Tisser une toile de bonnes pratiques préventives pour garantir la Santé, Sécurité au Travail et l'amélioration des conditions de travail des collaborateurs est donc indispensable.

Comment passer de la réduction des risques professionnels au travail à une véritable culture de la prévention portée et partagée par tous ?

En mettant en œuvre, étape par étape, la politique "des petits pas" c'est-à-dire la nécessaire prise en considération des priorités de l'entreprise tout en impulsant des actions Santé Sécurité concrètes au quotidien.

Interroger les acteurs du terrain sur la prévention, le sens au travail, identifier les risques avec les collaborateurs, sont des exemples concrets d'actions que peut mettre en œuvre un dirigeant au sein de son entreprise afin de construire et d'intégrer une culture de prévention Santé Sécurité au Travail.

Néanmoins, le chef d'entreprise de TPE-PME se heurte bien souvent à des difficultés importantes, le manque de moyens et de temps à y consacrer.

La volonté du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes et ses partenaires est de convaincre et d'accompagner les dirigeants d'entreprise sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention en y associant toutes les forces vives de leur structure (collaborateurs, ressources humaines, référents santé, CSE, etc.). Le parcours « Intégrer la culture de prévention Santé Sécurité au Travail dans les TPE-PME » est ainsi proposé dans le cadre du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Fact).

Ce recueil d'expériences et de bonnes pratiques est le fruit d'une démarche collaborative depuis environ deux ans, entre des partenaires engagés dans la Santé Sécurité au Travail et des entreprises TPE-PME de la région qui ont partagé, avec honnêteté et transparence, tout au long du parcours, leurs expériences, leurs difficultés, leurs réussites et leurs bonnes pratiques. Dans ce recueil figurent l'ambition du parcours (PARTIE I), des réflexions mais aussi des idées d'outils pratiques pour le dirigeant et son équipe, soucieux d'améliorer la Santé, la Sécurité au Travail de ses collaborateurs à expérimenter (PARTIE II).

1

Le dispositif du parcours Santé Sécurité au Travail

Le parcours Santé Sécurité au Travail a pour ambition d'intégrer la culture de prévention auprès des TPE-PME de la région (A). Ce parcours multipartenarial (B), a été élaboré en cohérence avec le dialogue social régional en la matière (C). Le présent recueil décrit les actions réalisées au cours du parcours (D) ainsi que les retours d'expériences des entreprises (E).

A. L'ambition du parcours

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes souhaite promouvoir et ancrer le développement d'une culture de prévention au sein de toutes les entreprises et plus particulièrement auprès des TPE-PME de son territoire. Il a donc décidé de créer un parcours inter-branches, inter-entreprises, accessible et ouvert à tous.

L'ambition est de :
- conforter et de renforcer une dynamique de prévention pour être le moteur d'actions innovantes,
- accompagner les entreprises,
- développer le dialogue social auprès des TPE-PME en termes de Santé Sécurité au Travail.

POUR CONCEVOIR CE PARCOURS, PLUSIEURS CONSTATS ONT ÉTÉ FORMULÉS :

- Des entreprises de secteurs et de métiers différents ont des problématiques et des besoins qui peuvent être similaires.
- Des solutions et des outils communs peuvent être transposables et duplicables auprès d'entreprises de plusieurs secteurs d'activité.
- Des entreprises de secteurs différents éprouvent toutes les mêmes difficultés :
  - difficulté à convaincre les dirigeants de TPE-PME de la nécessité d'identifier une personne dédiée à la Santé Sécurité au Travail ou en fonction de la taille de l'entreprise, que cette mission soit considérée comme prioritaire et portée par le plus haut niveau dans l'organisation,
  - difficulté à mobiliser, rallier les acteurs de l'entreprise dans la démarche de prévention,
  - difficulté à dégager du temps Homme pour la prévention de la Santé Sécurité au Travail tout en maintenant la productivité économique et sociale de l'entreprise,
  - difficulté à remplir certaines obligations dont la rédaction du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

LES ACTIONS IMAGINÉES DANS LE CADRE DE CE PARCOURS ONT TOUTES POUR BUT D'APPORTER DES RÉPONSES CONCRÈTES AUX TPE-PME POUR :

- Favoriser par la pédagogie l'engagement des chefs d'entreprise vers une stratégie en matière de Santé Sécurité au Travail,
- Fournir des méthodes/outils nécessaires,
- Accompagner les entreprises dans la démarche de Prévention,
- Capitaliser/transférer les savoirs, les succès/améliorations pour une diffusion au plus grand nombre.

AINSI À L'ISSUE DU PARCOURS, LES TPE-PME DOIVENT ÊTRE CAPABLES DE :

- Enclencher et ancrer une démarche de prévention Santé Sécurité au sein de l'entreprise,
- Valoriser les actions participatives de management de la Santé Sécurité au Travail,
- Construire et expérimenter des outils de prévention en y associant l'ensemble des collaborateurs.

Le parcours Santé Sécurité au Travail "Intégrer la culture de prévention Santé Sécurité au Travail pour les TPE-PME" du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes et financé par le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (réseau Anact/Aract Auvergne-Rhône-Alpes) s'est appuyé sur trois branches professionnelles partenaires et adhérentes :
- l'Union Nationale des Industries de Carrières et de Matériaux de Construction. Auvergne-Rhône-Alpes (UNICEM AURA),
- la Fédération Régionale des Travaux Publics Auvergne-Rhône-Alpes (FRTP AURA),
- la branche professionnelle de la plasturgie Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes (Polyvia AURA).

B. Un parcours multipartenarial

Le parcours Santé Sécurité au Travail a été conçu par une collaboration entre le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes (1), le Fact (2), l'Anact (3) et différentes branches professionnelles partenaires (4).

1. LE MEDEF AUVERGNE-RHÔNE-ALPES : CHAQUE JOUR AU PLUS PRÈS DES BESOINS DES ENTREPRISES D'AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes est le premier réseau régional au service de l'entreprise et de l'esprit d'entreprendre. Son réseau est composé de 11 MEDEF territoriaux et de 26 branches professionnelles. Grâce à la force de ce réseau et au soutien de solides partenaires, il accompagne, représente et forme, chaque année, plus de 2 500 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité en Auvergne-Rhône-Alpes.

Sa mission est d'accompagner toutes les entreprises dans leurs transformations au service d'une croissance responsable. Elle se traduit notamment par le déploiement d'actions et de services sur-mesure tels que : du mentorat, des programmes d'accompagnement, des outils et supports, des événements, des mises en relation, du partage d'expériences (...) mais également par la création d'un accélérateur d'entreprises et d'écoles pour former aux nouveaux métiers et enjeux des entreprises

Par ailleurs, le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes s'engage au quotidien pour promouvoir et défendre les valeurs et les intérêts des entreprises face aux nouveaux défis environnementaux, numériques, sociaux et sociétaux.

Quelques chiffres : + 2 500 entreprises accompagnées chaque année, 11 organisations territoriales, + 350 mandataires, 26 secteurs d'activité.

Mouvement des Entreprises de France Auvergne-Rhône-Alpes

SOURCE

2. LE FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Fact) est un dispositif d'aide publique gérée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), par délégation du ministère du travail. Dans le cadre d'appels à projets thématiques ou sectoriels, le Fact attribue des subventions afin de promouvoir et soutenir des projets d'expérimentation ou d'innovation conduits par ou pour des PME et des associations en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Les projets financés peuvent être de type « action individuelle » (au sein d'une entreprise ou association), « action collective » (accompagnement d'un collectif d'entreprises) ou « action sectorielle ou territoriale » (intégrant d'autres objectifs que le seul accompagnement de quelques entreprises). Le financement concerne essentiellement des prestations de conseil.

EN SAVOIR PLUS

3. L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un établissement public sous tutelle du Ministère du travail. L'Anact est administrée par l'Etat et les partenaires sociaux. Elle est composée d'un siège national à Lyon et de 16 délégations en région (les Aract). Sa mission est de contribuer à l'amélioration des conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations sociales.

L'Aract accompagne les structures privées et publiques (entreprises, notamment TPE-PME, associations, collectivités, établissements publics, acteurs sectoriels ou territoriaux…) souhaitant agir sur les conditions de travail. Elle mène à travers ces accompagnements des démarches pilotes sur des sujets émergents ou à forts enjeux. Les enseignements qui en sont issus servent à développer des outils et méthodes mis à dispositions (publications, site internet, conférences, ateliers, partenariats…) des différents acteurs concernés (entreprises, syndicats professionnels et de salariés, consultants, acteurs nationaux et régionaux…).

Les thèmes de travail évoluent avec le temps. Parmi les thématiques actuelles, peuvent notamment notés : les démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), l'accompagnement des mutations du travail (la transition écologique, numérique), l'appui au dialogue social (CSE, négociation), la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle, les difficultés de recrutement et de fidélisation, l'égalité professionnelle et la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail…

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

aract — agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Auvergne-Rhône-Alpes

fact — Fonds pour l'amélioration des conditions de travail

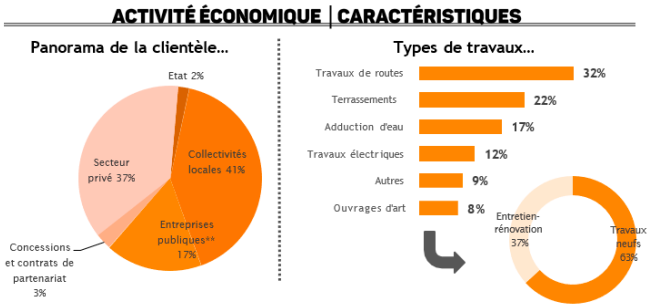
EN SAVOIR PLUS

4. LES PARTENAIRES

Les partenaires du parcours sont principalement des branches professionnelles adhérentes au MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes, engagées dans les problématiques Santé Sécurité au Travail ; la FRTP Auvergne-Rhône-Alpes (4.1), Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes (4.2) et l'UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes (4.3).

4.1 LA FÉDÉRATION RÉGIONALE DES TRAVAUX PUBLICS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

La Fédération régionale des Travaux Publics Auvergne-Rhône-Alpes (FRTP AURA), organisation professionnelle patronale, représente 1594 entreprises réparties sur les 12 départements de la région. De toutes tailles, elles sont spécialisées dans les travaux routiers, le terrassement, les travaux d'installation de réseaux électriques et de réseaux de canalisations ou encore le génie civil ou les travaux ferroviaires et emploient 41 400 salariés pour un chiffre d'affaires de 6,6 Mds € en 2022. Ces entreprises sont des acteurs économiques majeurs, puisqu'elles construisent et entretiennent les infrastructures, qui participent à la compétitivité, la cohésion et la transition énergétique et écologique de notre territoire.



La FRTP AURA propose à ses adhérents un véritable service de proximité. Elle les représente, les défend et les accompagne dans tous les domaines qui impactent leur activité : Formation, RH et Protection sociale, Santé-Sécurité, Développement Durable, RSE, Décarbonation, Réglementation DT-DICT, Juridique et Marchés, etc. Outre le service personnalisé, la FRTP s'appuie sur des commissions thématiques pour récolter les préoccupations et les besoins des entreprises et mettre en œuvre des actions dédiées.

Ainsi, sur le volet Santé-Sécurité, la FRTP propose des actions pour garantir des conditions de travail optimales aux salariés, assurer la sécurité à proximité des chantiers et prévenir les risques, en relation avec ses partenaires (OPPBTP, CARSAT, BTP Santé au Travail, DREETS, ...).

Quelques exemples :

- journée annuelle « Sécurité en action ! », à destination des salariés des entreprises
- webinaires bimestriels « Le 8/9 de la Prévention Sécurité » sur des thématiques diverses
- sensibilisation pour généraliser davantage les chantiers sous route barrée
- projet d'élaboration d'une recommandation commune « canicule »

La FRTP AURA est également un partenaire privilégié des maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre, publics ou privés, auprès desquels elle est force de propositions et d'actions pour le développement des équipements et des infrastructures

4.2 POLYVIA AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Polyvia est l'organisation professionnelle principale représentative des transformateurs de polymères sur l'ensemble du territoire. Cette filière compte plus de 3000 entreprises, soit près de 130 000 salariés principalement issus de PME et génère un chiffre d'affaires de plus de 40 milliards d'euros.

Avec près de 800 entreprises de plasturgie et de 25 600 salariés la région Auvergne-Rhône-Alpes se positionne au 1er rang au niveau national dans le domaine de la plasturgie et des composites, devant les régions Pays-de-la-Loire et Hauts-de-France.

La région Auvergne-Rhône-Alpes est la région la plus importante de la filière plasturgie française. Cette première place est en partie liée à la présence en région de la Plastics Vallée, située aux environs de la ville d'Oyonnax dans le Haut-Bugey et le Plateau de Sainte-Sigolène autour de Monistrol-sur-Loire en Haute-Loire.

Les entreprises régionales de transformation de matériaux plastiques utilisent toute la diversité des procédés de transformation (injection, injection soufflage, extrusion,

extrusion soufflage, thermoformage, rotomoulage) et sont présentes sur tous les secteurs de marchés : automobile, électroménager, médical, loisirs, jouets, emballages cosmétiques, emballages industriels, aéronautique. Une des forces du secteur dans la région réside dans la présence de compétences sur la filière amont, notamment sur le segment des machines et des moules.

Les missions essentielles de Polyvia sont les suivantes :

- Accompagner et soutenir ses adhérents
  - connaître et comprendre les problématiques des entreprises adhérentes quelles que soient leur taille, leur activité, leur marché et les technologies qu'elles utilisent.
  - répondre aux attentes des adhérents et être à leurs côtés pour développer leurs entreprises en partageant les ressources et expertises adaptées.
- Représenter et promouvoir leurs intérêts
  - représenter les intérêts des transformateurs de polymères auprès des pouvoirs publics, et relais d'influence et d'opinion, en portant la voix des industriels de tous les territoires.
  - contribuer à promouvoir les bénéfices des produits plastiques dans l'espace public et sur tous les marchés en faisant œuvre de pédagogie et de conviction.
  - concourir à améliorer l'attractivité de l'ensemble du secteur auprès des différents publics (jeunes, talents, salariés entrepreneurs des industries…).
- Anticiper et transformer
  - éclairer et anticiper les grandes tendances environnementales, technologiques et sociétales qui peuvent se répercuter sur les adhérents et les marchés.
  - favoriser et soutenir les opportunités d'innovation et de développement au profit de l'économie circulaire.

Polyvia contribue à la transformation et aux progrès de l'industrie française par le partage de ses savoir-faire et la connaissance de son environnement professionnel et territorial. Cette excellence stratégique et opérationnelle repose en grande partie sur l'expertise et l'engagement des équipes de Polyvia et de ses entités Polyvia Formation et Via Industries.

Polyvia agit en proximité avec toutes ses entreprises adhérentes, et plus largement avec son écosystème. Cette proximité passe par la présence de ses équipes sur le terrain, au plus près des problématiques et réalités de ses adhérents, pour toujours mieux comprendre leurs besoins et y répondre avec justesse et expertise.

Les industriels des polymères contribuent à construire une société bas carbone. Pour atteindre cet objectif, ils accompagnent la révolution des usages, se transforment par la recherche et l'innovation et encouragent la complémentarité de leurs entreprises avec les territoires.

- Les chiffres clés de Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes
  - Près de 500 adhérents
  - 200 apprentis par an du CAP au Bac+6

4.3 L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION. AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

L'UNICEM AURA est l'un des 12 syndicats régionaux de l'Union Nationale des Industries de Carrières et de Matériaux de Construction.

Elle réunit essentiellement des entreprises spécialisées :
- dans l'extraction de granulats, sables et graviers naturels ou concassés, d'origines diverses (Alluvions, roches calcaires et autres roches massives, matériaux de démolition recyclés),
- dans la production industrielle de matériaux de construction utilisant les produits des carrières, au premier rang desquels le béton prêt à l'emploi,
- dans l'extraction de granulats utilisés pour la production industrielle de chaux et de ciment.

Les matériaux produits sont principalement utilisés par le secteur de la construction. L'UNICEM AURA compte 181 adhérents qui exploitent un peu plus de 800 sites industriels.

Les principales missions de l'UNICEM AURA :

- Contribuer à l'amélioration des approvisionnements des matériaux par l'optimisation du recours aux transports complémentaires à la route (le ferroviaire et la voie d'eau),
- La préservation d'un maillage d'exploitations permettant d'offrir un service de proximité soucieux de son environnement et respectueux de la législation en vigueur.
- Diffuser et organiser les actions des démarches CAP environnement et Charte RSE des industries extractives :
  - audits-conseils en environnement sur les exploitations,
  - promotion d'une démarche de progrès environnemental auprès des adhérents,
  - études régionales pour une meilleure connaissance de l'impact de ses industries sur l'environnement.
- Veiller à la gestion économe et rationnelle de la ressource minérale, en agissant :
  - contre le gaspillage des matériaux nobles et la « surqualité »,
  - pour le recyclage et la valorisation de tous les matériaux récupérables (Démolition, curages…).
- Représenter la profession dans les nombreuses instances en charge de l'aménagement du territoire :
  - élaboration du schéma régional des carrières et veille à ce que les impératifs économiques, sociaux et environnementaux y soient équitablement pris en compte,
  - présence dans les CDNPS,

- présence dans les instances en charge du SDAGE, des SAGE, PPA, PNR.
- Accompagner les entreprises dans le domaine de la sécurité :
  - mise en œuvre d'une Charte sécurité nommée « un engagement pour une durable ».
- Promouvoir les matériaux issus de ressources minérales dans les modes constructifs,
- Assurer le dialogue social avec les syndicats de salariés,
- Diffuser les informations auprès de ses adhérents mais aussi de ses nombreuses parties prenantes (Administrations, ONG, Chambres d'agricultures…).

