

Baromètre de la
prévention
des
risques
professionnels



2017





Sommaire



Synthèse

Méthodologie

Éditos

État des lieux

Les accidents du travail / 13
Prévention : toute l'entreprise s'implique / 27

Pas d'efficacité sans réflexion

L'efficacité passe par l'évaluation / 35
Certifications, RSE : une perte de vitesse faute de stratégie / 36

Capitaliser sur le travail accompli

Identifier pour mieux protéger / 47

Conclusion

Aller plus loin

Synthèse



C'est avec un certain optimisme que nous abordons cette nouvelle édition du baromètre. Si la crise économique n'a pas été sans conséquences sociales sur le pays, ses effets n'ont pas eu de réelles conséquences sur la prévention en France. Au contraire, les entreprises françaises ont renforcé leurs pratiques dans le domaine de la gestion des risques et réussi à améliorer leurs résultats.

Une tendance positive et de nouvelles voies d'amélioration

Fin de la hausse des maladies professionnelles, quasi-systématisation du document unique, baisse continue des accidents du travail... les entreprises françaises ont multiplié les actions de prévention au cours des dernières années. Dans de nombreux domaines, la France dépasse même son homologue allemand : nombre de certifications, implication des Directions...

Pourtant, de nombreux axes d'amélioration demeurent : désordonnées les entreprises françaises réalisent beaucoup d'actions en matière de prévention mais ne s'appuient pas toujours sur une stratégie mûrement réfléchie. En ordonnant mieux les mesures, en les évaluant (aussi bien quantitativement que qualitativement), elles peuvent se positionner comme un acteur majeur en la matière. Par ailleurs, des facteurs de risque sont apparus, comme l'augmentation de la sous-traitance et des intérimaires ou un retard dans la modernisation de l'outil industriel.

La prévention : un avantage concurrentiel

En s'impliquant et en investissant dès aujourd'hui dans le domaine, les entreprises françaises sont en mesure de se doter d'un avantage compétitif décisif dans un monde toujours plus concurrentiel. Par exemple, une initiative comme l'Usine du Futur, au-delà de transformer le tissu industriel français en le dotant d'outils de pointe, notamment numériques, accélère la mise en place de machines récentes, plus efficaces en terme de prévention.

La mise en place d'une stratégie globale de prévention et la mesure de ses résultats permettra aussi une meilleure valorisation de l'entreprise que ce soit en termes de performance ou d'image. Ainsi, à titre d'exemple, le simple fait de pouvoir présenter un plan d'action de maîtrise des risques ouvrira la voie à des négociations avec ses assureurs, dans un objectif de baisse des primes.

RSE et bien-être au travail, de nouveaux axes de réflexion

Le travail de fond doit également se poursuivre. De nouvelles menaces s'annoncent notamment dans le domaine de la prévention (physique et psychologique). L'Allemagne s'est déjà dotée d'une loi pour lutter contre le stress au travail pendant que la France réfléchit sur les moyens d'identifier clairement les symptômes du burn-out pour en envisager la reconnaissance en tant que maladie professionnelle. Aussi, de nouvelles réflexions et actions se font jour depuis quelques années comme avec la politique RSE* sur le plan réglementaire et la transformation d'un métier comme le *workplace strategy* qui fait émerger de nouvelles conceptions et usages des espaces de travail. Toutes ces actions n'ont qu'un but, faire que les comportements changent, tant du côté des managers que des salariés.

*Responsabilité sociétale des entreprises



Méthodologie

À l'occasion de cette nouvelle édition du baromètre de la prévention des risques professionnels, ce sont près de 2 500 personnes qui ont accepté de répondre à nos questions. En France, elles sont près de 1 700 à nous avoir transmis leurs réponses entre le 6 avril et le 18 mai 2016. En Allemagne, ce sont plus de 800 personnes qui ont répondu, de mai à juillet 2015, à nos questions.

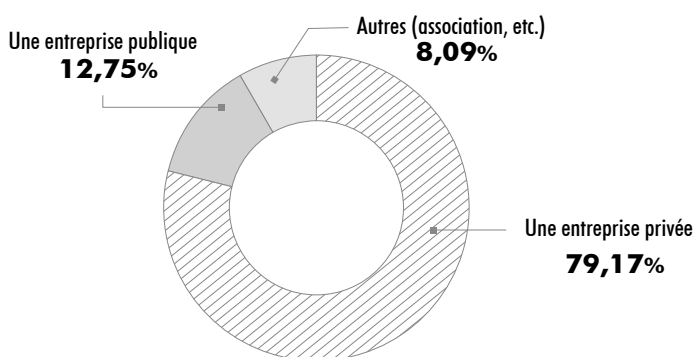
CATÉGORIE ET DOMAINE D'INTERVENTION DES ENTREPRISES INTERROGÉES

L'échantillon a été raisonné pour avoir une base de lecture suffisante selon :



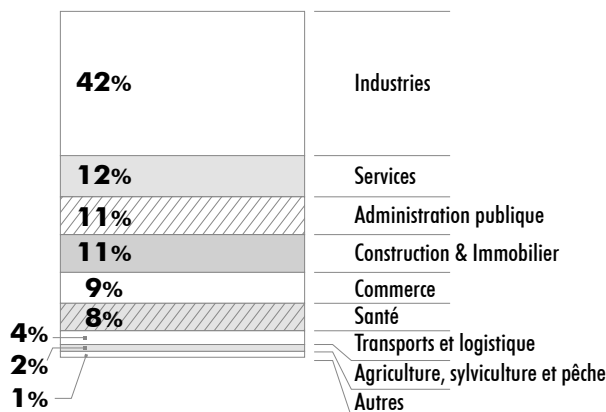
LA CATÉGORIE DE L'ENTREPRISE

Avec 1 312 représentants, les entreprises du secteur privé constituent l'écrasante majorité des entreprises interrogées.



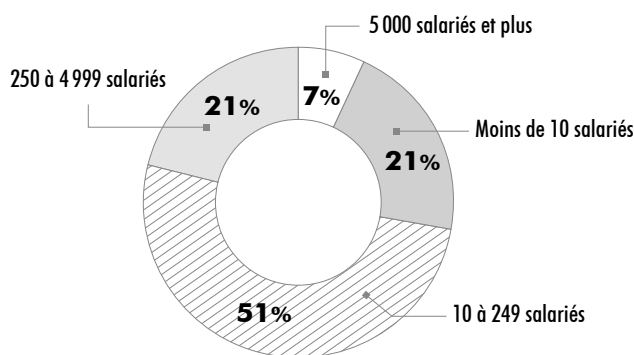
LE DOMAINE D'INTERVENTION

Avec 698 entreprises, l'industrie représente plus de 40% des entreprises consultées. Le commerce, les services et la construction représentent également un tiers des sociétés consultées.



LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Plus de 7 entreprises sur 10 consultées dans le cadre de notre baromètre emploient moins de 250 personnes. Parmi elles, 30% (358) emploient moins de 10 salariés.





La sécurité, un droit fondamental pour l'être humain

Organisme d'expertise international, DEKRA est le témoin privilégié de la situation des entreprises face au risque. C'est également un acteur impliqué qui anticipe les besoins et les évolutions de la société. Les nouvelles possibilités offertes par la transformation numérique - qui ont bouleversé le rapport au risque des entreprises - ont ainsi été prises en compte par DEKRA qui a renforcé son positionnement dans les domaines d'avenir tel que l'Internet des objets. La digitalisation modifie également le contenu de nos missions de contrôle et d'inspection qui conservent néanmoins leur finalité : éviter que les individus soient mis en danger et que les biens soient endommagés tout en préservant l'environnement.

La sécurité est un droit fondamental pour l'être humain. DEKRA a fait le choix de tout mettre en œuvre pour répondre aux besoins de sécurité des individus sur la route, au travail et à la maison. Le baromètre édité par DEKRA Industrial est, à ce titre, une opportunité unique de mesurer la situation des entreprises face au risque à un instant donné. Rassemblant des informations en provenance de France, d'Allemagne et du reste du monde, il offre des pistes de comparaison inédite et permet d'évaluer l'évolution des actions et des stratégies mises en place au cours du temps tout en offrant des pistes de réflexion.

A ce titre, il s'inscrit pleinement dans le programme stratégique « Vision 2025 » du groupe DEKRA qui s'est fixé un objectif clair : être, à l'horizon 2025, pour le centième anniversaire de l'entreprise, le partenaire global pour un monde plus sûr.

STEFAN KÖLBL

Président du directoire de DEKRA



Les nouveaux risques, une chance pour l'entreprise

La publication, en 2005, par DEKRA Industrial du premier Baromètre de la prévention des risques professionnels offrait une vision inédite de la situation des entreprises françaises face au risque. Allant bien au-delà de la simple analyse statistique, il a donné la possibilité de mieux appréhender les pratiques en vigueur mais également de mieux comprendre les motivations des personnes en charge de la prévention en France.

Au fil des éditions, le document s'est enrichi offrant de nouveaux axes de réflexion et de comparaison. Il a notamment pu profiter de la dimension internationale du groupe DEKRA pour mettre en parallèle les stratégies développées en France et dans le reste de l'Europe. Après plus de dix ans d'existence, il offre également la possibilité de mieux mesurer les évolutions sur la manière d'intégrer la prévention au quotidien.

Cette cinquième édition est révélatrice des progrès effectués. Elle confirme, que la prévention fait désormais partie de l'ADN des entreprises françaises. Néanmoins, ces dernières sont encore trop nombreuses à avoir enclenché des actions de prévention sans s'être dotées d'un schéma directeur ou d'un plan de prévention pour mesurer concrètement les résultats. Or, c'est incontestable, la prévention pour être efficace nécessite d'être appréhendée de façon globale.

C'est dans ce domaine que les entreprises françaises doivent progresser. Pour donner ses meilleurs résultats, la prévention doit dépasser le simple fait de se conformer aux obligations réglementaires ou de la réduction des accidents. La prise en compte de la pénibilité, le bien-être au travail, la montée des affections psychiques... sont autant de nouveaux sujets qui témoignent de l'évolution de la société dans sa manière d'envisager son rapport au travail. Pour poursuivre leur marche en avant, les sociétés françaises doivent intégrer ces éléments dans leur stratégie de prévention. Certaines l'ont déjà fait et, comme le démontre notre baromètre, ont rapidement obtenu des résultats en termes de sécurité mais également de rentabilité et de compétitivité.

Une preuve évidente qu'il ne faut pas fuir le danger mais, au contraire l'anticiper pour mieux le dépasser.

SOPHIE DOMINJON

Présidente-directrice générale DEKRA Industrial France

Partie 1

État des lieux





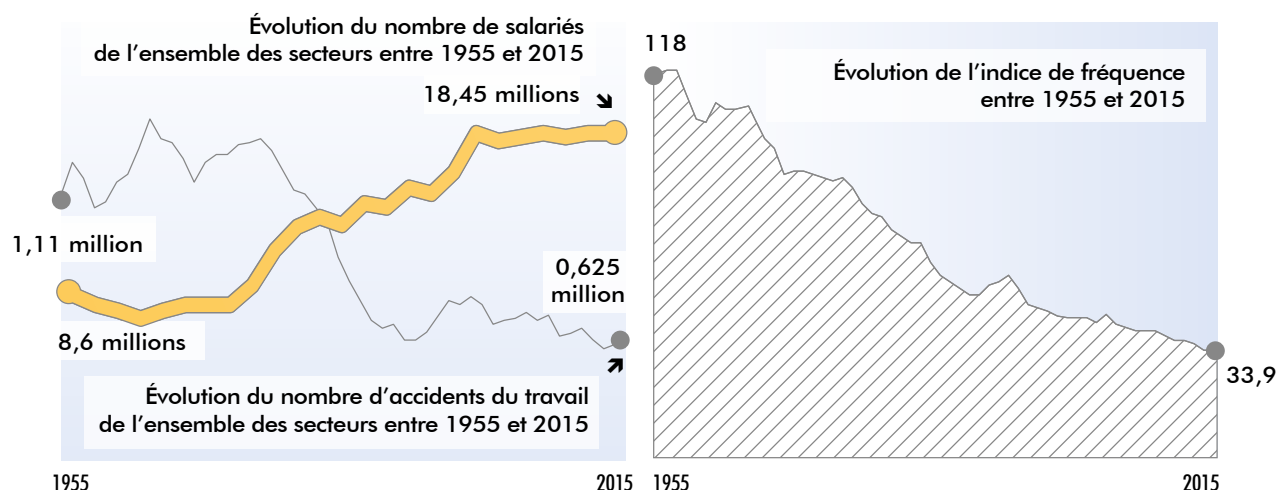
État des lieux



Les accidents du travail

1955 - 2015 : une baisse régulière...

De 1955 à 2015, le nombre d'accidents du travail a globalement diminué de 40% alors que le nombre de travailleurs a augmenté de près de 120%. Ainsi, l'indice de fréquence* des accidents du travail est passé de 118 en 1955 à 33,9 en 2015.



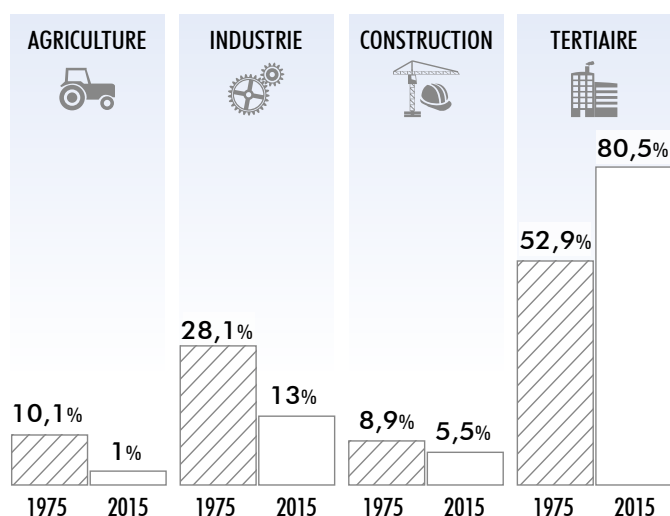
Source : Statistiques nationales de sinistralité AT-MP, publications annuelles et bases nationales SGE-TAPR (CNAMTS)

* L'indice de fréquence est le nombre d'accidents du travail annuel pour 1 000 salariés en équivalent temps plein.

Une baisse historique liée à l'évolution des métiers

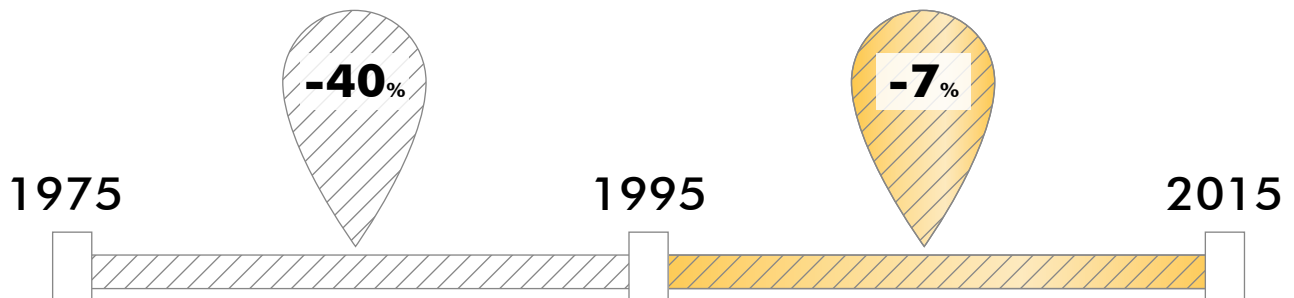
La baisse du nombre d'accidents s'explique par la prise de conscience des parties prenantes et la mise en place d'une régulation *ad hoc*. Elle a aussi des causes structurelles : la perte de vitesse des secteurs primaire et secondaire, accidentogènes (BTP, agriculture, métallurgie, carrières, bois...), au profit du secteur tertiaire considéré comme moins risqué (commerces, services-restauration-hôtellerie...).

Évolution des grands secteurs économiques entre 1975 et 2015 (en nombre d'emplois)



Sources : INSEE - BIT - DARES

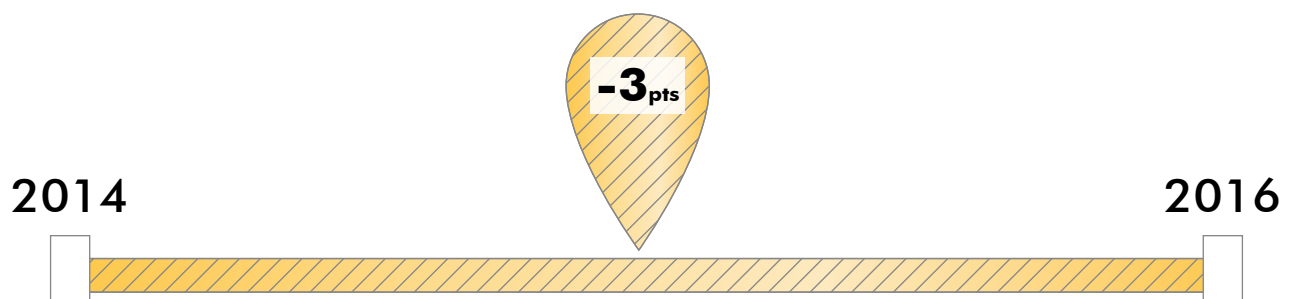
1975-2015: des accidents du travail qui diminuent moins vite



Source: CNAMTS

La baisse des accidents du travail n'est pas régulière. Forte sur la période 1975-1995, cette baisse n'a été « que » de 7% entre 1995 et 2015.

2014-2016: le retour de la baisse



Source: DEKRA

Les entreprises qui ont répondu à notre enquête annoncent des chiffres en baisse de 3 points entre 2014 et 2016. On peut se réjouir de cette nouvelle baisse des accidents du travail. Néanmoins, la tendance globale des dernières années est une diminution des accidents beaucoup plus lente que durant les décennies précédentes.

3 QUESTIONS À

PAUL DUPHIL

Secrétaire général de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP)

Baromètre: Avez-vous pu enregistrer des évolutions notables concernant la situation des entreprises du BTP et la prévention des risques depuis 2014 ?

Paul Duphil: Globalement, nous n'avons pas enregistré d'évolution sensible depuis 2014. Je rappelle néanmoins que le taux de fréquence du BTP a baissé de 2,2 % entre 2014 et 2015. Certains observateurs craignaient une augmentation du nombre d'accidents du fait de la crise économique mais dans ce domaine, les acteurs du BTP sont parvenus à maintenir leur niveau de performance. A l'inverse, je ne pense pas que la reprise de l'activité qui s'annonce porte en germe une augmentation du nombre d'accidents. L'accroissement continu de l'activité entre 1999 et 2007 n'a ainsi pas coïncidé avec une hausse du taux de fréquence, ce qui démontre l'efficacité du travail de fond effectué.

B. : Pourquoi, malgré tous les efforts accomplis, le secteur du BTP demeure-t-il particulièrement exposé aux risques d'accidents ?

P.D.: Dans le BTP, l'agriculture ou la pêche en mer par exemple, le danger est présent par nature. L'importance de la présence humaine conjuguée à un environnement en mouvement et à l'utilisation d'engins... implique un haut niveau de vigilance. La co-activité sur un chantier est également un facteur qui contribue à rendre le secteur particulièrement exposé aux risques. Néanmoins ne pointer du doigt que l'aspect humain dans l'accident serait réducteur. Dernier maillon de la chaîne, l'homme est, en effet, trop souvent sous le feu des projecteurs au moment d'un accident. Or, il n'est qu'un maillon de la chaîne et l'accident résulte souvent d'un déficit d'organisation. Il est important de bien prendre en compte l'ensemble des éléments à la source de cet événement.

B. : Selon vous, est-il possible d'aller encore plus loin ?

P.D.: Incontestablement des progrès sont encore possibles. Les équipements de travail progressent considérablement. De nombreux modes d'organisation plus efficaces se mettent en place. Tous les acteurs poussent dans ce sens. La formation a également un rôle majeur à jouer en la matière. De plus en plus d'entreprises veillent, par exemple, à assurer une formation initiale minimum aux futurs intervenants avant leur accès au chantier. En parallèle du plan santé au travail N°3 mis en place par le Gouvernement, l'OPPBTBTP a également lancé fin 2015 Horizon 2020, son nouveau plan stratégique pour la période 2016-2020 dont l'objectif est de continuer à développer la culture positive de prévention, en particulier pour les TPE car, ne l'oublions pas, 55 % des salariés du BTP travaillent aujourd'hui dans des entreprises de moins de 20 personnes.



DÉCRYPTAGE

Pourquoi les accidents du travail diminuent moins vite ?

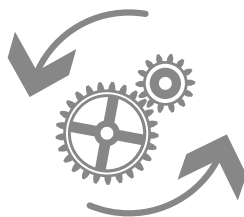
Les outils et méthodologies développés jusqu'à maintenant ont été pertinents. Ils ont joué un rôle essentiel dans la baisse enregistrée, non seulement en France mais également dans le reste de l'Europe. Alors, pourquoi cet effet de seuil auquel nous arrivons ?

Plusieurs explications peuvent être avancées :



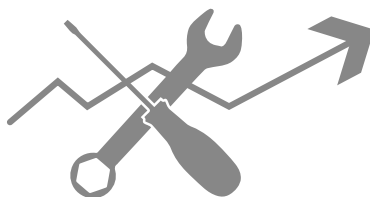
→ Des outils de prévention dépassés ?

Tout d'abord, la France fait partie des premiers pays à avoir développé une véritable stratégie de prévention. Dès 1945, de nouveaux concepts et des réglementations « techniques » ont été mis en place. Des institutions nouvelles (Sécurité sociale, médecine du travail, CHSCT...) ont vu le jour. Des actions qui ont rapidement donné des résultats mais qui semblent aujourd'hui atteindre leurs limites.



→ Un retard dans la modernisation des outils de production

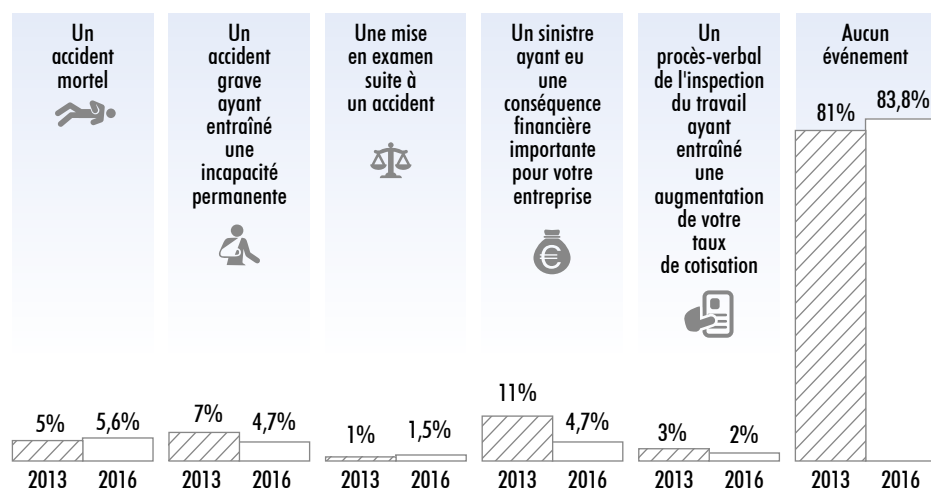
De 1998 à 2013, le nombre de machines-outils récentes (moins de 15 ans) a diminué de 6% en France alors qu'il a augmenté de 17% en Allemagne. Les conséquences de ce retard impactent la sécurité au travail : non seulement plus performantes en matière de production, les machines récentes sont plus efficaces en termes de prévention.