© PEXELS

La **mission principale** du mandataire du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes est de **veiller à ce que les orientations santé-sécurité soient prises conformément aux enjeux de terrain des entreprises**.

C. Un parcours en cohérence avec le dialogue social régional en matière de Santé Sécurité au Travail

Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes, par l'intermédiaire de ses mandataires, participe au Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT). Dans ce comité, sont traités les sujets de la Santé Sécurité au Travail et notamment la prévention des risques professionnels. Celui-ci est placé auprès du préfet de région et réunit l'ensemble des acteurs régionaux de la prévention :

- les administrations régionales de l'État via la DREETS,
- les partenaires sociaux, l'AGEFIPH,
- les organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention et personnes qualifiées telles que des experts scientifiques, ou des représentants d'associations de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Ce Comité est la déclinaison du niveau national du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT). Ainsi les mandataires du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes participent à l'élaboration des orientations de la politique de Santé et de Sécurité au Travail et d'amélioration des conditions de travail au niveau régional.

Chaque CROCT dispose d'un Comité Régional de Prévention et Santé au Travail (CRPST) où siègent notamment des mandataires représentant du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes. Le CRPST est une instance régionale tripartite sous la présidence du préfet de région ou de son représentant.

Ainsi, la composition du CRPST est la suivante :
- un représentant de l'administration régionale de l'État via la DREETS,
- un collège de partenaires sociaux (représentants salariés et représentants employeurs),
- les organismes régionaux de sécurité sociale (CARSAT, Caisse Régionale MSA).

Les CRPST exercent une fonction d'orientation dans les domaines de la Santé et de la Sécurité au Travail et de l'amélioration des conditions de travail au niveau du territoire régional.

Que ce soit au sein du CROCT ou du CRPST, la mission principale du mandataire du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes est de veiller à ce que les orientations Santé Sécurité soient prises conformément aux enjeux de terrain des entreprises.
Tous les 5 ans, sont établies les grandes orientations en matière de Santé Sécurité au Travail, de prévention et d'amélioration des risques professionnels ainsi que le maintien dans l'emploi.

L'État, les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels de la Prévention au niveau national se sont réunis pour rédiger le Plan National de Santé au Travail dont les actions couvrent la période 2021-2025.

Le 14 décembre 2021 a été formalisé le Plan de Santé au Travail 4, décliné ensuite en régions par les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sous la forme d'un Plan Régional de Santé au Travail 4 (PRST 4 pour la période 2021-2025) s'adaptant aux problématiques régionales et s'appuyant sur le précédent PRST3.
Le PRST 4 est le fruit d'un travail collaboratif et de co-construction entre les différents acteurs en Auvergne-Rhône-Alpes :
- l'État,
- les organismes institutionnels,
- les partenaires sociaux,
- les acteurs de la prévention des risques professionnels, de la santé au travail et du maintien dans l'emploi.

Le PRST 4 est donc une boîte à outils, 100 % gratuite, de ressources pour permettre aux entreprises et salariés de la région de mettre en place ou d'accompagner les actions de prévention.
Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes et ses mandataires participent activement à la co-construction du PRST 4.
Ainsi, le parcours Santé Sécurité au Travail du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes cofinancé par le Fact (Anact) est une initiative supplémentaire qui permet d'outiller les entreprises et de favoriser la culture de prévention des risques professionnels.

SOURCE SOURCE SOURCE

D. Description des actions du parcours

Il s'agit d'une démarche apprenante pour favoriser et développer une culture de la prévention dans les TPE-PME par la méthode "des petits-pas" rendant les résultats visibles et durables. Pour prévenir, il faut comprendre, construire et agir.
Le parcours Santé Sécurité au Travail est un programme interactif qui repose sur un équilibre entre la force du collectif et du besoin individuel. Il est financé pour les entreprises sans reste à charge. Il s'adresse à toutes les branches professionnelles, toutes les entreprises (avec une cible privilégiée pour les TPE-PME) et les professionnels de l'entreprise (Dirigeants d'entreprises, RH, Référents Santé Sécurité au travail, Responsables Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (QHSE), collaborateurs, membres du CSE...

Au cours du parcours, des sessions en présentiel et en distanciel sont organisées avec pour objectifs : l'apport et la construction d'outils opérationnels et le transfert de compétences. Ainsi, à l'issue du parcours, les participants sont capables de :

- enclencher et ancrer une démarche de prévention au sein de l'entreprise,
- valoriser les actions participatives de management de la Santé Sécurité au Travail,
- construire et expérimenter des outils de prévention en y associant l'ensemble des équipes.

LE PARCOURS SE DIVISE EN TROIS TEMPS FORTS :

N°1 Des temps collectifs par différents ateliers, ouverts et accessibles à toutes les entreprises de tous les secteurs.

- 2 réunions de lancement en présentiel à Lyon et Riom : présentation du programme et recueil de besoins spécifiques.
- 6 ateliers webinaires de 1h30 (un par mois) : dzes ateliers participatifs et interactifs de transferts d'outils et de méthodes (3 webinaires en « tronc commun » et 1 webinaire pour chacune des branches professionnelles partenaires adapté à leurs besoins).

ATELIER WEBINAIRE : "SENS ET FONDAMENTAUX DE LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL"

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE : PERCEVOIR LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION.

PROGRAMME :
- présenter les enjeux pour l'entreprise et le cadre réglementaire,
- identifier les risques professionnels (Accident du Travail Maladie Professionnelle),
- préserver le capital humain,
- exposer les troubles musculosquelettiques (TMS), risques psychosociaux (RPS),
- évoquer la santé du chef d'entreprise,
- se faire confiance et pratiquer la politique des petits pas,
- cultiver la prévention pour rendre les personnes proactives pour leur Santé/Sécurité dans l'entreprise.

ATELIER WEBINAIRE : "FAIRE VIVRE SON DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS"

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE : IDENTIFIER/ANALYSER LES RISQUES ET FAIRE VIVRE SON DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS.

PROGRAMME :
- faire vivre le DUERP : utilité et mode d'emploi,
- évaluer les risques,
- identifier des actions de prévention : les 9 principes généraux de prévention,
- faire du DUERP un outil de pilotage.

ATELIER WEBINAIRE : "MANAGEMENT DE LA SANTÉ, DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL"

OBJECTIF PÉDAGOGIQUE : ORGANISER LA PRÉVENTION ET CRÉER UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE.

PROGRAMME :

- gérer une mission parmi d'autres missions (savoir aller chercher l'outil),
- évoquer les pratiques internes en matière de sécurité : indicateurs, briefs sécurité,
- créer la confiance : le droit à l'erreur, reconnaissance, autonomie/contrôle, collaboration...,
- générer une dynamique collective : embarquer ses équipes avec une communication ajustée, oser la confrontation avec le feedback, savoir gérer les conflits - parler de la santé.

ATELIER WEBINAIRE : « OUTILS DE MANAGEMENT SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL, TRUCS ET ASTUCES »

1 WEBINAIRE POUR CHACUNE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES PARTENAIRES, ADAPTÉ À LEURS BESOINS SPÉCIFIQUES.

PROGRAMME :

- exposer les risques professionnels et les outils/bonnes pratiques disponibles
- échanges autour de trucs et astuces.

VOIR ET REVOIR LES WEBINAIRES

Les ateliers webinaires sont disponibles sur la chaîne Youtube du MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes.

C'EST PAR ICI

- 2 matinales retours d'expériences en présentiel à mi-parcours, sur Lyon et Riom :

Les matinales sont des moments de partages, de témoignages entre entreprises sur leurs expériences, leurs bonnes pratiques et leurs difficultés. Des exercices en groupe sont proposés aux entreprises afin de favoriser les échanges et trouver des solutions ensemble lors des restitutions.

N°2 : Des temps d'accompagnements individuels

2,5 journées d'accompagnements individuels par un consultant expert pour 9 entreprises

N°3 : Un temps de clôture du parcours par un événement présentant le recueil d'expériences et de bonnes pratiques (REX-BP) rédigé par le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes.

Objectifs : Capitaliser sur l'ensemble du parcours, les retours des entreprises et le transfert des outils mis à disposition par la rédaction d'un support transférable et diffusables aux entreprises interbranches.

DATES	ACTIONS	NOMBRE DE PARTICIPANTS
27/09/2022	RÉUNION DE LANCEMENT À LYON	16 ENTREPRISES PARTICIPANTES
29/09/2022	RÉUNION DE LANCEMENT À RIOM	
11/10/2022	ATELIER WEBINAIRE “SENS ET FONDAMENTAUX DE LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL”	62 ENTREPRISES PARTICIPANTES
15/11/2022	ATELIER WEBINAIRE “FAIRE VIVRE SON DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS”	
21/02/2023	ATELIER WEBINAIRE “MANAGEMENT DE LA SANTÉ, DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL”	
14/03/2023	ATELIER WEBINAIRE SPÉCIFIQUE À LA FRTP AURA	
21/03/2023	ATELIER WEBINAIRE SPÉCIFIQUE À L’UNICEM AURA	
04/04/2023	ATELIER WEBINAIRE SPÉCIFIQUE À POLYVIA AURA	
17/01/2023	MATINALE RETOURS D’EXPÉRIENCES À LYON	17 ENTREPRISES PARTICIPANTES
25/04/2023	MATINALE RETOURS D’EXPÉRIENCES À RIOM	
2023-2024	ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS D’ENTREPRISES	9 ENTREPRISES ACCOMPAGNÉES INDIVIDUELLEMENT

E. Les retours d'expériences du parcours

Afin d'évaluer le taux de satisfaction des TPE-PME quant aux actions du parcours, des questionnaires de satisfaction ont été envoyés (1) et des illustrations anonymes d'expériences réalisées (2).

1. ANALYSE DES RÉPONSES DES QUESTIONNAIRES DE SATISFACTION

Les questionnaires de satisfaction révèlent que :

- les entreprises ayant participées aux actions sont majoritairement dans la cible à savoir des TPE-PME (petites et grandes TPE-PME inférieures à 300 salariés),
- les personnes ayant majoritairement participé aux actions du parcours sont des représentants de membres de la Direction (Directeur, Directeur Administratif et Financier, RRH ...), Responsables QHSE,
- il y a eu une bonne représentation des entreprises de tout le territoire Auvergne-Rhône-Alpes,
- les entreprises adhérentes aux branches professionnelles partenaires ont fortement participé aux actions mais des entreprises d'autres secteurs d'activité sont également représentées et se sont mobilisées. Ceci est une réussite pour le parcours.
- les entreprises ont manifesté un très bon niveau de satisfaction quant aux actions réalisées,
- la majorité des entreprises a été fidèle tout au long du parcours (grâce également à la planification : calendrier programmé et communiqué en avance),
- à l'issue du parcours, les entreprises souhaitent capitaliser et mettre en œuvre des actions concrètes par la suite,
- les entreprises souhaitent que le parcours santé soit poursuivi.

2. ZOOM SUR LES ACCOMPAGNEMENTS D'ENTREPRISES RÉALISÉS DANS LE CADRE DU PARCOURS

Neuf entreprises ont été accompagnées dans le cadre du parcours par une consultante externe et spécialisée. Les entreprises présentent des problématiques/difficultés similaires et récurrentes.

- Difficultés à faire du DUERP un point d'appui de la prévention Santé Sécurité au Travail. Convaincre les collaborateurs sur le terrain de son importance et de son intérêt peut être parfois un défi.
- Difficultés de discussion avec les équipes sur la Santé Sécurité au Travail et la prévention des risques professionnels. En entreprise, parler "prévention" doit devenir une habitude. Il est très difficile de faire le lien entre la réalité du quotidien et la prévention des risques professionnels.
- Difficultés des TPE-PME à déléguer la responsabilité de la Santé et de la Sécurité au Travail en raison:
  - des ressources limitées, y compris une personne dédiée à la Santé Sécurité au Travail,
  - des difficultés dans la veille réglementaire en matière de Santé Sécurité au Travail ou des meilleures pratiques tant la réglementation est complexe,
  - une culture du travail souvent axée sur la production au regard du manque de temps, des impératifs de fonctionnement, du quotidien, de la rentabilité et de la performance,
  - un besoin d'accompagnement (formation, accompagnement interne et externe par exemple...),
  - une organisation du travail Santé Sécurité au Travail à mettre en place et souvent familiale.

Voici quelques illustrations d'accompagnements d'entreprises réalisés sur les trois branches professionnelles (carrières et matériaux, plasturgie et travaux publics) :

Dans une entreprise, TPE-PME, moins de 20 collaborateurs, un expert QHSE en entreprise. Difficultés à recruter et à fidéliser les collaborateurs. Les conditions de travail sont plutôt satisfaisantes mais des contraintes de travail existent comme les odeurs et la chaleur.

Objectifs de l'accompagnement : travailler sur un plan de prévention en associant les collaborateurs.

Actions réalisées au cours de l'accompagnement :

- améliorer le livret d'accueil par des propositions,

- construction d'un plan de prévention (boîte à idées, causerie santé sécurité ...),
- questions et implication des collaborateurs (notamment des conducteurs de machines) afin de collecter les besoins et rappeler les règles Santé Sécurité au Travail,
- travail et soutien avec le responsable QHSE sur les attentes de l'entreprise pour mieux cibler les profils candidats au recrutement.

Dans une entreprise TPE-PME, qui souhaite améliorer la prévention pour les nouveaux arrivants, notamment les intérimaires. Particularité : une équipe de travail de nuit.

Objectifs de l'accompagnement :

- faire descendre le DUERP auprès des chefs d'équipe et des opérateurs,
- la création et la mise en œuvre d'un accueil sécurité pour l'ensemble des entrants, notamment les intérimaires.

Actions réalisées :

- audit court Santé Sécurité au Travail réalisé pour collecter des données, les besoins et les idées auprès de 7 salariés identifiés (différents métiers) dont un membre du CSE et un animateur HSE.

Dans une entreprise, TPE-PME familiale, plus de 100 collaborateurs, un responsable HSE-qualité fournisseurs (missions d'administration 70% du temps de travail- missions Santé Sécurité au Travail 30% du temps de travail), plusieurs unités de travail distinctes sur le même site de production avec une Direction et des services supports.

Objectifs de l'accompagnement : "booster" la démarche Qualité Sécurité Environnement dans un environnement hétérogène, (3 ateliers distincts).

Concernant les conditions de travail : production en 3 X 8, pôles distincts et indépendants.

Actions Santé Sécurité au Travail déjà réalisées par le Responsable HSE : information et affichage obligatoire, port des EPI (chaussures de sécurité, bouchons d'oreilles...), le retraitement des déchets.
La priorité des actions à venir : optimisation du stockage des produits en sécurité et optimisation de la communication (une unité plus sensible).

Actions réalisées au cours de l'accompagnement :

- observation du travail,
- échanges directs dans les trois ateliers,
- élaboration d'un plan d'action annuel et le DUERP.

Dans une entreprise TPE-PME, environ 120 salariés, Direction très impliquée dans la Santé Sécurité au Travail.

Objectifs de l'accompagnement : modification et évolution du DUERP pour faciliter son utilisation, sensibiliser le terrain sur le DUERP.

Actions réalisées au cours de l'accompagnement : collaboration avec le responsable QHSE, audit terrain pour collecter des dysfonctionnements, récolter des idées de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Dans une entreprise TPE-PME, 60 salariés, nouveau responsable QHSE (pas de tuilage avec le précédent responsable QHSE).

Objectifs de l'accompagnement :

- finaliser les modes opératoires,
- créer un parcours d'intégration des nouveaux salariés (groupe de travail sur le sujet),
- «embarquer les managers» sur du long terme pour décliner le plan Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail (SQVCT)/Prévention/Santé Sécurité au Travail en cours.

Actions réalisées au cours de l'accompagnement :

- visites de chantiers pour évaluer les risques dans le démontage des bâtiments,
- accompagnement opérationnel sur la communication,
- modification du livret d'accueil, des modes opératoires.

Dans une entreprise : TPE-PME familiale, moins de 10 collaborateurs.

Objectifs de l'accompagnement :

- évoluer vers un fonctionnement plus digital,
- mettre en place des ¼ heures sécurité,
- établir un règlement intérieur,
- travail sur les fiches de poste,
- faire descendre sur le terrain le DUERP.