→ Des outils qui n'ont pas tenu compte de l'évolution des métiers

L'essentiel de la prévention mise en place concerne les secteurs accidentogènes (BTP, industrie...). Les métiers ont évolué, générant plus de stress (objectifs, rentabilité...). La tertiarisation accrue a généré de « nouveaux » types d'accidents (agression, malaises, suicides...) favorisés par le contact avec le public, contact qui, lui aussi, engendre davantage de stress.

Un taux d'accidents graves encore très élevé



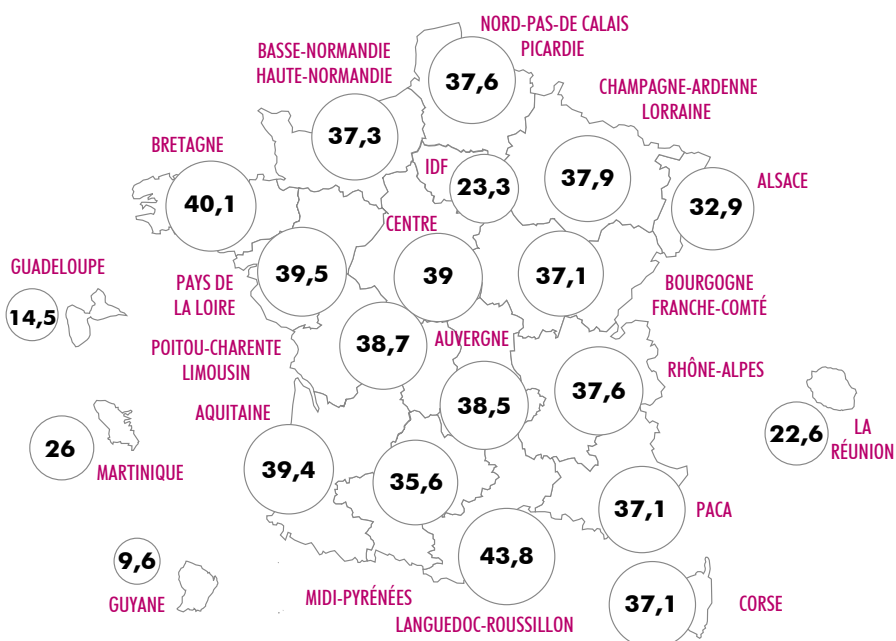
Source : DEKRA

Le nombre d'entreprises de notre panel ayant déploré un accident mortel reste important. S'il n'était que de 2% en 2006 et 2011, ce taux était de 5% en 2013 et atteint, en 2016, 5,6%. Ces données sont partiellement confirmées par la Caisse nationale de l'assurance maladie qui indique que le nombre d'accidents mortels est passé de 539 en 2006 à 558 en 2012, puis à 530 en 2014.

D'importantes disparités régionales

Selon la CNAM, la Bretagne et le Languedoc-Roussillon comptent parmi les régions qui ont enregistré le plus d'accidents du travail. À l'inverse, l'Île-de-France - qui concentre une forte proportion d'activités tertiaires - est l'une des régions où la fréquence des accidents du travail est la plus faible.

Indice de fréquence des accidents du travail par région



Source : CNAMTS 2015

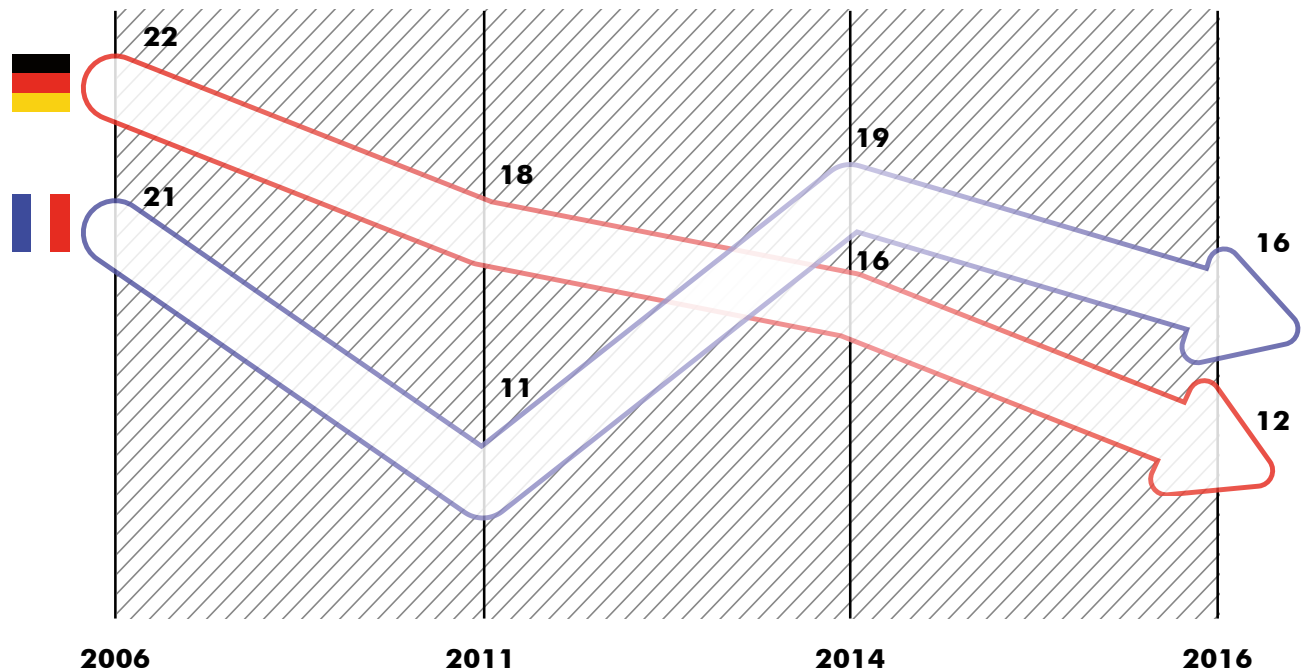


vs



Allemagne-France : des situations bien différentes

Évolution du taux d'accidents des entreprises



Source: DEKRA

En Allemagne : baisse régulière des accidents

Notre baromètre montre une baisse continue des accidents du travail en Allemagne. Un résultat qui démontrerait que l'impact de la crise économique a été mieux absorbé par nos voisins d'outre-Rhin : ils ont poursuivi leurs investissements, notamment en matière de prévention.

En France : conditions de sécurité insatisfaisantes et une exposition accrue aux risques

Publié en 2014, l'Eurobaromètre de l'Union européenne révèle que le niveau de satisfaction des salariés français vis-à-vis de la santé et la sécurité liée au poste est un des plus faibles de l'Union européenne, loin derrière celui de nos voisins allemands (58 % des salariés français considèrent bénéficier de bonnes conditions de travail contre 71 % de leurs collègues allemands).

La France se caractérise également par de fortes expositions à toutes les natures de risques professionnels :

- ➔ Exposition aux vibrations : 23 % en France contre 15 % en Allemagne
- ➔ Exposition aux produits chimiques : 15 % en France contre 10 % en Allemagne
- ➔ Exposition à la violence au travail ou au harcèlement : 17 % en France contre 6 % en Allemagne.

Des choix industriels aux conséquences directes sur les conditions de travail

Le choix de la France de se concentrer sur des productions moyen de gamme a des conséquences directes sur les conditions de travail. 40 % des salariés français (21 % pour leurs homologues allemands) signalent des mouvements répétitifs et des positions fatigantes ou douloureuses.

Allemagne-France : un écart qui se creuse et oppose les points de vue

Ces données semblent confirmer que l'écart s'est creusé entre l'Allemagne et la France au cours des dernières années. Cet écart explique, en partie, les différends sur le sujet de la pénibilité.

La sous-traitance : cause d'un taux élevé d'accidents mortels ?

Décès dus à un accident du travail ou à une maladie liée au travail

DANS
LE MONDE

2,34
MILLIONS



PAR AN

Source : BIT 2013

EN
FRANCE

> 1
MORT
PAR JOUR



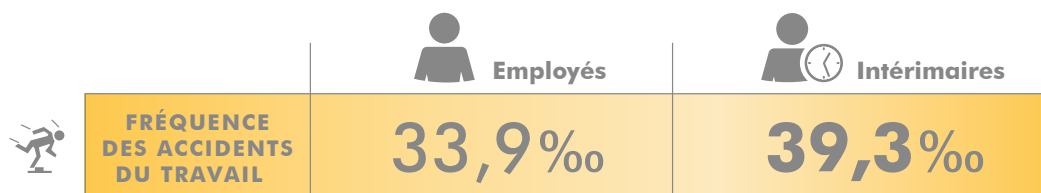
Source : CNAMTS 2015

La crise économique pourrait expliquer le maintien à un niveau élevé du taux des accidents mortels depuis 2014. Elle a conduit à un recours accru à des intérimaires ou à des sous-traitants, souvent moins formés et moins expérimentés que le personnel interne de l'entreprise. Souvent dédiés aux tâches les plus dangereuses, ils sont, de ce fait, plus exposés.

« Le fait de faire porter la charge financière sur l'agence d'intérim est déresponsabilisant pour l'entreprise utilisatrice qui n'a pas à supporter les frais d'un éventuel accident »

François Roux, délégué général du Prisme, syndicat patronal de l'intérim (NOVÉTHIC - Septembre 2016)

Fréquence des accidents du travail



Source : CNAMTS 2015

36%, c'est la différence de fréquence des accidents du travail entre les intérimaires et les salariés des entreprises.

Des initiatives individuelles pour réduire les risques des intérimaires

Certains intervenants du BTP ont réagi et ont instauré des actions à destination des intérimaires. Ainsi, Bouygues Construction a mis en place des actions internes incluant un « Accueil sécurité » : les intérimaires font systématiquement l'objet d'une évaluation et d'un test avant de débiter leur mission.

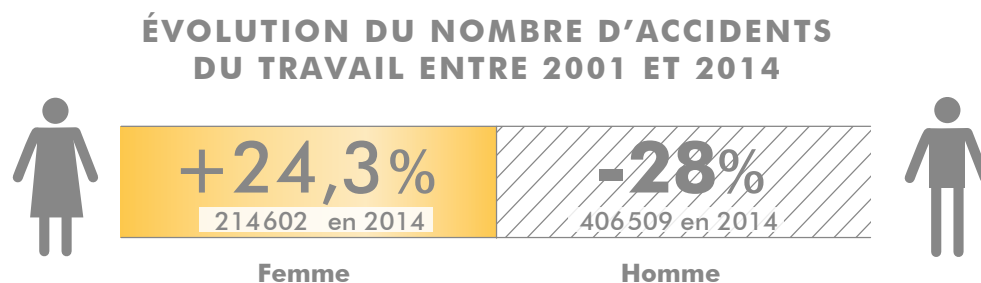
« Tous les intérimaires qui arrivent chez nous n'ont pas forcément une solide expérience du BTP et n'ont pas toujours travaillé dans un grand groupe comme le nôtre. C'est pourquoi nous pensons qu'il serait pertinent de se pencher - avec les chambres syndicales et les organismes professionnels - sur un concept de formation standardisée, afin de mieux préparer les intérimaires aux risques du métier »

Philippe Villain

Directeur Prévention - Santé - Sécurité chez Bouygues Construction (NOVÉTHIC - Septembre 2016)



Les femmes : une population vulnérable



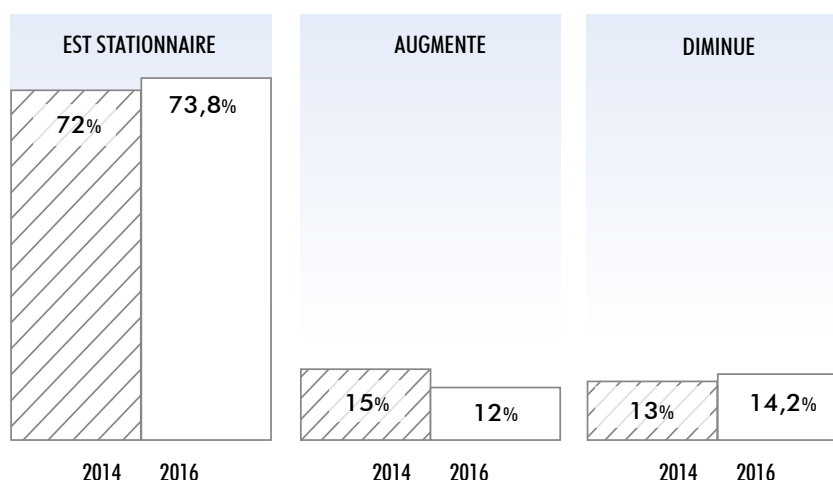
Sources : INSEE/Anact 2016

Les femmes représentent 48,2% (2014) de la population active. Le nombre d'accidents les impliquant (214 602) reste très inférieur à celui des hommes (406 509) et, pourtant, l'évolution des chiffres montre qu'elles constituent une population particulièrement à risque.