Actions réalisées au cours de l'accompagnement :

- accompagnement vis à vis dans la réflexion stratégique des deux dirigeants, "mieux se connaître" avec le questionnaire de personnalité DISC et restitutions individuelles. Le test DISC est un outil d'évaluation personnel utilisé pour améliorer la productivité, le travail d'équipe et la communication. Il traite uniquement des styles de comportement et de communication (le dominant, l'influent, le stable, le consciencieux). **Source :** https://profil4.com/documentation
- travail sur les fiches de poste des salariés (moins de 10 personnes).

Dans une entreprise TPE-PME, moins de 50 salariés, avec un CSE.

Objectif de l'accompagnement : développer la culture de prévention auprès des conducteurs de camions et d'engins.

Actions réalisées lors de l'accompagnement d'entreprise : organisation d'ateliers Santé Sécurité au Travail sur les thèmes suivants pour les conducteurs de camions et d'engins : culture de la prévention « les fondamentaux », TMS, addictologie et canicule.

Dans une entreprise TPE-PME familiale, 2 dirigeants, moins de 10 salariés.

Objectif de l'accompagnement : développer la culture de prévention Santé Sécurité au Travail au sein de la structure.

Actions réalisées au cours de l'accompagnement d'entreprise :

- rencontres avec les salariés et les dirigeants,
- accompagnement sur les fondamentaux de la Santé Sécurité au Travail,
- mise en œuvre des affichages Santé Sécurité au Travail,
- création et classement au sein d'un Drive du DUERP et autres documents sur les sujets Santé Sécurité au Travail.

Dans une entreprise, TPE-PME familiale, 160 salariés.

Objectif de l'accompagnement : Améliorer la culture de la prévention des risques professionnels sur le site et les agences.

Actions réalisées au cours de l'accompagnement :

- état des lieux sur le site et rencontres avec quelques salariés,
- travail sur la signalétique (site, parking, marquage au sol),
- travail sur la SQVCT : conditions de travail difficiles sur certains postes mais bonne ambiance de travail,
- amélioration à effectuer sur le port des EPI par l'ensemble des membres de l'entreprise,
- propositions d'actions.

Pistes de préconisations d'actions :

- prochaine étape : travailler sur la délégation,
- la constitution d'un groupe de travail sur la SQVCT.

Toutes les TPE-PME accompagnées ont toutes à cœur la Santé Sécurité au Travail. Elles disposent de cette même envie de "bien-faire" et de mettre à profit la dynamique de travail pour leurs collaborateurs et leur bien-être. Il existe un dialogue au sein des entreprises, qui peut être plus ou moins matérialisé selon les TPE-PME.

2 Le guide des bonnes pratiques

Le parcours Santé Sécurité au Travail a été construit pour mettre en œuvre des actions dans une démarche apprenante pour les TPE-PME. Ces actions prennent en considération le management de la Santé Sécurité au Travail (A) ainsi que les problématiques généralement rencontrées par les TPE-PME (B). Le parcours met en lumière les outils (C) et des exemples de bonnes pratiques à disposition des entreprises (D). Le parcours présente également comment élaborer une politique de Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail aux TPE-PME (E). Pour tout cela, ces dernières peuvent s'appuyer sur des acteurs spécialisés en prévention et ainsi favoriser le dialogue social/professionnel au sein des entreprises (F). Pour le bon fonctionnement de la politique Santé Sécurité au Travail dit des "petits-pas", les TPE-PME doivent évaluer la démarche afin de permettre l'amélioration continue (G).

A. Le management de la Santé Sécurité au Travail

La Direction doit montrer l'exemple en plaçant la Santé et la Sécurité au Travail au-dessus de tout ; au-dessus du quotidien, au-dessus de la production ...
Comment la Direction doit-elle s'engager pour embarquer les collaborateurs ? Comment intégrer la culture Santé Sécurité au Travail ?

Voici quelques actions clés :

- **Développer une culture de Santé Sécurité :** la mise en place de politiques claires, de formations adéquates et en récompensant les comportements santé-sécurité des collaborateurs.
- **Impliquer activement la Direction :** l'organisation de réunions régulières où la Direction discute ouvertement des questions de Santé et de Sécurité au Travail est une pratique essentielle à mettre en œuvre.
- **Fournir des ressources adéquates :**
  la Direction doit allouer des ressources suffisantes pour soutenir les initiatives de Santé et Sécurité au Travail en particulier le recrutement d'un salarié dédié (si possible), l'achat d'équipements de sécurité et la formation des collaborateurs.
- **Mesurer et communiquer les progrès :**
  la mise en place d'indicateurs de performance pour évaluer les progrès en matière de Santé et Sécurité au Travail est importante car elle permet à la Direction d'être informée régulièrement des résultats et des initiatives en cours.
- **Intégrer la Santé Sécurité dans la prise de décision :**
  la Direction doit prendre en compte les aspects santé, sécurité dans toutes les décisions opérationnelles et stratégiques. Une évaluation des risques professionnels régulière est indispensable.
- **Encourager la participation des collaborateurs :**
  la Direction doit encourager les salariés à signaler les dangers et à proposer des solutions pour améliorer la Santé et la Sécurité au Travail.
- **Se conformer aux réglementations :**
  la Direction doit veiller à ce que l'entreprise respecte toutes les normes et réglementations en matière de Santé et Sécurité au Travail.

Par ces actions, l'entreprise prend un réel engagement auprès de ses collaborateurs. Elle crée une véritable culture d'entreprise.

B. Les problématiques généralement rencontrées par les TPE-PME

Les TPE-PME de la région Auvergne-Rhône-Alpes sont la cible prioritaire du parcours. Ces entreprises sont très souvent confrontées à des problématiques et des défis communs en matière de Santé et de Sécurité au Travail malgré des tailles d'entreprises différentes et des secteurs d'activité différents.

Voici les problématiques les plus courantes des TPE-PME :

- **Un manque de ressources financières et humaines :**
  les TPE/PME ont souvent des budgets restreints et un nombre limité de collaborateurs. Elles peuvent donc rencontrer des difficultés pour investir dans des équipements de sécurité, former les salariés sur la Santé Sécurité au Travail, mettre en œuvre des plans de prévention des risques professionnels et des accidents de travail
- **Une gestion des risques professionnels et un management de la Santé Sécurité au Travail complexes :**
  les TPE-PME peuvent avoir du mal à identifier et à évaluer correctement les risques professionnels liés à leurs activités. Cela entraîne une difficulté à « embarquer » les équipes sur les questions Santé Sécurité au Travail. En effet, le parfait exemple réside dans la difficulté de rédaction du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Le DUERP est encore vécu par les entreprises comme une forte contrainte obligatoire alors qu'il devrait être considéré comme un repaire pour animer le plan de prévention en Santé Sécurité au Travail. L'importance de la gestion opérationnelle par l'entreprise freine la prise de hauteur de vue en matière de Santé Sécurité au Travail.
- **Un environnement de travail physique :**
  les TPE-PME peuvent éprouver des difficultés à sécuriser (par des EPI, du travail isolé par exemple) et aménager l'environnement de travail de leurs salariés du fait de l'activité de travail en elle-même, physique et plutôt dangereuse.
- **Une gestion du temps :**
  les dirigeants des TPE/PME portent souvent plusieurs casquettes (chef d'entreprise, Ressources Humaines, responsable d'équipe, Responsable sécurité, QHSE ...) ce qui peut rendre difficile la gestion du temps nécessaire pour mettre en œuvre et maintenir des plans de Santé et Sécurité au Travail.
- **Une nécessaire conformité aux normes :**
  les TPE/PME peuvent avoir du mal à se maintenir à jour des nouvelles obligations, réglementations. Il est difficile du fait de ressources limitées d'effectuer une veille des nouvelles normes en constante évolution.
- **Un environnement de travail varié :**
  les TPE-PME ont souvent des environnements de travail diversifiés, ce qui signifie qu'elles peuvent être confrontées à une grande variété de risques professionnels. L'environnement de l'entreprise est en perpétuel mouvement. Par exemple, dans les secteurs des carrières et des travaux publics, l'environnement de travail change tous les jours. Ainsi, mettre en œuvre des mesures de sécurité est complexe compte tenu de ce paramètre.
- **Une sollicitation des experts en Santé Sécurité au Travail :**
  les TPE/PME ne possèdent généralement pas le réflexe de s'appuyer sur des acteurs en santé au travail tels que les services de prévention et de santé au travail, les organismes spécialisés comme l'Anact, les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)...
- **Une communication interne :**
  en raison de leur petite taille, les TPE/PME peuvent parfois rencontrer des difficultés à communiquer efficacement les politiques, les procédures et les informations importantes liées à la santé et à la sécurité au travail à l'ensemble des salariés.
- **Un risque financier :**
  la détermination du coût de l'absentéisme par exemple (maladie, accident du travail etc.) peut être difficile à évaluer pour une TPE-PME, qui est dans son quotidien. En général, sont à prendre en compte dans la détermination de ce coût : la durée d'indisponibilité du salarié, la gravité de la maladie ou des blessures, le salaire du salarié remplaçant (si existant ou recrutement), le coût du recrutement

(temps passé par exemple), de la formation du nouvel embauché ou du remplaçant si besoin, l'augmentation éventuelle du taux de cotisation annuelle payée par l'URSSAF au titre des accidents du travail et maladies professionnelles générée par l'augmentation du coût annuel des soins pris en charge par la Caisse d'Assurance Maladie.

6. Les outils prévention à disposition des TPE-PME

Au cours du parcours, il a été rappelé aux TPE-PME le contenu du Code du Travail en matière de Santé Sécurité au Travail (1). Les échanges entre entreprises ont permis de placer une focale sur certaines problématiques communes (2).

1. LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN ENTREPRISE : LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL

La démarche de prévention des risques professionnels en entreprise doit reposer sur un socle de valeurs partagées notamment le respect des personnes humaines et une place prépondérante pour le dialogue social/dialogue professionnel.

Il est de la responsabilité des entreprises de préserver la Santé-Sécurité des salariés et de détecter précocement des risques d'inaptitude des salariés afin de les maintenir dans l'emploi.

Selon le Préambule de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé de 1946, "la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité".

S'il est opéré une dichotomie de la Santé Sécurité au Travail :

- la santé a pour objectif la protection des individus contre les maladies ;
- la sécurité a pour objectif la protection des personnes contre les accidents et d'aboutir à une absence de danger.

Les salariés des entreprises étant soumis à un ensemble de risques professionnels, ils ont donc la probabilité de développer un dommage physique ou psychologique, d'une certaine gravité lors de l'exercice des activités de travail.
Ainsi, une entreprise engagée dans une démarche de prévention des risques doit mettre en place des mesures qui visent à limiter ou à supprimer les risques, les accidents et les maladies professionnelles.

Le chef d'entreprise est le garant de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité de ses salariés car il dispose des moyens matériels, humains et décisionnels pour le faire comme le disposent les articles L4121-1 et L4121 2 du Code du Travail.

L'OMS définit la Prévention en 1948 par l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. Elle distingue 3 types de Prévention ; primaire, secondaire ou tertiaire et qui correspondent en fait à des états successifs de la maladie. Ainsi, la Prévention s'entend des moyens à mettre en œuvre pour empêcher l'apparition des pathologies jusqu'à leur thérapeutique, la réinsertion sociale des malades.

SOURCE

Il existe 9 grands principes généraux de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre (article L4121-2 du Code du travail) en entreprise :

1. Éviter les risques" ; c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités" ; c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
3. Combattre les risques à la source" ; c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
4. Adapter le travail à l'Homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé" ; en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique" ; c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux" ; c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1" ; c'est planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle" ; c'est donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
9. Donner les instructions appropriées aux salariés" ; c'est définir les valeurs de sa structure et insuffler la culture de la prévention et du maintien dans l'emploi à l'ensemble de ses salariés. C'est donner les instructions appropriées aux salariés, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Cette politique de prévention s'élabore, se construit et s'applique jour après jour, pas après pas, en impliquant chaque acteur de l'entreprise. Par son engagement fort, le chef d'entreprise initiera une démarche collective et collaborative où se met en place un véritable management de la prévention. Tous les acteurs de l'entreprise ont un rôle à jouer en termes de prévention car il s'agit d'un levier de progrès et de performance. L'entreprise et les salariés doivent donc s'accorder le droit de tester plusieurs actions. Celles-ci fonctionneront ou ne fonctionneront pas mais l'important est de mettre en œuvre, d'analyser et de finalement susciter l'adhésion des salariés.

2. ZOOM SUR CERTAINES PROBLÉMATIQUES EXPRIMÉES PAR LES TPE-PME PARTICIPANTES

Au cours des actions, les TPE-PME participantes ont confié leurs irritants, leurs "cailloux dans la chaussure" en termes de Santé Sécurité au Travail. Certains étaient communs et revenaient régulièrement ; les troubles musculo-squelettiques (2.1), les risques psychosociaux (2.2), la santé du dirigeant (2.3) et particulièrement la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (2.4). Susciter l'adhésion des salariés en matière de Santé Sécurité au Travail est également une vraie difficulté (2.5).

2.1 Les troubles musculo-squelettiques

La problématique des troubles musculo-squelettiques (TMS) reste une problématique centrale en Santé Sécurité au Travail. Les TMS se manifestent progressivement et peuvent entraîner la perte de fonction d'un système musculosquelettique. Ils occasionnent généralement de fortes douleurs et des gênes dans les mouvements qui, sans mesure de prévention, peuvent entraîner à terme une incapacité au travail et dans la vie quotidienne.

SOURCE

Généralement, les TMS les plus courants sont le syndrome du canal carpien au poignet, le syndrome de la coiffe des rotateurs et l'épicondylite au coude. Parmi les maladies professionnelles reconnues : 87 % sont des TMS ; 7 % sont des maladies liées à l'amiante ; 2 % sont des surdités professionnelles ; 0,9 % sont des cancers autres que ceux liés à l'amiante.

Source : 15 févr. 2023 sources ameli.fr

Les TMS représentent la première cause de maladies professionnelles dans le secteur du BTP - TP (en 2019 (86 % de maladie professionnelle)), l'industrie des carrières, ainsi que la plasturgie.

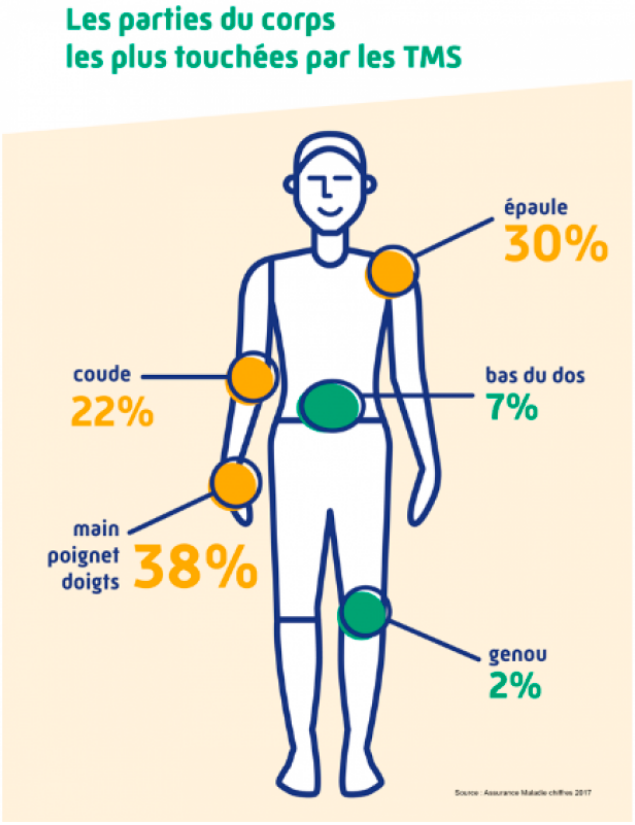
Au cours du parcours, les entreprises TPE-PME de la plasturgie ont confirmé être fortement touchées par les TMS (mal de dos, douleurs aux membres).
Sources santé publique France.

Quelques bonnes pratiques ont été délivrées aux entreprises pour identifier les risques et réduire les conséquences sur la santé des collaborateurs :

- pour ne pas déplacer les risques, repenser globalement l'organisation du travail,
- impliquer les collaborateurs dans la démarche,
- automatiser les manutentions.

Les TPE-PME peuvent rencontrer des difficultés à aménager les postes de travail de manière ergonomique en raison de l'activité du secteur en lui-même.