Cette tendance se retrouve également en ce qui concerne les accidents de trajet (avec arrêts). Entre 2001 et 2014 le nombre d'accidents a augmenté de 14,2% (45 745 en 2014) chez les femmes pendant qu'il diminuait de 14,9% (39 219 en 2014) chez les hommes.

Maladies professionnelles : un léger recul

Dans votre entreprise, le nombre de maladies professionnelles...



Source : DEKRA

Les maladies professionnelles évoluent et diminuent peu. Ce recul est confirmé par la Caisse nationale de l'assurance maladie qui annonce un recul de 6% entre 2011 et 2014. D'après notre étude, les principaux secteurs concernés par ces maladies sont le BTP, l'industrie automobile, la métallurgie, l'agro-alimentaire, la grande distribution et les services d'aide à la personne.

Les maladies professionnelles en Europe

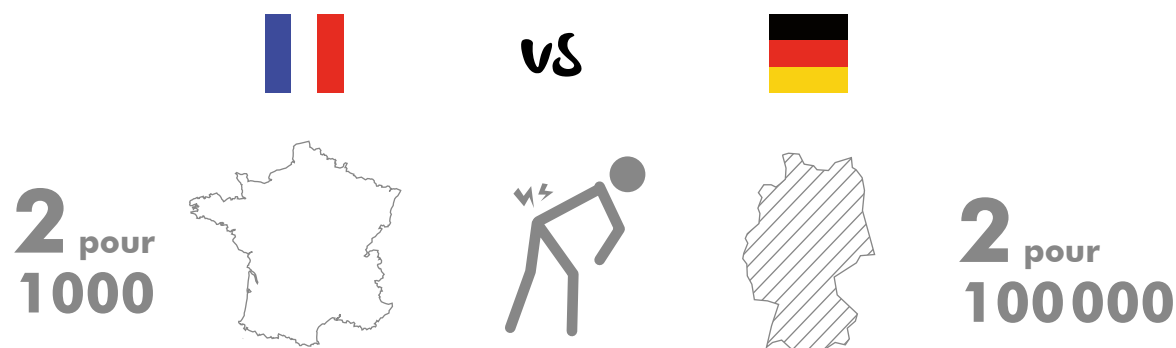
La France, une situation à part

Au sein de l'Europe, la France est le seul pays où la liste des maladies professionnelles est créée et modifiée par décret. Liste des postes exposés, durée d'exposition, symptômes reconnus... sont régulièrement mis à jour après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Dans tous les autres pays, c'est au salarié de démontrer que sa maladie est essentiellement due à son travail.

Disparité des situations : des chiffres éloquentes

Les troubles musculo-squelettiques sont la maladie professionnelle la plus fréquente en France, en Espagne, au Danemark et en Italie, bien que représentant des volumes différents dans chaque pays. Ils sont quasiment inexistants en Allemagne.



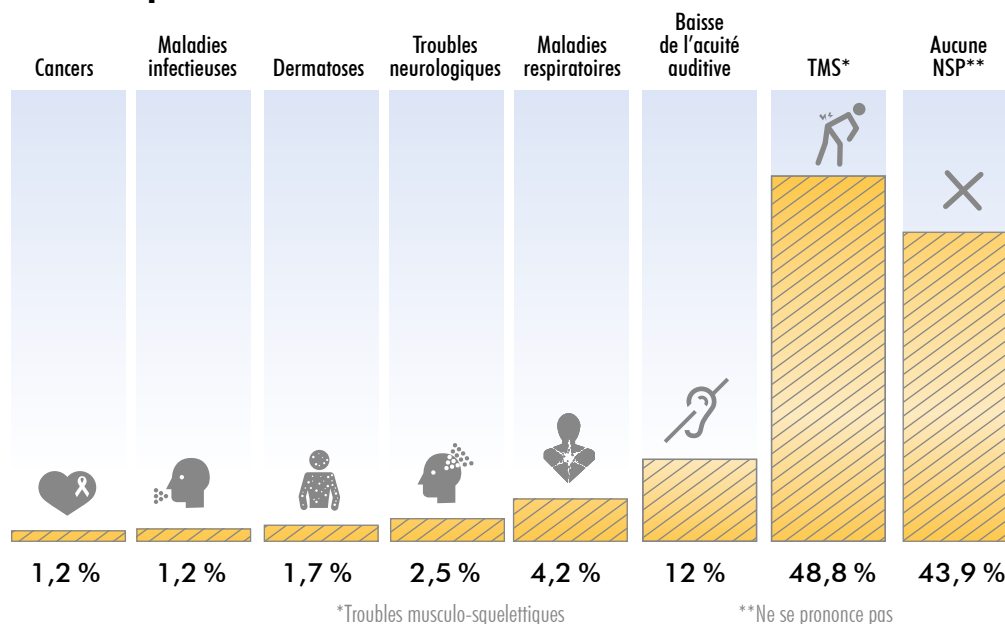
Source : CNAMTS - Novembre 2015

Un effet « assurance » qui peut expliquer la différence France-Allemagne

En France, le fait que les maladies professionnelles soient reconnues et que la présomption de responsabilité repose sur l'employeur a un effet qui incite à la déclaration. En revanche, en Allemagne, comme dans les autres pays européens, c'est le salarié qui doit réunir les preuves que sa maladie est essentiellement due au travail, ce qui a un effet dissuasif.

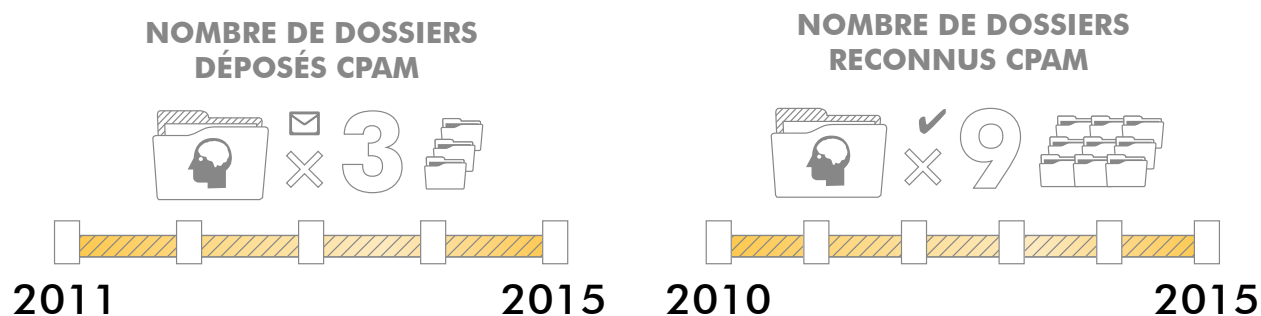
Maladies professionnelles : un trio de tête inchangé

Quelles sont les maladies professionnelles les plus fréquemment déclarées dans votre entreprise ?



En forte diminution, les troubles musculo-squelettiques et la baisse de l'acuité auditive sont les maladies professionnelles les plus fréquentes. Avec les maladies respiratoires, ils constituent un trio de tête inchangé depuis des années. Il est à noter que plus de 40% des entreprises de notre panel indiquent ne pas avoir eu à déclarer de maladies professionnelles.

Montée en puissance des affections psychiques



Le burn-out (ou syndrome d'épuisement professionnel) n'est pas inscrit au tableau des maladies professionnelles. Le salarié doit démontrer que le travail en est la cause essentielle. Cependant, l'assurance maladie a considérablement assoupli la procédure de reconnaissance de son caractère professionnel.

Le décret du 7 juin 2016 a renforcé l'expertise médicale pour la reconnaissance des pathologies psychiques et simplifié la procédure d'instruction. Ce texte a permis l'application de l'article 27 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi qui légiférait sur la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles.

Le bore-out : être payé à ne rien faire. Un rêve ? Non, un cauchemar !



Difficultés à se lever le matin, anxiété, tristesse, démotivation, perte de l'estime de soi... Inspiré du mot « boring » (ennuyeux en anglais), l'expression désigne un trouble psychologique engendré par l'ennui au travail. Ce syndrome toucherait 15 à 30% des employés et serait dû à la survalorisation de la valeur « travail ».

« Aujourd'hui, les gens veulent que l'emploi soit source d'épanouissement. Nous éduquons nos enfants dans cette optique. Nous leur faisons faire de longues études. Lorsqu'ils arrivent sur le marché de l'emploi, c'est la grosse désillusion. Résultat : il y a encore plus de souffrance due à l'ennui »

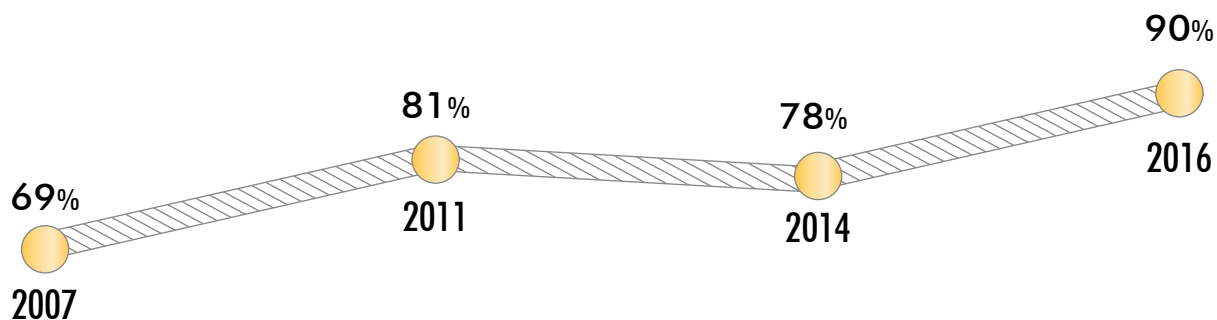
Christian Bourion

Docteur en sciences économiques (Le Monde - Mai 2016)