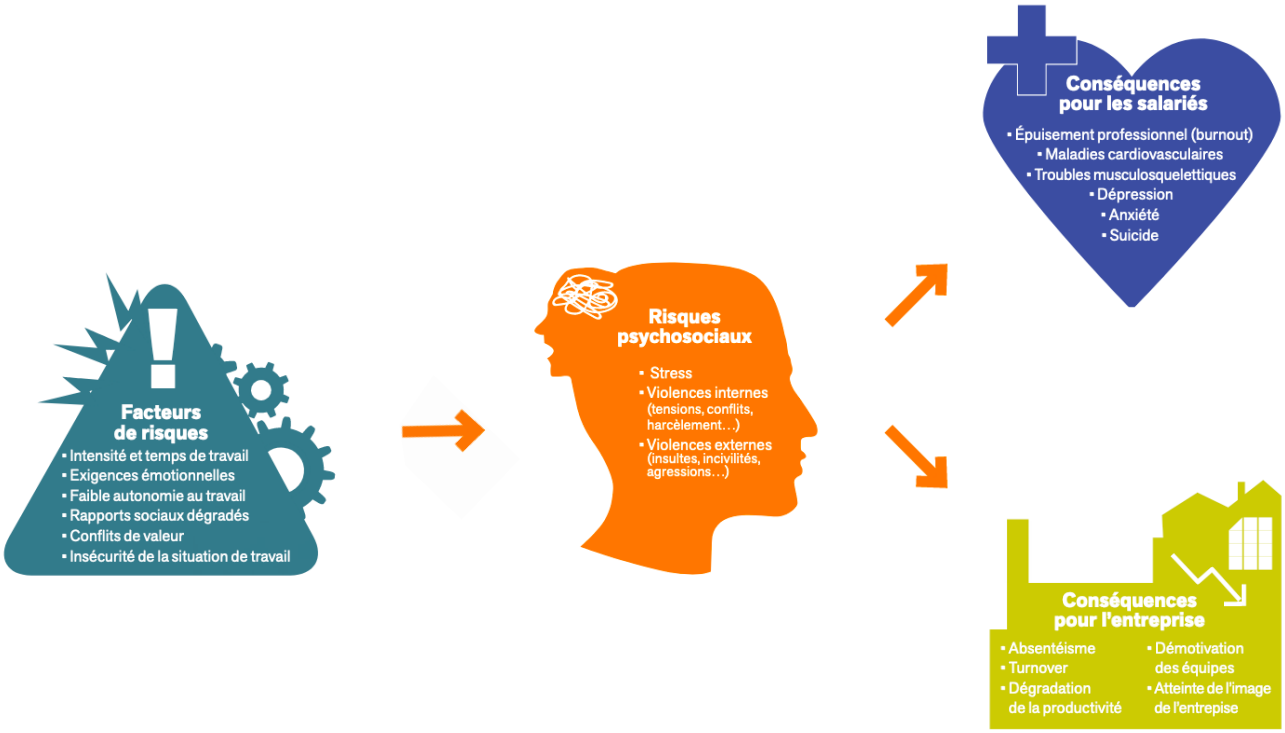
D'autres risques ont été relevés propres à l'activité de plasturgie cette fois-ci : les risques de coupures, d'écrasements, de brûlures, de produits chimiques, d'intoxication et de bruit...



SOURCE

2.2 Les risques psychosociaux

De quoi parle-t-on ? troubles de la concentration, troubles du sommeil, irritabilité, nervosité, stress, fatigue importante, burn-out, violences internes ((au sein de l'entreprises par des salariés) : harcèlement moral, sexuel, conflits ...), violences externes ((sur des salariés par des personnes externes à l'entreprises) : insultes, menaces, agressions ...), dépression...
Les facteurs de risques sont nombreux. Ils peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail : surcharge de travail, temps de travail, exigences émotionnelles, stress, faible autonomie au travail, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail...
Le phénomène touche tous les secteurs d'activité. Les RPS ont un impact sur la santé des collaborateurs mais ils ont également un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail, TMS...).



© Éva Minem/INRS

SOURCE

Il est possible pour l'entreprise de prévenir les RPS.

Comme l'impose la réglementation, les RPS sont des risques professionnels à évaluer pour mettre en place des mesures de prévention adaptées :

- une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation à privilégier,
- une démarche de Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail,
- l'implication des salariés et des membres du CSE est à systématiser.

Au sein du parcours, les TPE-PME ont eu à expérimenter "l'exercice du consultant" à savoir raconter une situation vécue ou observée, en lien avec les RPS, où l'entreprise a souhaité avoir un éclairage de ses pairs pour gérer la situation (2 minutes les faits, 1 minute de questions factuelles, 10 minutes de discussion sans interruption, 2 minutes de retours d'expériences).

Cet exercice fort en émotion a illustré le désarroi souvent ressenti par la Direction face aux RPS. Les échanges entre entreprises ont permis de dégager des analyses de situations et de causes, pour aboutir à des actions de prévention. Il a été conseillé aux TPE-PME de faire appel à leur service de prévention et de santé au travail pour les accompagner.

2.3 La santé du dirigeant

Lorsque l'on parle de la prévention de la santé et la réduction des risques professionnels au travail, il est important d'aborder et de ne pas oublier la santé du chef d'entreprise.

Pris dans son quotidien, le dirigeant de TPE-PME ne se ménage généralement pas. Pourtant l'engagement important du chef d'entreprise et de son comité de direction font souvent oublier la santé même de ceux qui dirigent.

Même si leur santé physique et mentale semble solide selon l'étude "Opinionway", "Forme & Etat d'esprit des dirigeants" pour la fondation MMA, mai 2023, "83 % des chefs d'entreprises se déclarent en bonne santé physique et 77 % en bonne forme psychologique, un niveau qui reste stable d'années en années", l'inquiétude reste néanmoins présente.

- "La majorité des dirigeants consultent un professionnel de santé uniquement en cas de problème (59%) notamment avant 50 ans (66%). Ce suivi médical régulier pouvant être rendu compliqué par les contraintes liées à l'activité et le manque de temps découlant de leur activité."
- "En 2023, près d'un dirigeant sur trois déclare avoir déjà renoncé à consulter un médecin au cours des 12 derniers mois."
- "Pour rester en forme, la plupart des dirigeants s'appuient sur trois piliers : l'hygiène de vie (82%), la prise de recul via des moments de détente (78%) et le soutien de leur entourage (66%)".

Voici quelques exemples des risques du chef d'entreprise : isolement, charge mentale, surcharge de travail, risques routiers, stress, insécurité économique, l'enjeu de garder ou d'accéder à un bon équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce renoncement, qui pourrait impacter la santé même du dirigeant, pourrait également entraîner des conséquences sur l'entreprise. **On sait depuis toujours que le dirigeant ou les membres du Comité de Direction peuvent être des modèles dans l'entreprise. L'exemplarité dans le domaine de la Santé Sécurité au Travail permettra de mobiliser les collaborateurs.**

SOURCE SOURCE

2.4 L'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Le DUERP est l'un des outils essentiels pour la gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail. Convaincre les collaborateurs de son importance est un véritable défi pour les entreprises ; d'autant que les entreprises appréhendent différemment le DUERP en fonction de leur taille, de leur organisation ...

- Les entreprises disposant de ressources internes dédiées à la Santé Sécurité au Travail éprouvent finalement peu de difficultés dans la rédaction du DUERP. En effet, les professionnels tels que les RH, les responsables QHSE mettent en place une stratégie tournée vers la Santé Sécurité au Travail en accord avec la Direction d'entreprise. La difficulté pour ces entreprises réside plutôt dans l'engagement des collaborateurs dans la Santé Sécurité au Travail.
- Les TPE-PME avec un plus petit effectif et ne disposant pas de ressources en interne dédiées spécifiquement à la Santé Sécurité au Travail, éprouvent des difficultés dès la rédaction du DUERP. En effet, pour une TPE-PME, la gestion des priorités peut s'avérer difficile car les rythmes sont soutenus (aussi bien pour la Direction que les collaborateurs ...). Certaines disposent d'un CSE, d'autres n'en ont pas. Le pilotage au quotidien a beaucoup de mal à laisser la place à une construction structurée de la prévention Santé Sécurité au Travail. Le DUERP est souvent vécu par les TPE-PME comme un document fastidieux à réaliser et à mettre à jour. Ce document est pourtant le socle de la prévention pour identifier, prioriser les actions et donner de la visibilité aux collaborateurs. Le DUERP pourrait devenir, si le chef d'entreprise arrive à « le faire descendre sur le terrain », un outil puissant de prévention.

Ce sujet est si important qu'il a été traité lors des 6 ateliers webinaires proposés dans le parcours. Les objectifs étaient de faire comprendre aux participants l'utilité de ce document, de les exercer à procéder à une bonne évaluation des risques, de les aider à la définition d'actions de prévention et enfin, qu'ils envisagent le DUERP comme un outil de pilotage (amélioration continue).

Dans ce but, il est nécessaire de rappeler :

- les exigences réglementaires (2.4.1),
- l'évaluation des risques professionnels et l'établissement d'un plan d'actions (2.4.2),
- les éléments clés pour faire vivre le DUERP et en faire un outil de pilotage (2.4.3),
- l'importance d'impliquer les membres du CSE dans le DUERP (2.4.4).

2.4.1 Les exigences réglementaires

La loi du 2 août 2021 renforce le rôle du DUERP et met à la charge du chef d'entreprise de nouvelles obligations.
Par principe, chaque entreprise a l'obligation d'évaluer les risques professionnels sous peine de sanctions et d'assurer la Santé Sécurité de ses équipes par des actions de prévention adaptées. L'évaluation de ces risques professionnels, les actions existantes et les actions à mettre en place doivent être transcrites au sein d'un document : le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Le DUERP est le point de départ de la prévention des risques professionnels et un outil de pilotage.
Celui-ci doit être régulièrement mis à jour, a minima une fois par an et permettre la mise en place d'actions de prévention au sein de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 11 salariés sont désormais exonérées de cette mise à jour annuelle sauf s'il y a des décisions d'aménagements modifiant les conditions de travail, impactant la Santé Sécurité au Travail, toutes informations supplémentaires intéressant l'évaluation des risques professionnels...

Ce document doit être transmis au service de prévention et de santé au travail auquel il peut faire appel pour une aide à l'établissement du DUERP. Il doit intégrer des éléments concernant la SQVCT et prendre en compte les effets combinés des agents chimiques dangereux en cas d'exposition successive ou simultanée à plusieurs agents.

Pour évaluer les risques et établir son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, l'entreprise peut faire appel :

- aux membres du CSE et sa Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Le CSE doit être consulté sur le DUERP,
- aux salariés compétents,
- aux services de prévention et de santé au travail,
- éventuellement des intervenants spécialisés (CARSAT, Anact, Cap Emploi, etc.).

Le DUERP doit être conservé désormais avec ses différentes versions successives, au moins pendant 40 ans afin d'assurer une traçabilité des expositions aux risques des salariés.

L'article R. 4121- 4 du Code du travail précise la liste des personnes et instances qui doivent avoir accès au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et ses précédentes versions.

Le document doit être dématérialisé c'est-à-dire déposer sur un portail numérique géré par les organisations professionnelles employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, à compter du :

- 1er juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- 1er juillet 2024 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés

Les résultats de l'évaluation des risques mènent à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) contenant :

- les mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les mesures de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels. Chaque mesure doit être détaillée tant au niveau de son exécution, ses indicateurs et son coût,
- les ressources et le calendrier.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

- Les résultats de l'évaluation mènent sur l'identification des actions de prévention des risques professionnels. Pas de PAPRIPACT demandé.

2.4.2 L'évaluation des risques et l'établissement d'un plan d'actions

Pour rédiger un DUERP, il est important de connaître et de respecter chacune des étapes nécessaires à sa réalisation.

- **Définir les unités de travail :**
  - décomposer les activités de l'entreprises et les processus,
  - délimiter les unités de travail (exemple : une ligne de production, une équipe de travail, un poste individuel ...),
  - déterminer l'organisation de ces unités (horaires de travail, zone de production ...)
  - identifier les responsabilités et les tâches de chacun.

- **Identifier les familles de risques professionnels :**
  - analyser les activités (utilisation d'outils (machines, produits ...), actions de l'Homme, environnement de travail ...).
  - regrouper les risques par familles.

SOURCE

- **Relever les situations dangereuses :**
  Identifier les dangers potentiels qui pourraient causer des dommages aux collaborateurs (chutes, mauvaises postures, brûlures, exposition à des produits chimiques, risques psycho sociaux ...),

- **Evaluer la gravité et la probabilité des risques :**
  Ainsi pour chaque famille de risques identifiée, il convient d'évaluer la gravité des dommages potentiels et la probabilité d'occurrence par une échelle de gravité, de fréquence et de résultat préalablement décidée par l'entreprise.

Une exemple d'échelle de gravité et de fréquence :

La gravité des dommages potentiels		
1	Faible	Inconfort, accident ou maladie sans arrêt de travail, mineur
2	Moyenne	Accident ou maladie avec arrêt de travail
3	Grave	Accident ou maladie avec incapacité permanente partielle, irréversible

La fréquence d'exposition des salariés aux dangers					
		Jour	Semaine	Mois	Année
1	Occasionnelle	< 30 min	< 2 heures	< 1 jour	< 15 jours
2	Intermittente	30-120 min	2-6 heures	1-6 jours	15 jours-2 mois
3	Fréquente	2-6 heures	1-6 jours	6-15 jours	2-5 mois
4	Permanente	> 6 heures	> 3 jours	> 15 jours	> 5 mois

L'évaluation du risque est formalisée par la formule :

Résultat = Gravité X Fréquence

Ce résultat permet de classer le risque dans les catégories Acceptable/Faible/Moyen/Significatif.

Exemple de cas fictif :
Dans une entreprise, deux risques ont été identifiés :
- Conséquence de la situation 1 : 3 accidents du travail mortels,
- Conséquence de la situation 2 : 4 accidents du travail bénins + 1 accident du trajet (fracture de la jambe)

Laquelle de ces situations doit être traitée en priorité ?

Compléments d'informations :

- **Situation 1 :** Crash d'un avion sur le parking de l'entreprise.

- **Situation 2 :** Sol de l'atelier poussiéreux et encombré.

Exemple de rédaction du DUERP :

Risques identifiés	Situations dangereuses ou défauts relevés	G	F	R = G x F	Evaluation des risques			
					Acceptable	Faible	Moyen	Significatif
Autres risques	Le passage des avions plusieurs fois par jour en phase de décollage au-dessus de l'entreprise	4	1	4				
Risque de chute	Le salarié se déplace dans l'atelier sur un sol glissant	2	4	8				

Le risque de chute est donc à traiter avant le risque de crash d'avion.

- **Identifier les actions préventives mises en place dans l'entreprise et à mettre en œuvre :** Pour cela, il est important de connaître et se référer aux 9 principes généraux de prévention issues de l'article L4121-2 du Code du Travail. C'est en fonction de toutes ces informations, de la réalisation de toutes ces étapes que des actions préventives à mettre en place pourront être définies par l'entreprise.
- **Evaluer la maîtrise du risque :**
  - réaliser un état des lieux sur le terrain,
  - estimer la maîtrise du risque (exemple d'échelle : niveau 1 bonne maîtrise, niveau 2 maîtrise insuffisante, niveau 3 maîtrise très insuffisante). Cette étape est très subjective selon l'entreprise et les personnes.
- **Définir les priorités d'actions :** priorité faible, moyenne, maximale par exemple.

Gris : priorité maximale - extrêmement urgent
Bleu foncé : urgent
Bleu turquoise : priorité moyenne – à traiter rapidement
Bleu clair : priorité faible

Evaluation des risques			
Significatif			Priorité maximale
Moyen		Priorité moyenne	
Faible Acceptable	Priorité faible		
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
	Bonne maîtrise	Maîtrise insuffisante	Maîtrise très insuffisante

Niveau maîtris

Établir un plan d'actions.

Modèle d'actions :

Personnes chargées des actions	Suivi des actions			
	Date de prise de décision	Délai de mise en œuvre	Coût	Réalisé le

Résultat : le DUERP est établi et contient un plan d'actions qui permettra de le faire vivre.

RESSOURCES UTILES :

POUR L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

Brochure « Evaluation des risques professionnelles, aide au repérage dans les PME-PMI : Evaluation des risques professionnels - Brochure - INRS : https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20840

Evaluation des risques professionnels (carsat-ra.fr)
https://www.carsat-ra.fr/home/entreprise/decouvrir-loffre-de-service-en-prevention/evaluation-des-risques-professionnels.html

POUR CONSTRUIRE SON DUERP :

Outil générique OIRA de l'INRS : OiRA - Évaluation interactive des risques en ligne (europa.eu)
https://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html

https://oira.osha.europa.eu/oira-tools/fr/generique/oira-generique/@@login?came_from=https%3A%2F%2Foira.osha.europa.eu%2Foira-tools%2Ffr%2Fgenerique%2Foira-generique#login

Une solution gratuite pour réaliser son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels. L'OIRA permet à l'employeur de faire un diagnostic des risques liés à son activité puis d'évaluer ses risques, afin de formaliser et d'éditer son document unique. Il bénéficie alors d'un plan d'action de prévention spécifique à son entreprise.

Une démarche en 4 étapes : identifier et évaluer les risques, hiérarchiser les risques, proposer des actions de prévention, éditer le DUERP et son plan d'action.