Le document unique : une généralisation croissante

Évolution du taux d'entreprises ayant un document unique

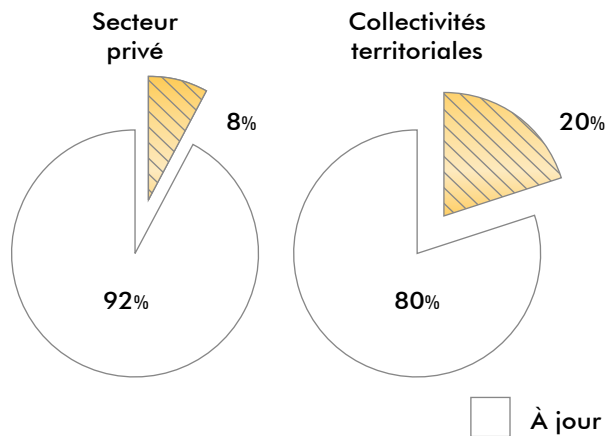


Source: DEKRA

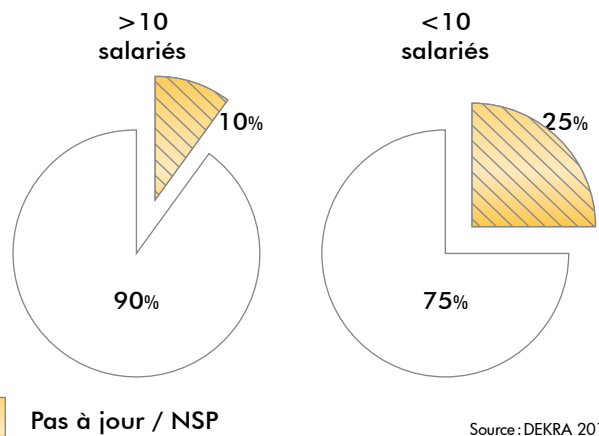
Malgré un taux qui n'est pas encore de 100%, comme il devrait l'être du fait de son caractère obligatoire, notre baromètre indique que neuf entreprises sur dix ont mis en place leur document unique. 90% des entreprises ayant un document unique, l'ont réalisé en interne. Il est à jour dans presque toutes les entreprises (90,6%) et sa mise à jour est essentiellement réalisée en interne (92,7%). Toutes ces données confirment que le document unique est rentré dans les mœurs.

Collectivités et petites structures : un retard à combler

Proportion de documents uniques à jour



Proportion d'entités ayant un document unique à jour



Source: DEKRA 2016

Le respect des obligations : la principale motivation

91%

Pourcentage d'entreprises souhaitant mettre en place des actions de prévention

Source: DEKRA 2016

Pour 76% des entreprises, l'objectif principal sera de lutter contre les risques physiques, résultat qui peut surprendre au vu de l'importance du secteur tertiaire. Ce résultat est néanmoins cohérent si on considère que la principale motivation des entreprises est de satisfaire à la réglementation en vigueur.

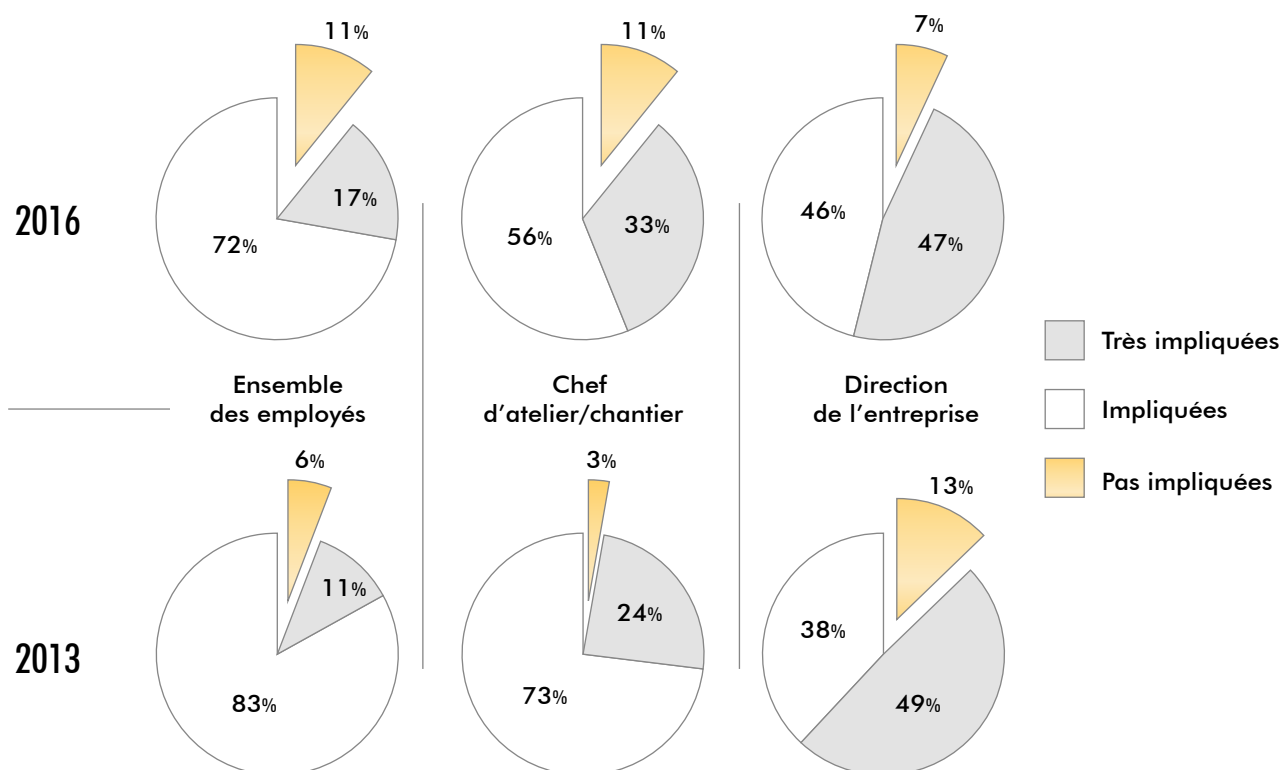


Prévention : toute l'entreprise s'implique

En 2007, 93 % des personnes interrogées estimaient que la direction d'une entreprise était impliquée dans la prévention contre seulement 75 % des employés.

Notre baromètre 2014 montrait une direction toujours impliquée (87 %), mais moins que les employés (94 %) ou les chefs d'atelier (97 %). Une tendance qui semblait indiquer que la « culture prévention » (formation, affichage des consignes...) s'inscrivait désormais dans les modes de fonctionnement.

Évolution du sentiment d'implication des différentes catégories de personnel dans la prévention



Source : DEKRA

La prévention en 2016 : un rôle accru des directions

Notre étude 2016 révèle un recul sensible de l'implication des employés (89 %) et du personnel encadrant (89 %) avec un retour en force de la direction (93 %). Cette situation pourrait s'expliquer par les difficultés économiques qui favorisent le recours à la sous-traitance ou à des intérimaires moins rompus aux bonnes pratiques de prévention.

DÉCRYPTAGE

Le document unique et la pénibilité

Le document unique, une obligation



DANS QUEL BUT ?

Rendu obligatoire par le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 pour toutes les entreprises et associations de plus d'un salarié, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP ou DU) fait l'inventaire de tous les risques d'une entreprise, évalue leur gravité et leur probabilité afin de les hiérarchiser. Il définit ceux à traiter en priorité et, grâce à la mise en place d'une prévention efficace, doit permettre de les réduire ou de les supprimer.



UNE ABSENCE DE MISE À JOUR SANCTIONNÉE

D'un point de vue légal, l'article 4741 du code du travail prévoit une amende de 1 500 euros en cas d'incapacité à présenter un document unique à jour à la demande de l'inspection du travail et jusqu'à 3 000 euros en cas de récidive.



ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE : LA RESPONSABILITÉ DU CHEF D'ENTREPRISE EST ENGAGÉE !

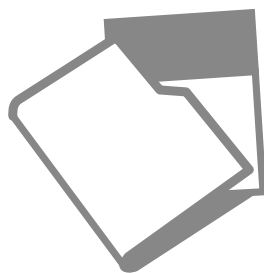
S'il s'avère que ce dernier aurait dû être conscient du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires, il commet une faute inexcusable. Si l'arrêt de travail en résultant est de plus de 3 mois, sa responsabilité est pénale et les sanctions sont très lourdes : jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende selon l'article 221-6 du code pénal.

En savoir plus : www.dekra-industrial.fr

Janvier 2015 : le document unique intègre la pénibilité

Le compte pénibilité a accentué l'importance du document unique. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit y consigner en annexe :

- Les données collectives sur l'évaluation des expositions individuelles des salariés aux facteurs de risques de pénibilité. Ces données ont pour but d'aider à l'établissement des fiches de prévention des expositions à la pénibilité à partir de l'identification de situations types d'exposition ;
- La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils. Cette proportion doit être actualisée lors de la mise à jour du document unique.



Calcul des cotisations patronales au titre de la pénibilité

En 2015 et 2016,

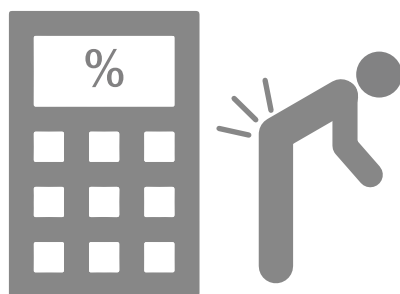
L'employeur est redevable d'une cotisation additionnelle : 0,1 % des rémunérations perçues par les salariés exposés à un facteur de pénibilité au-delà des seuils prévus.

Cette cotisation est doublée si les salariés sont soumis à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus.

En 2017,

L'employeur est redevable d'une double cotisation :

- **Une cotisation de base** de 0,01 % des rémunérations de tout salarié, soumis ou non à un facteur de pénibilité au-delà des seuils prévus.
- **Une cotisation additionnelle** dont le taux passe à 0,20 % à partir de 2017 (soit 0,40 % en cas d'exposition à au moins deux facteurs de pénibilité).



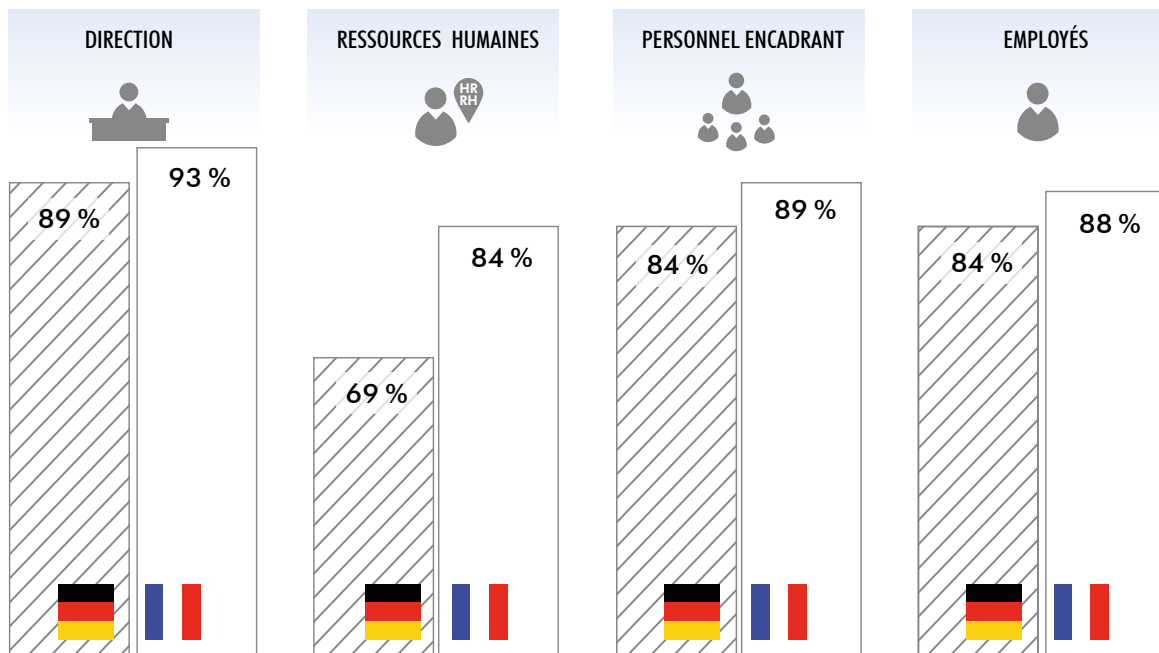


vs



Allemagne-France : une meilleure implication des français

Comparaison de l'implication des composantes de l'entreprise dans la prévention en France et en Allemagne



Source : DEKRA 2015/2016

Bien que l'Allemagne ait mieux résisté à la crise, toutes les composantes des entreprises françaises sont plus impliquées dans la prévention que leurs homologues allemands. Une performance remarquable qui place la France parmi les (très) bons élèves en matière de prévention.