Risques professionnels : La déclaration et l'évaluation | ameli.fr | Entreprise
https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/prevention/piloter/declarer-evaluer-duer

Réalisez votre premier document unique (DU) - Prévention BTP (preventionbtp.fr)
https://www.preventionbtp.fr/ressources/documentation/outil/realisez-votre-premier-document-unique-du_F4NauWE7NToBM47y7B5PBU

Réalisez votre évaluation des risques avec MonDOCunique Plus - Prévention BTP (preventionbtp.fr)
https://www.preventionbtp.fr/ressources/documentation/outil/realisez-votre-evaluation-des-risques-avec-mondocunique-plus_4PG56F4bsLnGjtBuVWi2e8

Exemple de document unique :

Risques identifiés	Situations dangereuses ou défauts relevés	G	F	R = G x F	Evaluation des risques				Actions de prévention existantes	Maîtrise du risque	Actions de prévention à mettre en place	Priorités	Personnes chargées des actions	Suivi des actions		
					Acceptable - inférieur ou égal à 4	Faible - de 5 à 8	Moyen - de 9 à 12	Significatif - à partir de 13						Date de prise de décision	Délai de mise en œuvre	Réalisé le
Risques liés à l'activité physique	Les salariés effectuent tous les jours de la manutention manuelle de ramettes papier A3 (5kg) pendant 4 heures.	2	3	6					Formation gestes et postures	2	Prévoir un outil d'aide à la manutention à ventouse		Responsable de production	01/02/2024	4 mois	
Risques routiers en mission	Les salariés effectuent 70 000 km par an.	4	4	16					Véhicules entretenus	2	Prioriser les transports en commun (Avion, Train) et la visioconférence, Organiser une formation aux risques routiers		Chef d'entreprise	01/02/2024	4mois	
	Les salariés reçoivent des communications téléphoniques pendant leurs déplacements routiers.	4	3	12					Kits mains-libres Bluetooth	2	Utiliser une application du type "Mode conduite" pour bloquer les appels pendant la conduite					
	Consommation d'alcool et/ou substances illicites au volant.	4	3	12					Fournitures d'éthylotests	2	Formation sur les risques dus aux addictions en impliquant le CSE et le service de prévention et de santé au travail		Responsable Ressources Humaines et managers	01/02/2024	6 mois	
Risques chimiques	Les salariés utilisent des produits chimiques dangereux, le stockage est non approprié.	3	3	9					Gants et masques, Formations risques chimiques	3	Former à nouveau aux risques chimiques et aux règles de stockage, Mettre en place des dispositifs de stockage appropriés		Responsable Ressources Humaines	01/02/2024	1 mois	23/02/2024
											Si possible : mettre en place un produit moins nocif		Responsable de production		6 mois	
Risques électriques	Des caches de prises de courant extérieures ont été enlevés, risque en cas de projections d'eau	4	3	12					Aucune	3	Faire installer des nouvelles prises de courant conformes		Responsable maintenance	01/02/2024	2 semaines	08/02/2024
Risque incendie	Peu de salariés formés à la manipulation des extincteurs et à la conduite à tenir en cas d'incendie	4	2	8					Extincteurs contrôlés tous les ans	2	Faire appel à un organisme de formation spécialisé, Déclencher l'alarme incendie, Observer les comportements et corriger si besoin (exercices d'évacuation tous les 6 mois)		Responsable QHSE	01/02/2024	6 mois	
Risque accident circulation	La visibilité en sortie du parking situé en sous-sol et donnant accès direct sur une rue de plus en plus passante n'est pas optimale	4	1	4					Mise en place d'un miroir permettant de voir les autres véhicules arriver dans la rue, panneau avertisseur et gyrophare	1	Contacter les services de la mairie concernant les dispositions complémentaires à envisager		Chef d'entreprise	01/02/2024	6 mois	

VOLVO

2.4.3 Les éléments clés pour faire vivre le DUERP et en faire un véritable outil de pilotage

Pour faire vivre un DUERP et s'en servir comme un outil de pilotage, le chef d'entreprise doit :

- désigner un responsable de l'action (en impliquant nécessairement les salariés et les membres du CSE) et définir une date butoir de réalisation du document,
- contrôler la mise en place des actions et désigner un référent pour réaliser ce contrôle,
- réévaluer de manière globale les risques professionnels ainsi que les moyens de prévention au sein de l'entreprise (au moins une fois par an). Il convient une nouvelle fois d'impliquer les salariés dans cette évaluation notamment au regard du concept "travail prescrit/travail réel".

En effet, le travail prescrit correspond à ce qui est officiellement prévu dans les procédures, les fiches de poste selon la vision et l'organisation de l'entreprise. A contrario, le travail réel correspond au travail réellement exercé par le salarié avec des adaptations, des ajustements du quotidien par rapport aux exigences des situations de travail. Cette différence peut avoir des impacts tant sur la productivité/performance des salariés, la Qualité du travail, la satisfaction au travail mais surtout sur la Santé-Sécurité au Travail des collaborateurs. Il est donc essentiel d'impliquer les collaborateurs et les membres du CSE dans la rédaction du DUERP.

- communiquer sur le DUERP et son plan d'actions auprès des collaborateurs et des membres du CSE.

Voici quelques exemples d'actions pour impliquer les salariés et les membres du CSE dans la participation aux DUERP :

- réaliser des réunions Santé et Sécurité, des ¼ d'heure sécurité pour sensibiliser les salariés aux risques identifiés et aux moyens de prévention qu'ils ont à leur disposition (expliquer brièvement ce qu'est le DUERP). Être pédagogue.
- impliquer les salariés en réalisant un grand tri et un grand rangement d'un dépôt par exemple pendant une journée puis conserver ce rangement et cette organisation par la suite. Le manager doit expliquer les raisons et les objectifs de ce rangement (charges lourdes rangées à hauteur d'Homme, limitation du stockage en hauteur, allées dégagées ...).
- impliquer les salariés en étudiant de manière collaborative la mise en place d'un nouvel équipement (recueillir leurs avis, réaliser des tests, choix des équipements de protection individuelle ...).
- évacuer les produits chimiques non utilisés, vérifier l'étiquetage et les conditions de stockage de ces produits avec les salariés. Expliquer aux salariés les conditions de stockage et d'utilisation de ces produits chimiques.
- établir des fiches de poste "Machines" conjointement avec les opérateurs.
- réaliser des exercices d'évacuation incendie avec les collaborateurs.
- favoriser la remontée des situations dangereuses, les analyser et prendre des mesures correctives.
- s'assurer qu'un salarié avant d'effectuer une opération à risque a bien compris le mode opératoire établi.
- nommer un référent Santé Sécurité dans une équipe.
- un salarié compétent, formé, peut établir un Document Unique. Si tel n'est pas le cas, l'insuffisance du Document Unique et donc la nullité, pourra être retenue en cas d'accident du travail. Il est également possible de faire appel à un intervenant en prévention des risques professionnels.

2.4.4 L'importance d'impliquer également les membres du CSE dans le DUERP

Le DUERP est un document obligatoire. Impliquer les collaborateurs et les membres du CSE dans la rédaction présente plusieurs avantages pour le chef d'entreprise.

Les membres du CSE sont souvent des représentants de salariés et ont donc une connaissance directe des conditions et environnement de travail. Ils ont de l'expertise et de l'expérience à transmettre (informations supplémentaires sur les incidents passés par exemple).

Leur implication permet de :

- enrichir le processus d'évaluation des risques professionnels,
- renforcer l'acceptation des mesures de prévention par les salariés et les membres du CSE car ils ont été consultés,
- partager les responsabilités de la gestion des risques professionnels entre le chef d'entreprise, les collaborateurs et leurs représentants,
- promouvoir la culture de prévention Santé Sécurité au Travail au sein de l'entreprise.

2.5. L'adhésion des collaborateurs en matière de Santé Sécurité au Travail

Le changement n'est pas naturel pour la plupart des individus. C'est pourquoi tout changement doit être défini dans sa vision et sa signification. Le chef d'entreprise entouré de son Comité de Direction doit construire une vision partagée sur la Santé et la Sécurité au Travail en impliquant les collaborateurs. Chaque personne de l'entreprise a un rôle à jouer et doit se sentir concernée quant à ces enjeux.

Pour susciter l'adhésion des collaborateurs, le chef d'entreprise doit prendre en considération divers paramètres : le rôle crucial du manager de proximité (2.5.1), avoir une communication ajustée (2.5.2) et établir un plan d'actions clair via la matrice d'Eisenhower (2.5.3).

2.5.1 Le rôle crucial du chef d'entreprise et/ou du manager de proximité selon la taille de l'entreprise

En matière de Santé, Sécurité au Travail, le manager (au sens large chef d'entreprise et/ou manager de proximité) a un rôle crucial. Il doit faire preuve d'assertivité c'est-à-dire avoir une attitude, une posture d'affirmation de soi, tout en respectant autrui. Il doit s'affirmer tout en ayant une attitude respectueuse envers ses collaborateurs, dans le but d'avoir des relations apaisées.

Le manager est notamment responsable de :

- superviser son équipe au quotidien,
- donner une mission qui correspond aux compétences et aptitudes des collaborateurs et à leurs motivations,
- composer des équipes qui se complètent,
- donner du sens au travail, à l'action. Pour cela, il doit savoir donner de la visibilité à la mission, «challenger» le collaborateur avec justesse et lui permettre de sortir de sa zone de confort pour développer ses compétences,
- valoriser les qualités de chacun et tirer profits des points d'amélioration des collaborateurs,
- créer un environnement de travail sécurisé, épanouissant où le dialogue est présent au quotidien et centré sur le travail,
- représenter son équipe auprès de la Direction,
- gérer les conflits si nécessaire,
- pour assurer, gérer et préserver le capital humain de l'entreprise, le manager doit donc savoir :
- donner du feedback à son équipe,
- fixer des objectifs SMART à savoir spécifiques (S), mesurables (M), atteignables (A), réalistes (R) et temporellement définis (T),
- recadrer si nécessaire et déléguer.

2.5.2 La communication autrement

Pour communiquer autrement, le parcours propose aux TPE-PME l'utilisation de la communication non violente (2.5.2.1) ainsi que la culture du feedback régulier (2.5.2.2). Il est important de rappeler que l'efficacité de la communication se mesure à l'effet produit.

2.5.2.1 L'utilisation de la communication non violente

Le chef d'entreprise peut miser sur la communication comme vecteur de changement, de rupture et d'évolution. En matière de Santé Sécurité au Travail, user d'une communication ajustée avec le collaborateur, permet au chef d'entreprise d'accueillir les situations de changement et de repérer les mécanismes personnels qui pourraient provoquer de la résistance. C'est pourquoi, le parcours conseille l'utilisation de la communication non violente.

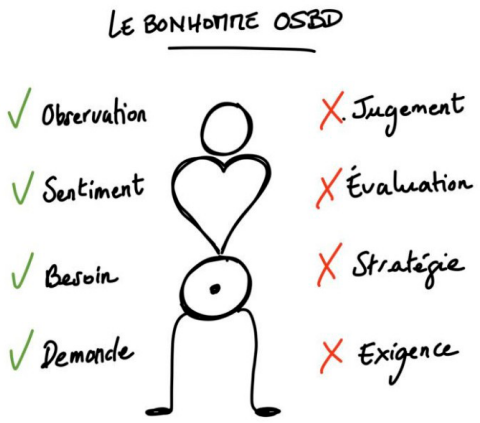
La communication non violente est un processus développé par le psychologue américain Marshall B. Rosenberg dans les années 1960. Il s'agit d'un modèle de communication et de résolution de conflits qui vise à favoriser des échanges respectueux et constructifs entre les individus.

Les principes de la communication non violente incluent le modèle de l'acronyme OSBD :

L'OBSERVATION Décrire objectivement la situation et les comportements observés sans jugement, sans évaluation, ni interprétation.	**LES SENTIMENTS** Exprimer ses émotions en prenant la responsabilité de ses propres sentiments sans blâmer autrui et en employant le "je".
LES BESOINS Identifier et exprimer les besoins fondamentaux qui sont à l'origine de nos émotions, sans parler d'action (un besoin insatisfait = émotion désagréable).	**LES DEMANDES** Formuler des demandes, sans exiger, en respectant certains critères à savoir réalisables, concrètes, précises et formulées positivement. Si cela est possible, que l'action soit faisable dans l'instant présent.

En pratiquant la communication non violente, les individus cherchent à développer leur capacité à écouter activement, à exprimer leurs sentiments de manière constructive, à reconnaître et à respecter les besoins des autres et à trouver des solutions mutuellement satisfaisantes aux conflits.
La CNV est souvent considérée comme un outil puissant pour favoriser la compréhension mutuelle, la coopération et la résolution pacifique des conflits.

Appliquée dans le contexte professionnel, en entreprise, la CNV offre des avantages significatifs pour améliorer la qualité des interactions et des relations entre les membres d'une équipe ainsi que pour résoudre les conflits de manière constructive. **La CNV joue un rôle essentiel dans la promotion d'une culture d'entreprise basée sur le respect, la confiance et la collaboration, ce qui contribue à ancrer et intégrer une culture de prévention Santé Sécurité au Travail.**



SOURCE

2.5.2.2 La culture du feedback régulier

Favoriser une culture du feedback en entreprise est essentielle pour encourager le développement professionnel, renforcer les relations interpersonnelles et promouvoir l'amélioration continue.
Le feedback consiste à faire un point régulier sur des faits ou des actions concrètes tout en y incluant des axes d'amélioration avec le salarié.

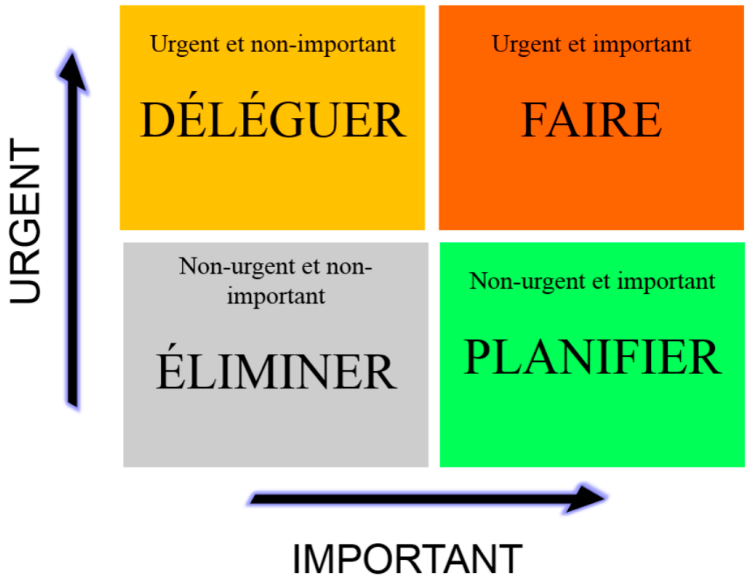
Pour cela, le manager doit :

- promouvoir la transparence et l'ouverture en créant un environnement où les collaborateurs se sentent en sécurité pour partager leurs opinions et leurs idées sans craindre de représailles.
- fournir des formations sur le feedback en offrant des sessions de formation sur la manière de donner et de recevoir un feedback constructif. Les collaborateurs peuvent apprendre des techniques pour formuler des commentaires de manière efficace et respectueuse ainsi que pour accepter les feedbacks de manière constructive.
- donner l'exemple au niveau de la Direction : Les dirigeants et les managers doivent montrer l'exemple en sollicitant activement les feedbacks, en les prenant en compte et en montrant leur volonté de s'améliorer en fonction des retours reçus. Cela encourage les autres membres de l'équipe à faire de même.
- établir des processus formels de feedback en mettant en place des systèmes formels de feedback, tels que des évaluations périodiques des performances, des réunions individuelles régulières entre les managers et les employés ou des sondages anonymes sur le climat organisationnel.
- créer un système de reconnaissance et de récompense des salariés qui donnent et reçoivent un feedback de manière constructive.
- encourager le feedback à 360 degrés en favorisant les échanges de feedback à tous les niveaux de l'organisation, y compris entre pairs, de manière ascendante (de la part des salariés vers la Direction) et de manière descendante (de la Direction vers les salariés). Cela permet une perspective plus complète et équilibrée sur les performances et les besoins de développement.

2.5.3 L'établissement d'un plan d'action via l'utilisation de la matrice d'Eisenhower

La devise du parcours est la nécessaire mise en place en entreprise de la politique "des petits pas". Celle-ci est la prise en considération des priorités de l'entreprise tout en impulsant des actions Santé Sécurité concrètes au quotidien.
Il s'agira donc de gérer ses priorités en entreprise, associer ses collaborateurs aux actions/idées, donner du sens, prendre le temps d'expliquer les objectifs, les enjeux, les bénéfices à l'ensemble des membres de l'entreprise.