Une des explications possibles pour expliquer cette différence d'implication réside peut-être par la plus grande flexibilité des travailleurs allemands qui seraient moins imprégnés par une « culture prévention ».

DÉCRYPTAGE

Culture de la prévention : une priorité à développer à tous les niveaux

Si l'implication de la direction est primordiale car c'est elle qui va faire du sujet une priorité, c'est sur le terrain que se joue la prévention. La pratique et le retour d'expériences sont déterminants pour la mise en place de mesures efficaces :

→ Impliquer toutes les composantes de l'entreprise

Point sécurité hebdomadaire, réunion préalable d'informations, affichage des consignes... c'est au prix de cette organisation qu'une entreprise peut s'affranchir des problématiques de renouvellement des salariés et de l'afflux de nouveaux collaborateurs moins rompus aux bonnes pratiques de prévention

→ Instaurer une réelle organisation de la prévention

Seulement 64,5% des entreprises interrogées indiquent avoir recours à la formation, 64,7% à l'affichage interne des consignes et 62,5% à l'affichage des procédures, consignes et modes opératoires de prévention. C'est encore peu pour un véritable impact.

L'objectif « zéro accident » est-il envisageable ?



« Quand on respecte les réglementations, on se heurte à un certain moment à un effet de seuil. Pour atteindre le zéro accident, il faut encourager le management à fixer ses priorités et jouer ensuite sur les comportements individuels. (...) Dans le monde, les sites qui tendent vers le zéro accident sont ceux où nous avons dépassé l'approche réglementaire depuis au moins une quinzaine d'années. Cette durée correspond au temps nécessaire pour modifier en profondeur les comportements »

Nicolas Incarnato

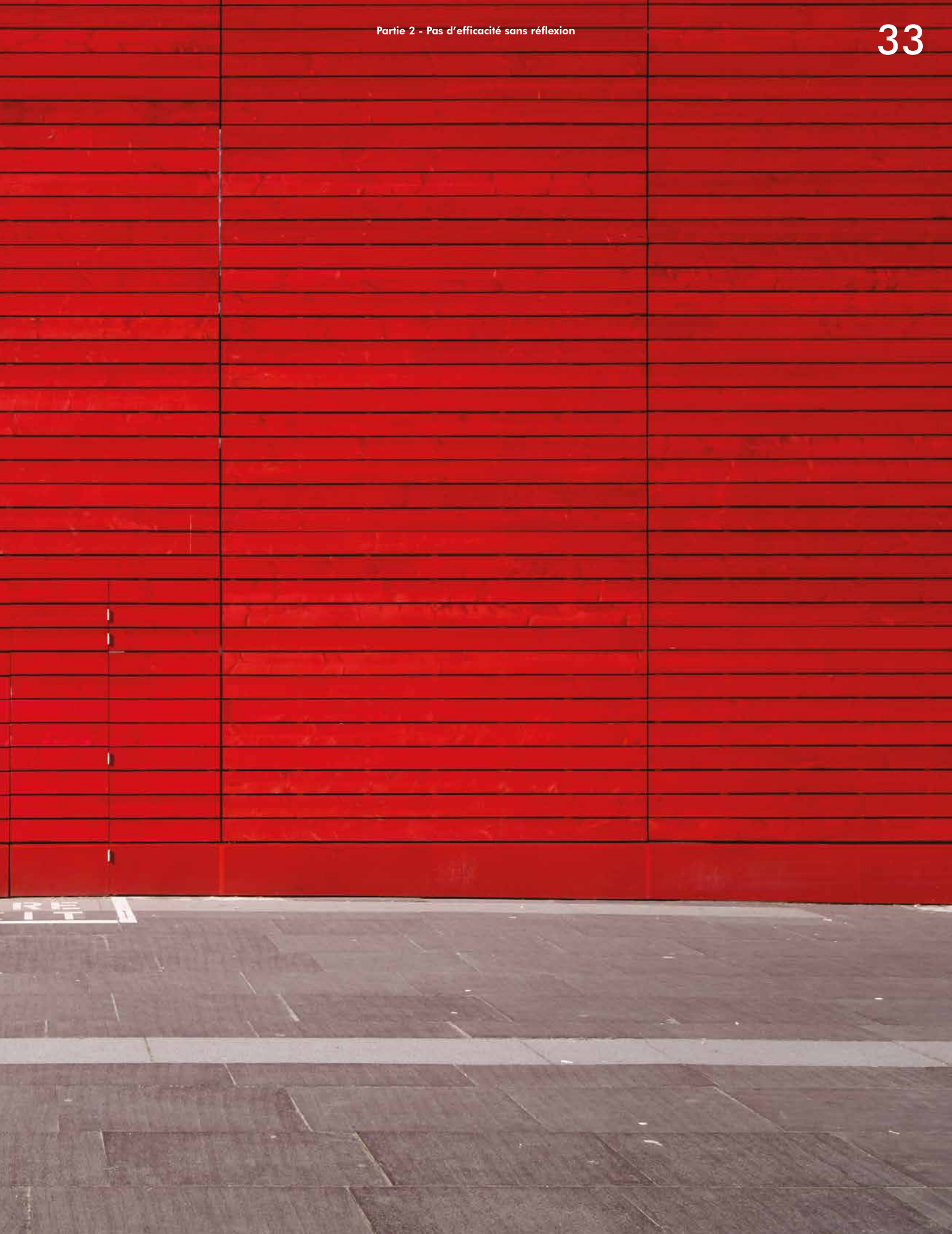
Directeur EHS et Développement durable chez
Saint-Gobain PPC France (Usine Nouvelle - Octobre 2010)

Saint-Gobain a créé « le club des millionnaires » qui récompense les huit sites qui n'ont eu aucun accident en un million d'heures travaillées.

Une fierté pour les salariés du groupe qui se démènent pour conserver ce titre. Chez Exxon Mobil, véritable référence en matière de sécurité, les managers ne sont pas récompensés financièrement mais jugés sur leurs résultats en matière de sécurité, une condition *sine qua non* pour progresser dans le groupe.

Partie 2

PAS
D'EFFICACITÉ
SANS
RÉFLEXION



Pas d'efficacité sans réflexion



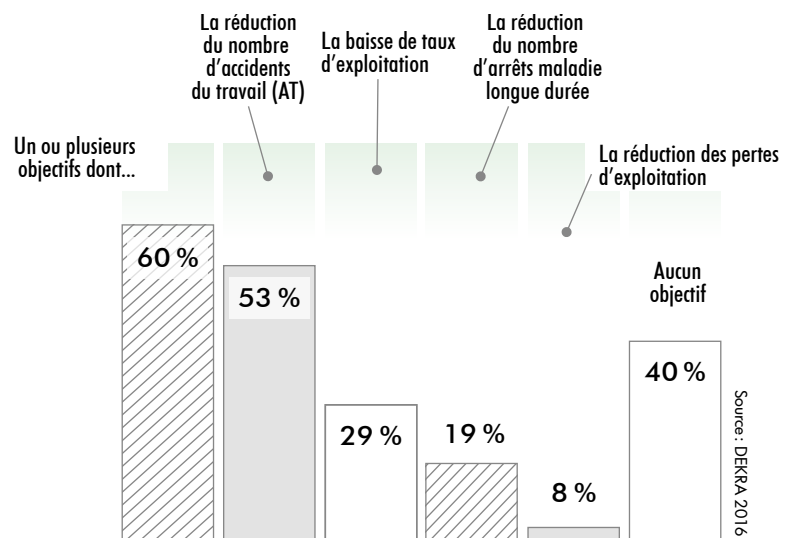
L'efficacité passe par l'évaluation

Une politique de prévention encore mal définie

91% des entreprises indiquent avoir mis, ou vouloir mettre, en place des actions de prévention. Pourtant, elles sont seulement 60% à avoir défini un objectif quantifiable. Cette proportion est décevante: une prévention efficace doit avoir des objectifs clairs et définis avec toutes les composantes de l'entreprise.

Sans objectifs, comment mesurer une politique de prévention, l'efficacité des actions mises en place? Comment valoriser le travail accompli? Une question se pose: y a-t-il une véritable volonté d'optimiser la prévention ou bien sacrifie-t-on au simple respect des obligations réglementaires?

Un objectif chiffré et mesurable a-t-il été fixé à cette politique de prévention des risques d'accidents ?



Des indicateurs pertinents

De nombreuses listes d'indicateurs existent. S'il est tentant de les reprendre pour mesurer l'efficacité des actions de prévention, il est préférable de réfléchir à des indicateurs pertinents, pleinement adaptés aux attentes, contraintes et activité de l'entreprise.

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) propose une démarche en 5 étapes :

1. Choisir un thème: la manutention manuelle, par exemple
2. Définir un objectif stratégique: réduire les risques liés aux manutentions manuelles
3. Décliner l'objectif stratégique en objectifs opérationnels: réduire les charges portées de 20% dans l'atelier...
4. Mettre en place des critères d'évaluation: masse journalière manipulée par personne, masse moyenne des charges soulevées...
5. Sélectionner des indicateurs: évolution de la masse journalière soulevée, évolution de la masse moyenne des charges...

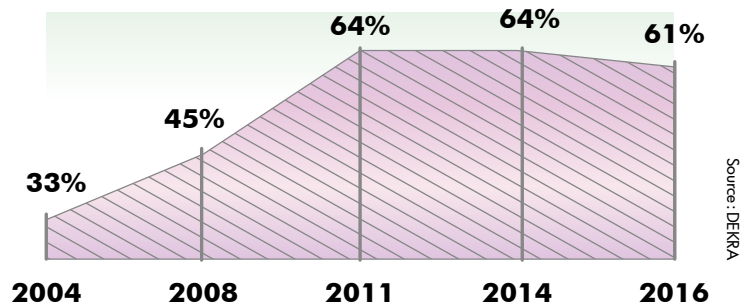
Une méthode contraignante mais qui permet de suivre les actions mises en place et de mesurer leur efficacité.

Certifications, RSE : une perte de vitesse faute de stratégie

Des certifications en baisse

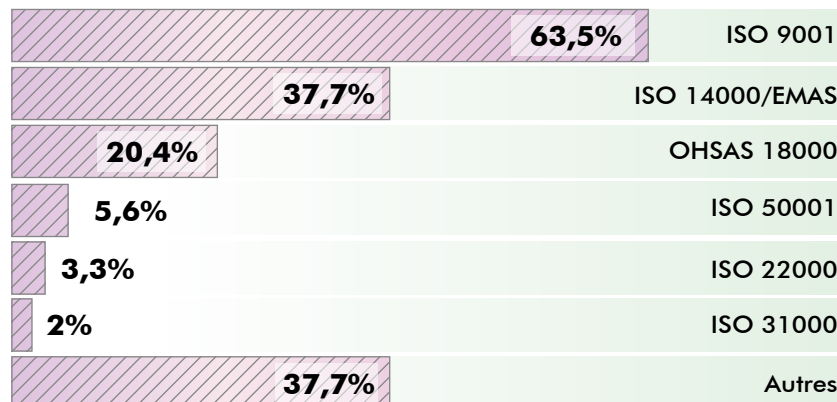
De 2004 à 2011, le nombre d'entreprises possédant au moins une certification avait presque doublé, puis stagné à 64% entre 2011 et 2014. En 2016, 61% des entreprises détiennent encore une certification.

Évolution du nombre d'entreprises certifiées



L'ISO 9001, plébiscitée

Nature de la certification des entreprises



63,5% des entreprises sont certifiées ISO 9001. Cette norme de système de management de la qualité est la plus utilisée au monde avec plus d'un million d'organismes certifiés.

« En plus d'aider les entreprises à démontrer qu'elles sont en mesure de fournir systématiquement à leurs clients des produits et services de bonne qualité, la norme ISO 9001 est également un outil qui permet de rationaliser les processus et de gagner en efficacité »

Yvan Mainguy, Directeur DEKRA Certification France

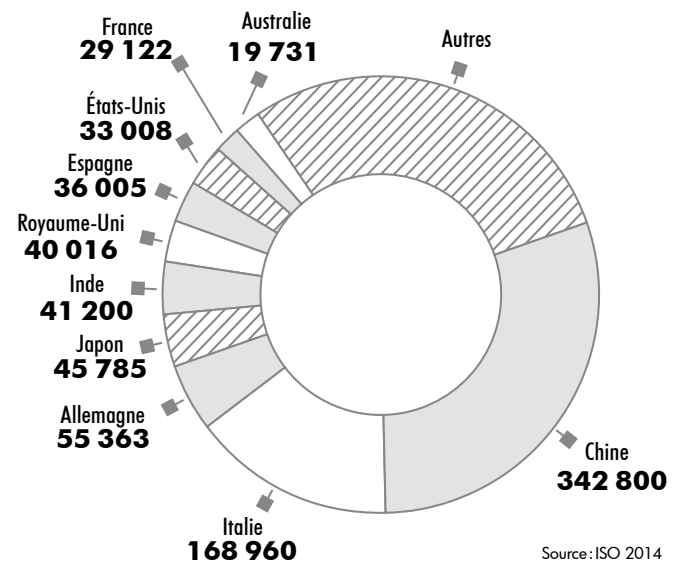
« Une étude reprenant une méthodologie également utilisée par les Allemands et les Britanniques, met en évidence, sur la longue durée (25 ans), une corrélation évidente entre nombre de brevets, le développement de la normalisation et la croissance économique, sans que l'on puisse cependant établir à coup sûr où sont les causes et où sont les effets »

Olivier Peyrat, Directeur général de l'Association française de normalisation (Afnor)

ISO 9001 : l'Italie championne d'Europe

Les 10 pays dont les entreprises sont le plus certifiées ISO 9001 ►

Si la Chine est numéro un mondial, l'Europe représente 43% des entreprises certifiées ISO 9001 dans le monde avec, en chef de file, l'Italie. Avec 168 960 certifications, elle devance nettement l'Allemagne (55 363), le Royaume-Uni (40 200), l'Espagne (36 005) et la France (29 122). Plus surprenant, les États-Unis qui comptent seulement 33 008 entreprises certifiées.



Un regard vers la Chine



Pour être pertinent sur les certifications en Chine, il faudrait connaître le nombre d'entreprises du pays. Les données manquent. Peut-être 14 millions en 2014. Néanmoins, la Chine fait preuve d'une véritable volonté. Depuis 1996, un vaste programme d'amélioration de la qualité encourage l'adoption de normes nationales et internationales. La reconnaissance des certificats par les acheteurs de certaines industries a aussi joué un rôle important dans la promotion de la certification. En 2012, la Chine est devenue le pays qui compte le plus de normes.

De plus, la Chine est l'un des rares pays à avoir adopté une loi relative à la normalisation : les pouvoirs publics, et non les industriels, établissent les normes.

Cette stratégie, « instrument essentiel de politique industrielle », répond aux attentes d'une opinion publique de plus en plus sensible aux problématiques de sécurité et qui tolère de moins en moins les accidents. Elle correspond aussi à une volonté du pouvoir de mieux contrôler l'accès au marché.

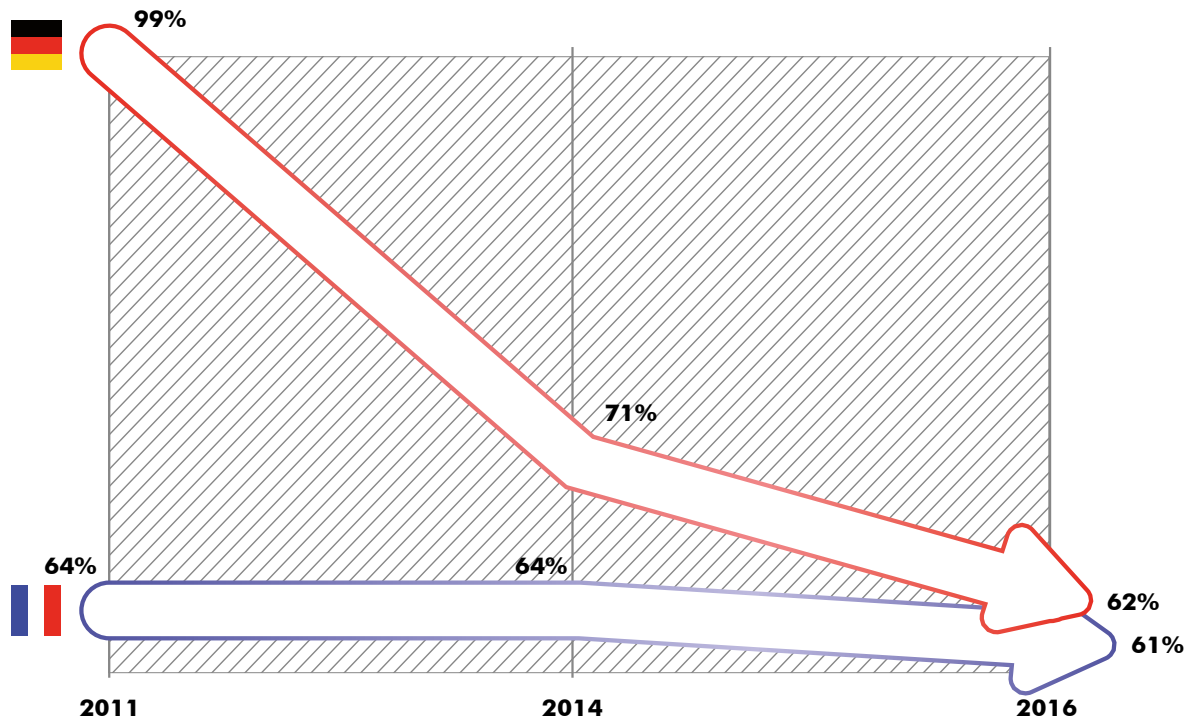


vs



Allemagne-France : les certifications en net recul outre-Rhin

Comparaison du pourcentage d'entreprises certifiées en France et en Allemagne



Source : DEKRA

Le nombre d'entreprises germaniques certifiées est en fort recul depuis 2011 et atteint, en 2016, le même niveau qu'en France. Le coût élevé de la certification et des résultats aléatoires pourraient expliquer cette désaffection ; un calcul à court terme, risqué pour la compétitivité. Quantifier la rentabilité d'une démarche qualité est difficile, mais il est certain que son absence (rappels, invendus...) ne peut que peser sur les finances d'une entreprise.



3 QUESTIONS À

GEOFFROY MEMPONTEL

**Responsable SMQES des Délices du Valplessis, site de fabrication des crèmes glacées, glaces et sorbets d'AgroMousquetaires
Certifié ISO 22000, IFS, ISO 14001, ISO 50001**

Baromètre : Détenteur depuis 2015 de la certification ISO 50001, Les Délices du Val Plessis n'en sont pas à leur coup d'essai ?

Geoffroy MEMPONTEL : L'ISO 50001 s'inscrit dans le prolongement direct de la certification ISO 14001, que Les Délices du Val Plessis furent une des premières entreprises industrielles à obtenir en 1999, et de la politique Développement durable du site établie en 2008. Des process gourmands en eau et en énergie, l'utilisation d'ammoniac comme fluide frigorigène dans une zone industrielle entourée d'habitations, etc. autant de facteurs qui ont conduit la direction de l'époque à engager une démarche de certification ISO 14001 et des moyens de prévention adaptés. Avec l'ISO 50001, nous avons franchi une étape supplémentaire souhaitée par la direction industrielle, AgroMousquetaires.

B. : Quels sont les avantages ?

G.M. : Avec la certification ISO 14001 qui couvrait le périmètre Énergie, nous avons déjà réalisé de nombreux investissements dans le domaine énergétique : dispositifs de comptage (DIRIS), GTC, récupération d'énergie calorifique, variation de fréquence, etc. Afin d'obtenir la certification ISO 50001, nous sommes allés encore plus loin en décomposant nos postes de consommation et nous dotant de nouveaux outils d'analyse des mesures de nos compteurs. Cela a également été l'occasion de sensibiliser de nouveau nos collaborateurs à nos problématiques énergétiques. En formalisant davantage notre travail, nous avons également pu définir une stratégie de long terme avec des objectifs à atteindre. Nos investissements en matière d'économie d'énergie pour l'année 2015, d'un montant de 150 000 euros, ont été importants mais nous ont permis de réduire de 7 % la consommation énergétique du site dès la première année d'installation ; ces gains couplés à la bonification des Certificats d'économie d'énergie (CEE) nous ont permis d'amener le temps retour sur investissement à moins d'un an.

B. : D'autres projets sont-ils en cours ?

G.M. : Notre priorité actuellement : améliorer la sécurité et préserver la santé de nos collaborateurs. Un projet motivé par la Direction et la Direction industrielle AgroMousquetaires dont l'objectif est de viser le zéro accident avec arrêt d'ici 2018. L'ensemble du comité de direction est mobilisé et nous travaillons au quotidien pour leur rappeler qu'un accident n'est jamais anodin ! L'exercice commence à porter ses fruits avec des communications toutes les semaines pour revenir sur les éventuels accidents ou presqu'accidents. Nous travaillons également notre organisation et un séminaire réunissant l'ensemble des salariés des Délices du Val Plessis se tiendra prochainement pour mobiliser les équipes sur ce sujet qui est devenu prioritaire pour nous ! Peut-être un premier pas vers une future certification OHSAS 18001.

Le contenu d'un reporting RSE ?

Le rapport de gestion doit exposer les actions menées et les orientations prises pour prendre en compte les conséquences sociales et environnementales des activités d'une entreprise et remplir ses engagements sociétaux en faveur du développement durable.

Des informations couvrant 42 thématiques structurées en 3 catégories sont mentionnées :



1/ Les informations sociales :

Emploi, organisation du travail, relations sociales, santé et sécurité, formation, égalité de traitement, respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail



2/ Les informations environnementales :

Politique générale, pollution et gestion des déchets, utilisation durable des ressources, changement climatique, protection de la biodiversité



3/ Les informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable :

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société, relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, sous-traitance et fournisseurs, loyauté des pratiques

Source : CCI de France

Le RSE en Europe ?