Pour cela, le parcours préconise l'utilisation de la matrice d'Eisenhower. Celle-ci est un outil de gestion du temps et de priorisation des tâches qui porte le nom de Dwight David Eisenhower, chef militaire et ancien Président des Etats-Unis.
La matrice d'Eisenhower classe les tâches en fonction de deux critères principaux : l'urgence et l'importance. Elle est souvent représentée sous forme d'un tableau à quatre quadrants et peut être appliquée à la Santé, Sécurité au Travail en entreprise.



SOURCE

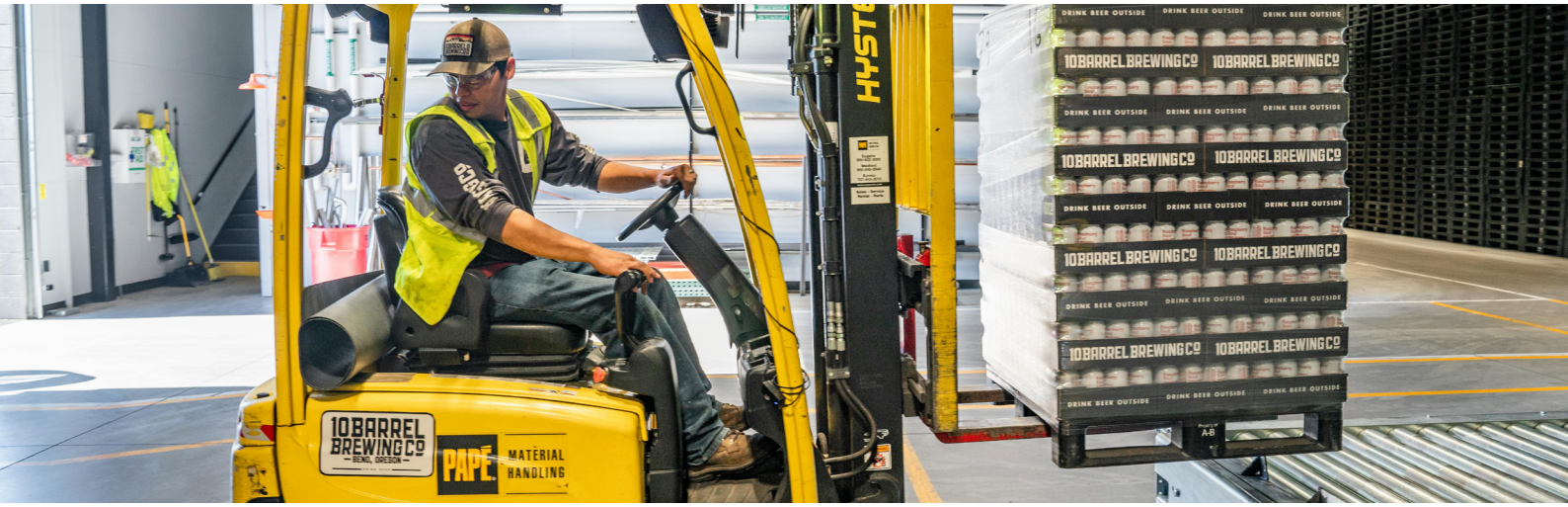
Par exemple, adapté à l'action d'un manager de proximité :

- **Tâches importantes et urgentes :** ces tâches nécessitent une action immédiate et sont donc à traiter en priorité par le manager.
- **Tâches importantes mais non urgentes :** ces tâches sont importantes pour les objectifs à long terme mais elles ne nécessitent pas une action immédiate. Elles devront être planifiées et gérées pour éviter qu'elles ne deviennent urgentes plus tard.
- **Tâches non importantes mais urgentes :** ces tâches peuvent sembler pressantes mais ne contribuent pas nécessairement aux objectifs à long terme. Il est possible de tenter de les déléguer ou de les minimiser.
- **Tâches non importantes et non urgentes :** ces tâches sont souvent des distractions et ne contribuent pas significativement aux objectifs. Elles peuvent être évitées ou reportées.

En appliquant la matrice d'Eisenhower à la Santé, Sécurité au Travail, les membres de l'entreprise (chef d'entreprise, RH, manager, responsables Santé Sécurité ...) peuvent identifier et hiérarchiser les tâches en fonction de leur impact sur la réduction des risques professionnels. **C'est une aide pour gérer son temps, ses priorités, pour concentrer les ressources et les efforts là où ils sont le plus nécessaires (prévenir les accidents et les blessures en milieu de travail), pour établir un plan d'actions concret.**

D. Exemples de bonnes pratiques Santé Sécurité au Travail à mettre en œuvre par les TPE-PME

Tout au long des différentes étapes du parcours, les entreprises se sont livrées sur leurs expériences, les problèmes rencontrés mais aussi sur les bonnes pratiques qu'elles ont expérimentées.
La mise en œuvre de ces bonnes pratiques favorise l'ancrage de la culture de Prévention Santé Sécurité au sein de l'entreprise. Voici un petit échantillon de bonnes pratiques accessibles pour les TPE-PME ; les équipements Santé Sécurité (1), l'organisation du travail (2), l'observation du travail (3), les formations et sensibilisations (4), le management de la Santé Sécurité au Travail (5).



1. LES ÉQUIPEMENTS SANTÉ SÉCURITÉ

- **LES MOYENS D'AIDES À LA MANUTENTION ET PORT DE CHARGES (**diables, chariots élévateurs, revêtement de sol antidérapant etc.).
- **LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE.** Comme le dispose l'article R233-83-3 du Code du travail, les EPI « sont des dispositifs ou des moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa Santé principalement au travail". Il s'agit donc par exemple de chaussures de sécurité, de gilet…
- **LA SIGNALÉTIQUE SÉCURITÉ** (exemple : panneau de signalétique sécurité "info accidents", "flash info dans les services", affiches Santé Sécurité au Travail, marquage au sol …). La signalétique sécurité est à afficher sur des lieux stratégiques, visibles par tous les salariés. Peuvent y être inscrits par exemple : le nombre d'accidents depuis une date, le nombre total de jours d'arrêt de travail, le nombre de jours sans accident …

La signalétique sécurité constitue un moyen efficace pour interpeller les salariés et susciter chez eux une réflexion relative à la Santé Sécurité au Travail. Elle permet aux responsables d'équipe de communiquer, d'effectuer de la prévention et ainsi ancrer une culture de prévention au sein de l'entreprise. Pour les marquages industriels au sol, il existe des couleurs réglementaires à utiliser selon les informations à signaler.

Blanc : Marquage général : voie de circulation, zones stockage…

Jaune : Pour marquer les avertissements et dangers

Rouge : Danger / Interdiction

Bleu : Pour signaler des marquages de protection ou d'obligation.

Vert : Information / Direction

Orange : Stockage de produits chimiques

Gris : Pour effacer les lignes existantes quand il est utilisé sur du béton

Noir : Pour effacer les lignes existantes sur l'asphalte, pour les zébras jaunes et noires situés devant les portes automatiques.

2. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- **5 MINUTES D'ÉCHAUFFEMENt** (avec élastique) chaque matin pour tous les salariés pour atténuer les effets des TMS.
- **LES BRIEFINGS QUOTIDIENs** à organiser où sont transmises les informations de la journée de travail pour vérifier par exemple si :
  - les modes opératoires particuliers ont été bien compris,
  - pour évoquer les situations dangereuses rencontrées la veille…
- **LES ESPACES DE DISCUSSION AU TRAVAIL** doivent permettre d'échanger et parler "du travail réel" et peuvent être animés par les managers. Ils doivent y débattre ensemble et confronter librement leurs idées. Cet espace doit être un environnement ouvert, un lieu d'écoute active pour favoriser un climat de confiance où les collaborateurs se sentent à l'aise pour exprimer leurs préoccupations et partager leurs idées. Il faut créer de la consultation et de la participation. L'intérêt d'un tel espace est d'analyser de façon collective les dysfonctionnements de terrain afin d'apporter des solutions dites « locales ». Les salariés sont ainsi plus impliqués dans l'activité de leur entreprise. Divers sujets peuvent être abordés au cours de ces espaces comme les conditions de travail, le management, les accidents du travail, l'élaboration de politiques Santé Sécurité au Travail ainsi que la mise en œuvre des mesures de prévention par exemple. Cet espace de discussion permet également de définir et rétablir des objectifs clairs en matière de Santé et de Sécurité au Travail et de les communiquer aux équipes (compréhension des rôles de chacun et de leurs responsabilités). L'impact devrait être très positif pour l'amélioration des pratiques grâce aux solutions trouvées en commun. L'impact sera également manifeste sur les relations entre managers, salariés et le CODIR.

Pour les toutes petites entreprises, ce peut être tout simplement des temps informels comme des discussions autour de la machine à café…

RESSOURCES UTILES :

- **ESPACES DE DISCUSSION**

Kit méthodologique en ligne « Animer des espaces de discussion »
https://www.anact.fr/kit-animer-des-espaces-de-discussion-sur-le-travail

Formation « Mettre en place des espaces de discussion sur le travail »
https://www.anact.fr/formation-mettre-en-place-des-espaces-de-discussion-sur-le-travail-edt

3. L'OBSERVATION DU TRAVAIL

Il ne s'agit pas seulement d'identifier les mauvais gestes mais aussi de comprendre pourquoi les collaborateurs agissent ainsi pour identifier des pistes de progrès opérationnelles ou matérielles.

- **L'ÉTUDE DE CAS CONCRETS À AMÉLIORER EN SITUATION RÉELLE DE TRAVAIL :** choisir un cas de travail qui pose problème ou que l'entreprise souhaite améliorer et l'étudier en échangeant avec les collaborateurs en situation réelle de travail (dysfonctionnements, diversité des situations …), permet de faciliter l'identification des pistes d'amélioration. Pour les TPE-PME, il serait intéressant de se fixer un objectif : étudier par exemple 1 à 4 postes de travail par an, en dégageant un peu de temps et de moyens. Si l'entreprise possède un CSE, il est intéressant qu'un de ses membres y participe.
- **LA DÉTECTION DES SITUATIONS DANGEREUSES :** observer l'activité d'un salarié (averti au préalable) durant 15 minutes par son manager par exemple ou un responsable Santé Sécurité au Travail. Sont observés les bons et mauvais gestes effectués par le salarié. L'intérêt est de détecter en amont les risques professionnels afin de prévenir les presqu'accidents et les accidents du travail. Un débriefing est nécessaire avec le salarié pour comprendre les causes du dysfonctionnement puis une nouvelle observation est programmée ultérieurement pour vérifier s'il y a amélioration. Cela nécessite un accompagnement des observateurs, des observés avant et après l'observation puis un suivi ultérieur.

- **LE TOUR TERRAIN :** observer globalement l'activité, l'environnement et le site de travail (...) pour détecter les mauvaises pratiques, les risques susceptibles d'engendrer des accidents, des risques professionnels et mettre en œuvre des mesures d'amélioration. Il est important d'impliquer de faire participer le CSE.
- **LA CHASSE AUX RISQUES :** mettre en place des visites croisées entre les différents services, les différents sites avec la participation des collaborateurs et/ou du CSE.
- **LES AUDITS SÉCURITÉ :** les audits Santé Sécurité en interne en faisant participer les collaborateurs et en externe (par des responsables d'autres sites par exemple si l'entreprise possède plusieurs sites). Cette initiative favorise le partage d'expériences, bien que difficile à mettre en œuvre compte tenu de la charge de travail de l'ensemble des acteurs d'une TPE-PME. Bien souvent, une/deux journée suffisent.
- **LORS DES ENTRETIENS ANNUELS D'ÉVALUATION DES SALARIÉS**, il conviendrait de définir des objectifs Santé Sécurité au Travail et récompenser l'atteinte des objectifs et les idées innovantes par une prime.

Ces bonnes pratiques sont des actes managériaux visibles par les équipes, les salariés peuvent eux-aussi interpeller les managers sur les problèmes rencontrés. C'est l'occasion pour les équipes de Direction, les managers, les membres du CSE (...) d'être en contact avec les salariés, de "prendre le pouls" de la structure sans être sous surveillance. Elles contribuent au développement de la culture de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise.

RESSOURCES UTILES :

- **FORMATION EN LIGNE - GRATUITE : ACQUÉRIR DES BASES EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

https://www.inrs.fr/services/formation/doc/stages.html?refINRS=@01001_2024

- **CHOISIR ET METTRE EN PLACE LES BONNES MESURES**

Fiches - INRS

https://www.inrs.fr/publications/fiches-solutions.html

- **COMMENT BIEN CHOISIR SON MATÉRIEL | AMELI.FR | ENTREPRISE**

https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/prevention/piloter/bien-choisir-son-materiel

4. LES FORMATIONS ET LES SENSIBILISATIONS

- **L'ACCUEIL SÉCURITÉ DES NOUVEAUX SALARIÉS ET LEUR INTÉGRATION :** 1/4 des accidents du travail concernent des salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté au poste. Près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des 3 premiers mois suivant l'embauche.
  Source : base EPICEA

L'accueil en entreprise par le manager, le préventeur, le responsable Santé Sécurité au Travail, le RH est particulièrement important. Au cours de cet accueil, une visite de l'entreprise, des sites, axée Santé Sécurité doit être organisée (exemples : points d'évacuation, extincteurs ...). Un quizz sécurité noté peut permettre au manager de vérifier que les règles Santé Sécurité ont bien été intégrées.

La sécurité ne se joue pas seulement dans la connaissance des règles de sécurité mais aussi dans la maîtrise de son travail. L'enjeu dans l'accueil des nouveaux arrivants est donc surtout de les aider à acquérir cette maîtrise et les « ficelles du métier ». D'autres pratiques telles que le tutorat, la montée en charge progressive et le suivi par l'encadrement de l'acquisition des compétences (...) répondent à ce besoin.

Exemple de tutorat : formations pour les nouveaux arrivants au poste en doublure par un salarié expérimenté peuvent être aussi programmées. Le salarié sera évalué par son manager pendant les 15 premiers jours de son contrat par exemple avec plusieurs bilans à X jours.

Il est également important de "recycler les accueils sécurité" des collaborateurs plus anciens et permanents pour une sensibilisation en continue à la Santé Sécurité au Travail. Ces derniers devront actualiser leur formation sécurité en participant de nouveau à un accueil sécurité.

- **LA FORMATION SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL**, habilitations nécessaires, formation régulière aux évolutions techniques du métier

Exemples : CACES, habilitation électrique…

Pour les entreprises de taille plus importante :

- **LA CRÉATION ET LA MISE EN PLACE D'UN INCUBATEUR SÉCURITÉ :** il s'agit d'une zone, d'un espace délimité sur site et dédié à la formation Santé Sécurité au Travail. Peuvent être disposés des EPI, du matériel de travail, des affiches visualisant les consignes Santé Sécurité au Travail, les gestes à adopter par un système de "OK/KO". L'emplacement de l'incubateur sécurité n'est pas neutre. En effet, pour une meilleure visibilité et accessibilité, il peut être placé par exemple au sein d'un site de production, à côté d'une des salles de pause etc. L'incubateur peut être utilisé pour les formations annuelles et pour la formation sécurité initiale lors de l'accueil sécurité. Le contenu de l'incubateur doit être le fruit d'un travail collaboratif entre plusieurs acteurs de l'entreprise : le chef d'entreprise, la RRH, le responsable QHSE, les responsables d'équipe, les collaborateurs et les membres du CSE s'il en existe un. L'incubateur est également un lieu de partage où nouveaux salariés et collaborateurs plus anciens échangent sur les bonnes pratiques.
- **L'ESCAPE GAME D'EXCELLENCE :** un « serious game » où les participants visualisent les erreurs à ne pas commettre via les difficultés rencontrées et réfléchissent ensemble sur les solutions à mettre en œuvre pour améliorer la Santé Sécurité au Travail, la performance, la productivité au travail ainsi que la cohésion d'équipe. En participant à ce jeu, les collaborateurs prennent conscience, de façon ludique, de l'importance à respecter les règles Santé Sécurité au Travail qui sont ainsi mieux retenues. Cette initiative participe donc à la performance de l'entreprise par la compréhension du besoin des clients, par l'approfondissement des connaissances des collaborateurs, la création de leurs propres outils d'amélioration et en conséquence à l'intégration d'une culture de prévention Santé Sécurité au Travail. La participation des membres du CSE à l'escape game sera utile.

RESSOURCES UTILES :

- **OFFRE PREVENTION ASSURANCE MALADIE- RISQUES PROFESSIONNELS (AMELI/ENTREPRISES) INRS**

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/716730/document/cahier-accueillant-2020_assurance-maladie-15122020.pdf

- **NOUVEAUX EMBAUCHÉS. LA DÉMARCHE TUTOPRÉV' - DÉMARCHES DE PRÉVENTION - INRS**

https://www.inrs.fr/demarche/nouveaux-embauches/demarche-TutoPrev.html

5. LES OUTILS DE MANAGEMENT SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

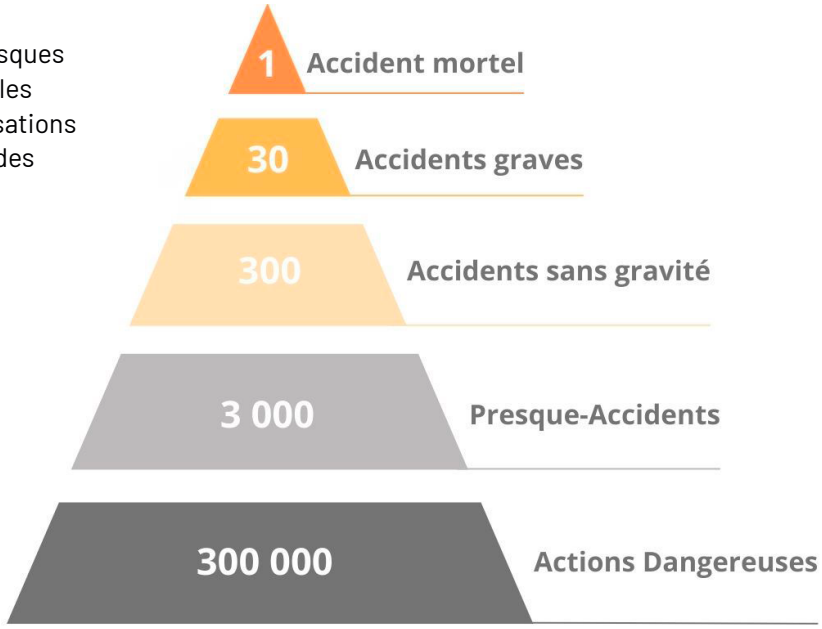
- **LA PYRAMIDE DE BIRD :** La pyramide de Bird est un modèle utilisé en sécurité industrielle pour représenter les incidents qui précèdent généralement les accidents graves. Elle a été développée par Frank Bird Jr., un pionnier dans le domaine de la sécurité industrielle. La pyramide de Bird suggère qu'il existe une relation prédictive entre les incidents mineurs (comme les quasi-accidents, les presqu'accidents ou les incidents sans blessure) et les accidents majeurs. Elle illustre qu'un grand nombre d'incidents mineurs peuvent précéder un accident grave.

Echelle :

- Les actions dangereuses,
- Les presque-accidents,
- Les accidents sans gravité,
- Les accidents graves,
- Les accidents mortels.

Cette pyramide met en évidence l'importance de la prévention des incidents mineurs pour réduire les risques d'accidents majeurs. En identifiant et en corrigeant les causes profondes des incidents mineurs, les organisations peuvent améliorer leur culture de sécurité et éviter des conséquences graves.

SOURCE

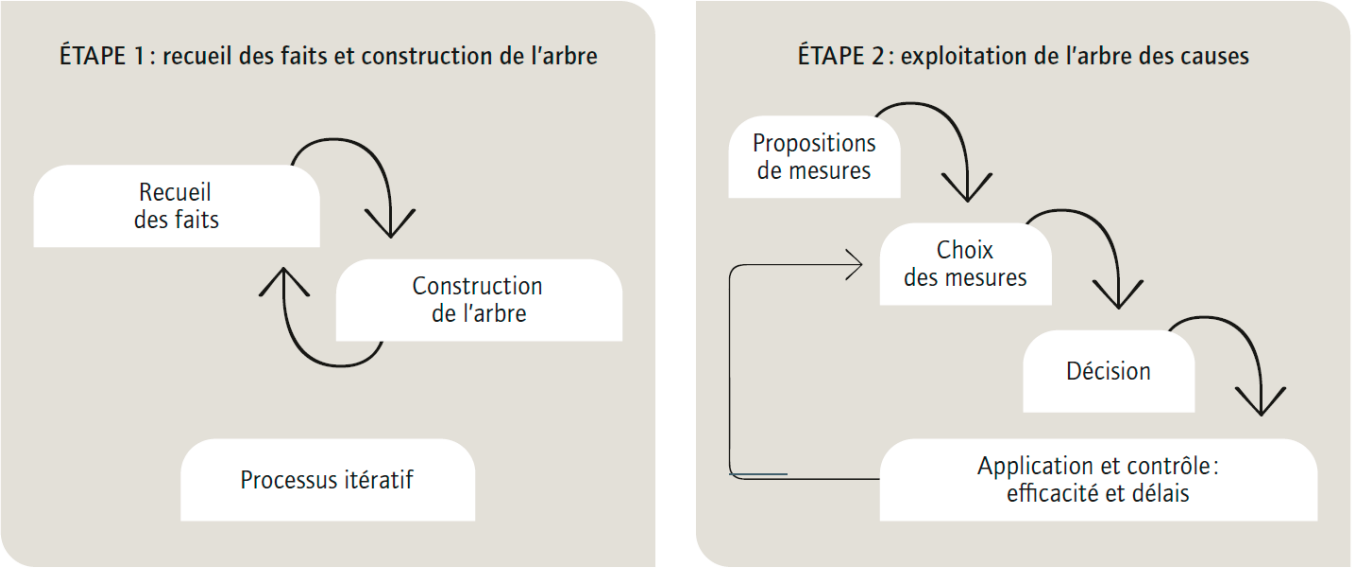


- **L'ANALYSE DES ACCIDENTS :**
  - **PAR L'ANALYSE DES CAUSES :** L'analyse de chaque accident du travail donne lieu à la réalisation d'une analyse managériale. Elle comprend une recherche de tous les éléments factuels qui ont contribué à sa survenance. Cette analyse managériale permet de caractériser l'accident avec l'outil QQOQC (Qui, Quoi, Où, Quand, Comment), de l'illustrer avec des photos et de rechercher les causes racines de l'accident avec le 5 Pourquoi. A partir de cette analyse, l'entreprise décidera des mesures conservatoires puis de prévention les plus appropriées afin de les inscrire dans un plan d'actions. Le suivi des actions et la mesure de leur efficacité permet d'ancrer la démarche de culture de prévention des risques professionnels.
  - **PAR L'ARBRE DES CAUSES :** L'incident, le presqu'accident, l'accident de travail résultent d'une multitude de facteurs. L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) a développé et promeut la méthode de l'arbre des causes pour comprendre les facteurs qui ont contribué à un incident ou un accident. Il s'agit d'une représentation graphique, en arborescence, qui permet de visualiser de manière systématique les différentes causes et leurs interactions.

    Concrètement, l'arbre des causes commence généralement par l'identification de l'incident ou de l'accident comme événement final c'est-à-dire le résultat. Ensuite, les facteurs qui ont directement contribué à cet événement sont identifiés et représentés sous forme de branches. Ces facteurs peuvent être divisés en causes immédiates (par exemple, une erreur humaine ou un défaut de matériel) et causes sous-jacentes (telles que des lacunes dans la formation, des procédures inadéquates ou des problèmes organisationnels).

    Il est donc important de recueillir et questionner « l'ensemble des composantes du système (technique, organisationnel, humain) et leurs interactions.

    L'objectif de l'arbre des causes est d'identifier non seulement les facteurs immédiats qui ont contribué à un incident mais aussi les facteurs sous-jacents qui peuvent être modifiés pour prévenir de futurs incidents similaires. C'est un outil précieux pour l'amélioration continue de la Santé Sécurité au Travail car il permet de cibler les actions correctives et les mesures de prévention les plus efficaces.



Source : INRS, Brochure, L'analyse de l'accident du travail, La méthode de l'arbre des causes, ED 6163, 04/2020

RESSOURCES UTILES :

- **POUR ALLER PLUS LOIN DANS LA MÉTHODE DE L'ARBRE DES CAUSES DE L'INRS (EXEMPLES ARBRE DES CAUSES DANS LE SECTEUR DES CARRIÈRES ET DU BTP ET DES SUPPORTS D'AIDE AU RECUEIL D'INFORMATIONS):**

https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163

Au final, pour ces deux méthodes : Les collaborateurs accidentés doivent être intégrés dans l'analyse des accidents à savoir, si leur état le permet, participer à une reconstitution mais également participer dans l'analyse managériale, dans la construction de l'arbre des causes. Se poser les bonnes questions est nécessaire : Quels sont les faits ? Quel est mon degré de responsabilité, celui de l'entreprise ? Comment aurais-je pu l'éviter ? Quels sont les impacts de l'accident ?

En général, le souhait du chef d'entreprise est que chaque collaborateur s'approprie l'entreprise, se sente concerné par son devenir et participe à la résolution du problème rencontré. Les membres du CSE s'il en existe un, doivent participer également à ces analyses. Il est possible également de faire appel à des professionnels comme le service de prévention et de santé de l'entreprise, l'inspection du travail etc.

- **LE CHANTIER 5S :** le chantier 5S est un outil d'origine japonaise d'amélioration continue, basé sur l'organisation et l'optimisation. Cette méthode se nomme « 5S » car elle repose sur 5 termes japonais (« seiri, seiton, seiso, seiketsu, shisuke ») dont la première lettre commence par un « s ». Cette méthode signifie nettoyer, trier, ranger, standardiser, enlever l'inutile et le superflu pour garder l'essentiel de façon pérenne. Cet outil fait directement participer le salarié et est applicable à un site de production mais aussi à tous les bureaux de l'entreprise.

  Par exemple, une opération de "Nettoyage de Printemps" peut être organisée pour ranger les postes de travail, éliminer les affaires personnelles ou les encombrants liés à leur activité. Les collaborateurs ont donc œuvré pour l'amélioration de leurs conditions de travail, à l'ergonomie de leur poste de travail afin de retirer des contraintes qu'ils peuvent ressentir. Un travail pédagogique concernant l'intérêt de l'opération est en général nécessaire.

- **L'ORGANISATION DE « CHALLENGES » SANTÉ SÉCURITÉ :** Des challenges Santé Sécurité au Travail peuvent être organisés par service, équipe (exemple : challenge accidentologie, « 100 jours sans accident »). Le principe est de mettre au défi les collaborateurs et les gagnants du challenge peuvent recevoir un

prix (cadeau, somme d'argent etc.).

- **LA CERTIFICATION MASE :** Le MASE est le référentiel de management de la sécurité. Il apporte des garanties en termes de gestion des risques professionnels au sein des structures intervenant chez des entreprises utilisatrices. La certification MASE consiste à apporter la preuve qu'un système d'amélioration continue a été mis en place au sein de l'entreprise.

RESSOURCES UTILES :

- **KIT MÉTHODOLOGIQUE EN LIGNE « ANALYSER LE TRAVAIL AVEC LA MÉTHODE « SITUATION-PROBLÈME »**

https://www.anact.fr/comment-analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme

- **FORMATION « TRANSFORMATION DU TRAVAIL ET MANAGEMENT : COMPRENDRE LES FONDAMENTAUX ET REPÉRER LES LEVIERS D'ACTION »**

https://www.anact.fr/formation-transformation-du-travail-et-management-comprendre-les-fondamentaux-et-reperer-les

- **AGIR SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL - OUTIL - INRS : LISTES DE MESURES À METTRE EN PLACE**

https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil82

E. La politique Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail

La mise en œuvre d'une politique de Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail (SQVCT) nécessite une vision stratégique de l'entreprise. Pour réaliser une politique SQVCT, quelques étapes sont requises :

- **l'état des lieux par un diagnostic initial :** avant de commencer, il est essentiel de comprendre les besoins et les attentes des collaborateurs en matière de SQVCT. Des enquêtes, des réunions de groupe ou des discussions individuelles peuvent être réalisées dans ce but.
- **l'élaboration des objectifs :** sur la base du diagnostic initial, l'entreprise peut élaborer des objectifs spécifiques et mesurables pour améliorer la SQVCT (vie professionnelle/vie personnelle, la Santé Sécurité au Travail etc.).
- **l'engagement des membres de l'entreprise :** le chef d'entreprise, les membres de la Direction doivent être impliqués et engagés activement dans la démarche SQVCT. Ces éléments sont essentiels pour garantir le succès des initiatives.
- **l'élaboration d'un plan d'actions :** sur la base des objectifs définis, le chef d'entreprise et son COPIL doivent élaborer un plan d'actions détaillé (initiatives à mettre en œuvre, les responsabilités de chaque acteur de l'entreprise, les ressources nécessaires, les échéances ...).
- **la communication et une sensibilisation appropriée :** les collaborateurs doivent comprendre les objectifs, les avantages et les attentes liés à la SQVCT.
- **l'intégration de la SQVCT dans la culture d'entreprise :** la politique SQVCT doit devenir une partie intégrante de la culture d'entreprise Santé Sécurité au Travail. Il convient de faire un point d'honneur à maintenir l'engagement et l'attention portée sur ces questions au fil du temps et de les intégrer dans les pratiques et les processus organisationnels.

RESSOURCES UTILES :

- **ANACT QVCT : GUIDE « RÉFÉRENTIEL QVCT »**
https://www.anact.fr/referentiel-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-qvct

- **FORMATION « PILOTER UNE DÉMARCHE QVCT »**
https://www.anact.fr/formations/piloter-une-demarche-qvct

- **TOUT SAVOIR SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EN MOINS DE 6 MINUTES ! | AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**
https://www.anact.fr/tout-savoir-sur-la-qualite-de-vie-au-travail-en-moins-de-6-minutes

- **QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : QUESTIONS-RÉPONSES | AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**
https://www.anact.fr/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail

- **QUESTIONNEZ VOTRE QVT - REFLEXQVT**
https://reflexqvt.anact.fr/fr/outils-questionnez-votre-qvt

F. La politique Santé Qualité de Vie et Conditions de Travail

Pour intégrer la culture de prévention auprès des TPE-PME, celles-ci doivent s'appuyer tant sur les acteurs internes (1) que sur le dialogue social/dialogue professionnel (2) ainsi que sur les acteurs externes (3) en prévention des risques professionnels. Il est proposé en annexe pour les TPE-PME qui veulent aller plus loin des liens utiles vers les interlocuteurs Santé Sécurité au Travail.

1. LES ACTEURS INTERNES

Au sein du parcours, il a été rappelé à de nombreuses reprises, le fait que le chef d'entreprise devait absolument associer l'ensemble des acteurs de son entreprise pour la réussite de sa politique Santé Sécurité au Travail. Il est d'ailleurs vivement conseillé de constituer un comité de pilotage spécial "Santé Sécurité au Travail" pour la mise en œuvre de la démarche.

Ce COPIL peut regrouper :

- le dirigeant,
- les membres du service des Ressources Humaines,
- les responsables d'équipes,
- le responsable Santé Sécurité au Travail,
- les membres du CSE S'il en existe. Pour les TPE-PME où il n'existe pas de CSE, le dialogue social prend en général la forme d'un dialogue professionnel avec des collaborateurs engagés sur les questions de Santé Sécurité au Travail,
- certains collaborateurs car pour ancrer une politique Santé Sécurité au Travail, l'implication des collaborateurs dans l'évaluation continue des pratiques. Il s'agit de la meilleure des boussoles pour l'entreprise afin d'ajuster les politiques et les procédures en place.

2. LE DIALOGUE SOCIAL/DIALOGUE PROFESSIONNEL

Le dialogue social peut être défini comme un processus de communication, de négociation et de coopération entre les différents acteurs au sein d'une organisation, tels que la direction, le comité social économique et parfois les autorités publiques tel que l'inspection du travail. L'objectif principal du dialogue social est de trouver des solutions aux questions liées aux conditions de travail, aux relations professionnelles et à d'autres enjeux sociaux et économiques au sein de l'entreprise ou dans un secteur donné.

Le dialogue social peut prendre différentes formes, notamment des réunions régulières entre la direction et les représentants des salariés, des négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail, la consultation des employés sur les décisions importantes concernant l'entreprise et la résolution des conflits par le biais de la discussion et de la médiation.

Le dialogue professionnel fait référence à la communication, à l'interaction et à l'échange d'informations entre les individus au sein d'un contexte professionnel. Il implique généralement des conversations, des discussions et des collaborations entre les membres d'une équipe, des managers, dirigeants ... L'organisation de réunions régulières, la création d'espaces d'échanges et une écoute active, sont les clés pour un dialogue professionnel réussi.

Que ce soit pour le dialogue social et/ou le dialogue professionnel, il convient de :

- encourager et valoriser une communication accessible au plus grand nombre,
- mettre en place des instances de dialogue (CSE, réunions régulières entre la direction et les représentants du personnel ou des groupes de travail sur des questions spécifiques ...),
- impliquer les représentants du personnel dans les processus de prise de décision et de résolution des problèmes,
- reconnaître et valoriser les contributions, l'engagement de chacun,
- favoriser le dialogue social et le dialogue professionnel dans une entreprise est essentiel pour promouvoir un environnement de travail harmonieux, permettre la collaboration et résoudre les conflits de manière constructive pour ainsi cultiver la prévention Santé Sécurité.

RESSOURCES UTILES :

- **ANACT - GUIDE « FAIRE DU CSE UN LEVIER DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL »**

https://www.anact.fr/faire-du-cse-un-levier-damelioration-des-conditions-de-travail

3. LES ACTEURS EXTERNES

En matière de Santé Sécurité au Travail, il est essentiel pour une entreprise de collaborer avec différents interlocuteurs santé internes mais également externes à l'entreprise, pour garantir de bonnes conditions de travail. Ainsi, le chef d'entreprise peut faire appel aux services externes ci-dessous : les services de prévention et de santé au travail (3.1), les acteurs ressources « spécialisés » (3.2), les organisations professionnelles et syndicales (3.3), les consultants spécialisés « externes » (3.4).

3.1 Les services de prévention et de santé au travail

La loi « Santé au travail » encourage le développement d'une culture de la prévention au sein des entreprises (3.1.1). Les services de santé au travail deviennent les services de prévention et de santé au travail. Il est nécessaire d'en présenter ses membres (3.1.2).

3.1.1 Les dispositions de la loi du 2 août 2021

La loi du 2 août 2021 "pour renforcer la prévention en santé au travail", transpose l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020. La loi a globalement repris les orientations fixées par les partenaires sociaux.

La plupart des dispositions de la loi du 2 août 2021 sont entrées en vigueur au 31 mars 2022. Cependant, 47 décrets sont nécessaires pour l'application de cette loi. Un certain nombre de décrets ont été publiés avec du retard.

La loi vise à :

- lutter contre la désinsertion professionnelle,
- renforcer la prévention et à décloisonner la Santé publique et la Santé au travail,
- définir une offre socle de services à fournir aux entreprises et salariés,
- réorganiser la gouvernance des services de prévention et de santé au travail.

Le décret n°2022-653 du 25 avril 2022 est relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services de prévention et de santé au travail interentreprises. Il institue un ensemble de services de la part des services de prévention et de santé au travail.

Pour l'offre socle : Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent proposer une offre socle construite autour de 3 missions :

- la mission de prévention de la désinsertion professionnelle : avec la mise en place d'une cellule dédiée pluridisciplinaire,
- la mission prévention des risques professionnels via la fiche d'entreprise et l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques professionnels,
- la mission du « suivi individuel de l'état de santé »,
- l'entreprise doit pouvoir bénéficier des services proposés dans l'offre socle tout en gardant la possibilité de choisir parmi les prestations de services, celles qu'elle jugera nécessaires.

Pour l'offre spécifique : Les services de prévention et de santé au travail interentreprises doivent proposer une offre spécifique aux salariés indépendants en matière de prévention de la désinsertion professionnelle, prévention des risques professionnels, de suivi médical individuel.

Pour l'offre complémentaire : Celle-ci correspond à des prestations marchandes proposées aux entreprises adhérentes qui demanderaient aux services de prévention et de santé au travail interentreprises des prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services.

3.1.2 Les membres du service de prévention et de santé au travail

Peuvent être contactés par l'entreprise et les salariés : le médecin du travail, l'infirmier, l'infirmière, un ergonome, la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, un intervenant en prévention des risques professionnels ...). Les services de prévention et de santé au travail sont chargés d'assister les entreprises dans la prévention des risques professionnels, la surveillance de la santé des collaborateurs et la promotion de la santé au travail. Ils peuvent contribuer à l'amélioration des programmes de prévention. Il est donc très important que les chefs d'entreprises s'appuient sur l'offre de services proposée par leur service de prévention et de santé au travail, d'autant plus qu'ils y adhèrent et paient des cotisations.

Les services de prévention et de santé au travail offrent eux aussi des outils à disposition de leurs entreprises adhérentes pour promouvoir la prévention, la santé et la sécurité au travail : guides, bonnes pratiques, détails de la réglementation, formations de sensibilisation aux risques professionnels, outils interactifs etc. L'ensemble de ces outils visent à renforcer la culture de prévention en facilitant la détection précoce des risques, l'adoption de bonnes pratiques et l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises.

3.2 Les acteurs « ressources » spécialisés

Il existe des sites qui fournissent des ressources, des formations, des conseils que les TPE-PME de l'INRS, l'Anact, l'Organisme Professionnel de Prévention Bâtiment Travaux Publics (OPPBTP) ... (sites internet en annexes)

Les TPE-PME peuvent faire appel à des acteurs « ressources » spécialisés exerçant une mission de service public comme :

- l'inspection du travail qui veille au respect de la réglementation en matière de Santé et Sécurité au Travail. Les inspecteurs peuvent conseiller les employeurs sur les mesures à prendre pour améliorer les conditions de travail et assurer la sécurité des employés.
- les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) avec possibilité pour les entreprises de contacter leurs contrôleurs.
- des acteurs spécialistes dans l'accompagnement vers et dans l'emploi tels que France Travail, Apec, Cap Emploi, Agefiph...

3.3 Les organisations professionnelles et syndicales

Les organisations professionnelles et syndicales peuvent également jouer un rôle dans la promotion de la Santé et de la Sécurité au Travail. Elles peuvent fournir des informations, des ressources et des formations aux entreprises et aux collaborateurs.

RESSOURCES UTILES :

- **MEDEF**

Guide_Reforme Sante au travail_MEDEF2023 V 06102023.pdf

3.4 Les consultants spécialisés externes

Ces consultants extérieurs peuvent être une aide supplémentaire pour l'entreprise pour ses problématiques Santé Sécurité au Travail ; aide à la rédaction du DUERP, élaboration de sa politique Santé Sécurité au Travail, formation des salariés etc. Cette expertise représente néanmoins un coût non négligeable, surtout pour le budget financier d'une TPE-PME.

G. Evaluation continue de la démarche Santé Sécurité au Travail

Pour ancrer une politique Santé Sécurité au Travail, il est primordial de suivre, d'évaluer mais également d'impliquer les collaborateurs dans l'évaluation continue des pratiques de Santé Sécurité au Travail. Cela constitue la meilleure des boussoles. Ce sont les collaborateurs qui ont la connaissance des situations, les possibilités d'amélioration etc. Ces informations permettent ainsi à la Direction d'ajuster les politiques et les procédures en place.

Conclusion

Ce recueil d'expériences et de bonnes pratiques a mis en lumière la diversité des outils et des approches dont peuvent s'emparer les TPE-PME pour instaurer une véritable culture de prévention Santé Sécurité au Travail.

L'objectif de ce parcours était que les TPE-PME de la région puissent tirer parti des expériences et des bonnes pratiques partagées par les entreprises participantes. Les maîtres mots étaient bien l'entraide, l'écoute, la confiance et la bienveillance. Les TPE-PME ont donc pu renforcer leur engagement vers l'intégration d'une véritable culture de Prévention Santé Sécurité au Travail au sein de leur entreprise.

Intégrer la culture Santé Sécurité au Travail au sein d'une entreprise et particulièrement une TPE-PME, c'est apprendre à chaque membre de l'entreprise à savoir reconnaître une situation à risques, un presqu'accident, à savoir analyser les causes d'un accident du travail et ainsi pouvoir prévenir celui-ci. Ce sont les collaborateurs qui sont experts en leur domaine car ce sont eux qui réalisent les missions.

Cependant, en matière de Santé, Sécurité, il faut rester humble et considérer que rien n'est jamais acquis. Attirer sans cesse l'attention du plus grand nombre sur ces domaines, de façon renouvelée et innovante est une obligation. L'intégration de la culture Santé Sécurité au Travail exige une volonté pérenne du chef d'entreprise, des efforts continus de l'ensemble des équipes, la mise en place d'un véritable dialogue social et/ou professionnel autour de ces questions et de résister aux surcoûts financiers que les mesures prises peuvent générer car il est moralement inconcevable qu'une personne se blesse dans l'exercice de son travail.

Les "bonnes pratiques" des entreprises pour intégrer la culture de prévention Santé Sécurité en entreprise au sein des TPE-PME sont multiples. Le parcours démontre que le partage d'expériences et de bonnes pratiques est toujours profitable au plus grand nombre.

ANNEXES

Pour aller plus loin

Voici quelques liens utiles pour les TPE-PME en termes d'interlocuteurs (1) d'outils Santé Sécurité au Travail ainsi que sur d'autres sujets en lien (2).

1. AVEC LES ACTEURS SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- **1.1 L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail**
  https://www.anact.fr/

- **1.2 Les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)**
  - **La CARSAT Auvergne et la CARSAT Rhône-Alpes**
    https://www.carsat-ra.fr/
    https://www.carsat-auvergne.fr/home.html
  - **Motion design (film d'animation) intervenons dans les entreprises ? Carsat Rhône-Alpes, chaine YouTube Carsat Rhône-Alpes, Offres de service Prévention des risques professionnels (youtube.com)**
    https://www.youtube.com/@Carsat-Rhone-Alpes
  - **Statistiques accidents du travail et maladies professionnelles Nos statistiques régionales AT/MP (carsat-ra.fr)**
    https://www.carsat-ra.fr/home/entreprise/se-documenter-sur-les-risques-professionnels/nos-statistiques-regionales-atmp.html
  - **Logistique : grille Evalog Logistique et supply chain (carsat-ra.fr)**
    https://www.carsat-ra.fr/home/entreprise/prevenir-les-risques-professionnels/par-secteur-dactivite/logistique-et-supply-chain.html
  - **Catalogue formation Carsat Rhône-Alpes, sp1119.pdf (carsat-ra.fr)**
    https://www.carsat-ra.fr/files/live/sites/carsat-ra/files/pdf_illustrations/entreprise/Documentation/sp1119.pdf
  - **Aides financières Carsat Rhône-Alpes**
    https://www.carsat-ra.fr/home/entreprise/decouvrir-loffre-de-service-en-prevention/nos-aides-financieres.html

- **1.3 La Caisse Primaire Assurance Maladie (CPAM - entreprise)**
  https://www.ameli.fr/entreprise
  https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/prevention

- **1.4 La Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (DREETS Auvergne-Rhône-Alpes)**
  https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/
  Question prévention - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
  https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Question-prevention

- **1.5 La FRTP Auvergne-Rhône-Alpes**
  https://www.fntp.fr/
  Outils prévention pour les entreprises de TP : Kit prévention
  https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/package_outils_pour_fntp_v23_15-11-21_vf.pdf

- **1.6 L'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)**
  https://www.inrs.fr/
  Outil OIRA INRS : https://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html

- **1.7 L'institut de Recherche et d'Innovation sur la Santé et la Sécurité au Travail (IRIS-ST)**
  Organisme dédié aux questions Santé Sécurité des entreprises artisanales du BTP et du Paysage.
  https://www.iris-st.org/metiers/serrurier-metallier/

- **1.8 Le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes :**
  https://medef-aura.fr/fr/

- **1.9 La Mutualité Sociale Agricole (MSA)**
  https://www.msa.fr/lfp/sst/informations-prevention

- **1.10 OPPBTP**
  https://www.oppbtp.com/

- **1.11 Polyvia Auvergne-Rhône-Alpes**
  https://www.polyvia.fr/fr

- **1.12 PRESANSE Auvergne-Rhône-Alpes**
  Présanse Auvergne-Rhône-Alpes est une association réunissant les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) de la région, qui accompagnent 200 000 entreprises, soit 2 millions de salariés, dans leur démarche de Prévention Santé travail.
  www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org
  - **Présentation de l'offre socle de services**
    https://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org/sante-au-travail/offre-de-services
  - **Prévention des risques professionnels**
    https://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org/prevention-des-risques-professionnels
  - **Suivi individuel de l'état de santé des salariés**
    https://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org/sante-au-travail/nouvelle-page/suivi-individuel-de-letat-de-sante-des-salaries
  - **Prévention de la Désinsertion Professionnelle avec un zoom sur le kit Visite de pré-reprise**
    https://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org/sante-au-travail/nouvelle-page/la-prevention-de-la-desinsertion-professionnelle/zoom-sur-la-visite-de-pre-reprise-1

  - **Une page dédiée aux publications des SPSTI, mais également celles du PRST**
    https://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org/publications?arko_default_6346cb70cdfde—ficheFocus=
  - **Exemples :**
    - **Affiches :**
      https://shorturl.at/s0Eq8
    - **Plaquettes :**
      https://shorturl.at/i4npM
    - **Webinaires,**
      https://shorturl.at/KFr3z
    - **Brochures,**
      https://shorturl.at/x1AKt
    - **Une page Agenda informant les entreprises d'événements destinés aux entreprises,**
      https://shorturl.at/gHWxP
    - **Des actualités mettant en avant certains événements, partenariats et ressources,**
      https://www.presanse-auvergne-rhone-alpes.org/actualites/dernieres-actualites/les-rencontres-sante-travail
    - **Une chaîne YouTube (replay des webinaires régionaux ou motion design thématiques),**
      https://www.youtube.com/@presanseauvergne-rhones-al9760/videos

- **1.13 Préventica**
  https://www.preventica.com/congres-salon-preventica-lyon-2024.php?Connaissance=GA-PXLY-PAU&gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIwpCQx4bThgMVjqloCR3_xwiPEAAYASAAEgIscPD_BwE

- **1.14 UNICEM AURA**
  http://plateforme-unpg.fr/
  www.passeport-securite.com

2. SUR D'AUTRES SUJETS, QUELQUES EXEMPLES DOCUMENTAIRES

2.1 Evaluation des risques particuliers

Evaluer et prévenir les risques chimiques dans votre entreprise
https://www.inrs.fr/risques/chimiques/evaluation-risques.html
Logiciel Seirich - Publications et outils - INRS
https://www.inrs.fr/publications/outils/seirich.html

2.2 Investissement dans la prévention : aides financières

Subvention, contrat de prévention : comprendre les aides aux TPE/PME | ameli.fr | Entreprise
https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/aides-financieres

2.3 Risques spécifiques pour le secteur de la plasturgie

Plasturgie (carsat-ra.fr)
https://www.carsat-ra.fr/home/entreprise/prevenir-les-risques-professionnels/par-secteur-dactivite/plasturgie.html

2.4 Prévention des risques professionnels et performance

Amélioration de la performance par la prévention : retour d'expérience - Brochure - INRS
https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%2021

Prévention et performance d'entreprise. Panorama des approches et des points de vue - Brochure - INRS
https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%207

2.5 Prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi

MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes : Guide pour la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi
https://www.maintien-emploi.medef-aura.fr/
Anact : Guide « Prévenir la désinsertion professionnelle »
https://www.anact.fr/prevenir-la-desinsertion-professionnelle

2.6 Sécurité dans les carrières

La sécurité dans les carrières - Brochure - INRS
https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20799

2.7 Charge de travail

Anact : Kit méthodologique en ligne « Agir sur la charge de travail »
https://www.anact.fr/kit-agir-sur-la-charge-de-travail

2.8 Sexisme au travail

Anact : Dossier en ligne « Prévenir le sexisme au travail : les ressources à télécharger »
https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger

2.9 Risques psychosociaux

Anact : Formation « Inscrire les RPS dans le DUERP »
https://www.anact.fr/formation-inscrire-les-risques-psychosociaux-dans-le-duerp
Bien-être et qualité de vie au travail, risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? - Article de revue - INRS
https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DC%2012
Outil Faire le point RPS - Outil - INRS
https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37

- **2.10 Témoignages**
  - Concernant la conception des lieux de travail
    - **Assurance Maladie - CARSAT Rhône-Alpes :**
      Hôtellerie-Restauration La santé à tous les étages (youtube.com)
      https://www.youtube.com/watch?v=4e_f3tgD53k&list=PLmkT6BDOXgOccbecHy9PNJHP5wQQOfzaQ
    - **Logistique :**
      entreprises EDA Entreprise EDA (youtube.com),
      https://www.youtube.com/watch?v=aziEdq-GNwo
      GEODIS 2 minutes en entreprise - Groupe GEODIS (youtube.com),
      https://www.youtube.com/watch?v=ibdN7lQZZ8I

  - Concernant les TMS
    - **CARSAT Rhône-Alpes :**
      Boulangerie Prévention des TMS : le pain du gone (youtube.com)
      https://www.youtube.com/watch?v=lnW_FBK0Dps&list=PLmkT6BDOXgOeKQhu5xven0Xp3aZPihUMb
      Soin CARSAT Lyon Médipôle (youtube.com)
      https://www.youtube.com/watch?v=7c62wmdl8hQ
      Métallurgie Carsat RA : St Chamond IW (youtube.com)
      https://www.youtube.com/watch?v=3kiAgmTMwkc

    - **Assurance Maladie :**
      Propreté 2 minutes en entreprise - Groupe Atalian (youtube.com)
      https://www.youtube.com/watch?v=lvoBjO7F0Qg

  - Concernant les risques psychosociaux

    - **CARSAT Rhône-Alpes :**
      Tertiaire Démarche de prévention des RPS : préparation, mobilisation (youtube.com)
      https://www.youtube.com/watch?v=ml3vrRis1oc
      Industrie Démarche de prévention des RPS : élaboration d'un plan d'action suite au diagnostic (youtube.com)
      https://www.youtube.com/watch?v=H3aozYVo7Cc

Mouvement des Entreprises de France Auvergne-Rhône-Alpes

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Auvergne-Rhône-Alpes

fact
Fonds pour l'amélioration des conditions de travail