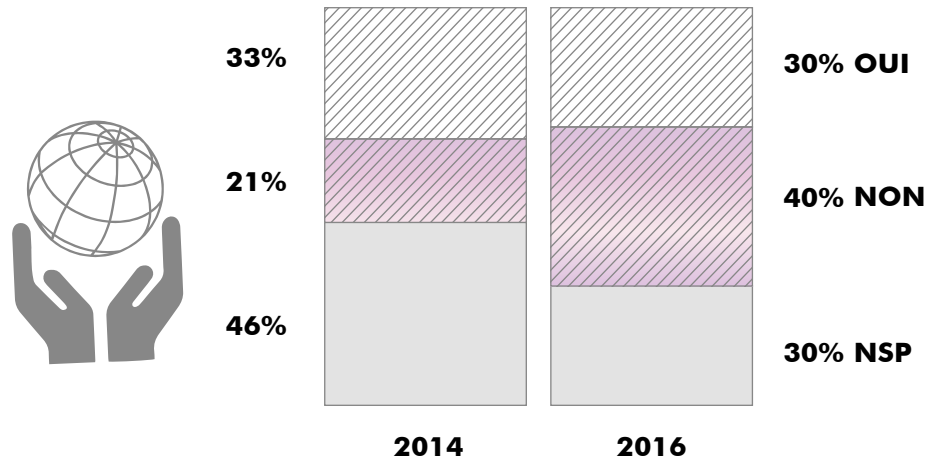
« En Grande-Bretagne, les entreprises ont une grande marge de manœuvre dans l'élaboration de normes mettant en exergue leur responsabilité sociale. Tel n'est pas le cas de l'Allemagne ou de la France, pays davantage marqués par le respect strict des lois élaborées au nom de l'intérêt général (France) ou par entente collégiale (Allemagne). En conséquence, les entreprises n'ont ainsi pas une tendance naturelle à s'engager de leur propre chef, en dépit de la loi et des autres parties prenantes »

Jean-Pierre Segal « Pluralité des lectures politiques de la responsabilité sociale de l'entreprise en Europe », SSL n°1186, Octobre 2004

Pour la Commission européenne, les entreprises décident seules de contribuer à améliorer les relations de travail, au-delà de leurs obligations légales. Imprégnée de la culture anglo-saxonne, cette approche basée sur le « volontariat » privilégie les relations contractuelles entre parties prenantes. Ainsi, une entreprise peut, dans ses appels d'offres, stipuler des clauses extrêmement exigeantes telle que la pratique du contrôle sanguin pour lutter contre la consommation d'alcool ou de drogue de leurs collaborateurs.

RSE : toujours pas d'engouement !

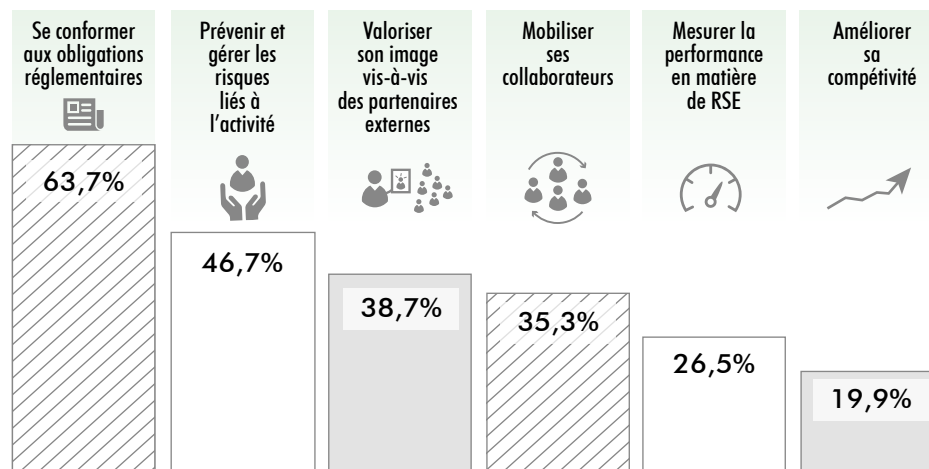
Évolution du taux d'entreprise réalisant un reporting RSE



Un tiers des entreprises réalisent un reporting RSE, chiffre ayant peu évolué entre 2014 et 2016.

Un reporting RSE ? Pour satisfaire aux exigences réglementaires !

Raisons pour lesquelles une entreprise réalise son reporting RSE



Principale motivation des entreprises pour réaliser leur reporting RSE: se conformer aux obligations réglementaires. En effet, seules les entreprises cotées et celles qui comptent plus de 500 salariés doivent publier leurs indicateurs RSE et développement durable dans leur rapport annuel. Pour les autres, le reporting est facultatif.

Une démarche RSE qui s'ignore

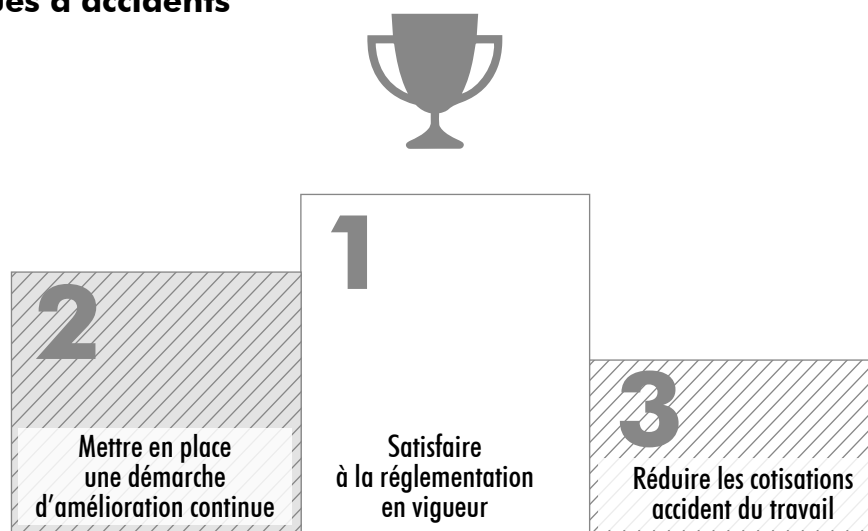
« La RSE se définit comme la manière dont les entreprises intègrent, sur une base volontaire, des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités économiques comme dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes (dirigeants, salariés, actionnaires, etc.) ou externes (fournisseurs, clients, etc.) »

Étude Responsabilité des entreprises et compétitivité de France Stratégie

Les entreprises françaises sont nombreuses à mener des actions RSE, sans pour autant les formaliser. Lutte contre les discriminations, partenariat avec les fournisseurs, efficacité énergétique, réduction de l'effet de serre, protection de la biodiversité... sont, en effet, autant d'actions susceptibles de figurer dans le reporting RSE.

De la nécessité d'une démarche structurée

Raisons pouvant inciter les entreprises à mettre en place des actions pour prévenir les risques d'accidents



Source : DEKRA 2016

C'est l'un des paradoxes de ce baromètre : plus d'une entreprise sur deux a la volonté de mettre en place une démarche d'amélioration continue. Les entreprises françaises ont une démarche d'amélioration, de la sécurité notamment, trop souvent non-structurée sur le long terme. Prises en compte, les bonnes initiatives seraient le socle d'un plan pérenne et efficace et la certification un excellent moyen de le structurer.

3 QUESTIONS À

STÉPHANE LEMOULT

**Coordinateur Hygiène-Sécurité-Environnement
pour le groupe SEAC***

Baromètre: Quelle est la politique de SEAC en matière de prévention ?

Stéphane LEMOULT: Depuis 2009, le groupe SEAC a mis en place un vaste plan de prévention des risques qui concerne l'ensemble de ses sites, 26 au total sur l'ensemble du territoire. Outre un important travail sur le document unique, nous avons souhaité mettre en place un langage commun qui soit partagé par l'ensemble des entités au sein du groupe. Pour y parvenir, nous avons notamment mis en place un système d'armoire sécurité physique et informatique. Très pragmatiquement, cela revient à rassembler dans un point donné, ici une armoire, des classeurs traitant chacun d'un point spécifique en matière de sécurité. A l'intérieur de celui-ci des procédures - d'une page au maximum - dédiées à une problématique spécifique. Pour moi, on peut être efficace sans complexifier à outrance un procédé. L'armoire sécurité en est une parfaite illustration.

B. : Tout le monde a adhéré ?

S.L.: Clairement, il y avait une attente au sein de l'entreprise. L'enjeu a donc été de capitaliser sur celle-ci sans créer une couche de stress supplémentaire mais au contraire en impliquant toutes les composantes du groupe. Une de nos premières initiatives a donc été de renouveler l'ensemble des équipements de protection individuelle (EPI). Une action qui a eu des conséquences immédiates mais qui a également eu le mérite de concerner la grande majorité des salariés de l'entreprise. Pour maintenir l'engouement autour de ces thématiques, nous avons également mis en place des rendez-vous réguliers sur chacun des sites du groupe pour mieux estimer les besoins et les problématiques spécifiques. Pour mesurer les progrès accomplis et dresser un premier bilan, j'ai sollicité, en 2015, les inspecteurs de DEKRA Industrial. En collaboration avec eux, nous avons mis en place, bâti un questionnaire d'audit reprenant les thèmes de l'armoire sécurité pour mesurer l'avancement du système sécurité.

B. : Comment s'est passé cet audit ?

S.L.: Je tiens tout d'abord à préciser que nous n'avons pas opté pour des visites mystères et non préparées. Le but n'était pas de piéger les collaborateurs du groupe mais bien, en effet, de s'assurer qu'ils avaient bien appréhendé les bonnes pratiques en matière de prévention. L'ensemble des sites concernés ont ainsi pu préparer l'audit efficacement et travailler dans de bonnes conditions. Avec plus de 70 % de réponses positives, les résultats ont été à la hauteur de nos attentes et en progression par rapport à 2015 où le taux de bonnes réponses avait avoisiné les 54 %. Nous n'avons pas relâché pour autant nos efforts en multipliant les rendez-vous sécurité dans nos usines et en associant nos salariés lors de la mise à jour du document unique, par exemple. Autant d'actions qui ont donné des résultats concrets puisque nous sommes parvenus à réduire fortement le taux d'accidents chez SEAC. Dépassant les 100 il y a encore quelques années, celui-ci est aux alentours de 19,6 aujourd'hui (la moyenne en France est de 33,4). Dans deux usines sur trois, nous sommes même parvenus à atteindre le zéro accident.

* Créé en 1962, le groupe SEAC est spécialisé dans la fabrication de planchers en béton précontraint et de produits en béton pressé.



Partie 3

CAPITALISER SUR LE TRAVAIL ACCOMPLI



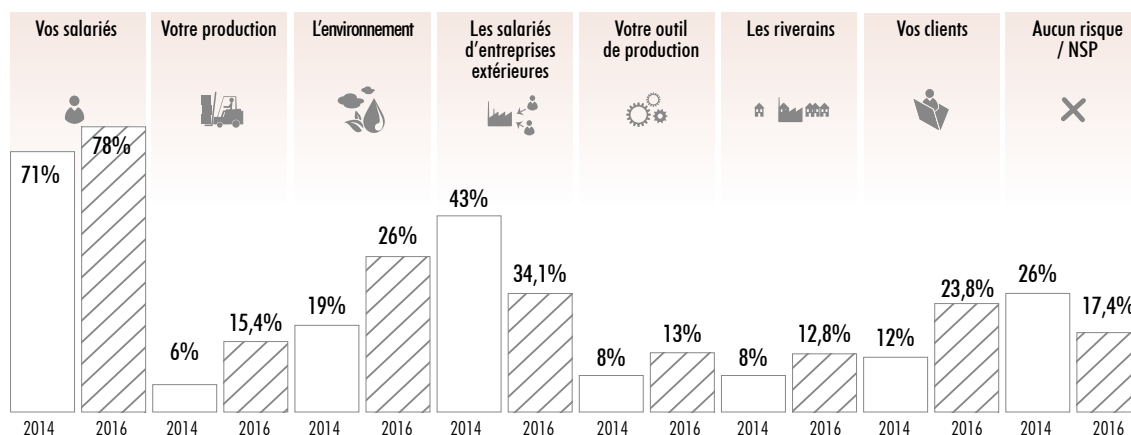
Capitaliser sur le travail accompli



Identifier pour mieux protéger

Le salarié : première victime des accidents

Selon vous, l'activité de votre entreprise peut présenter des risques pour... ?

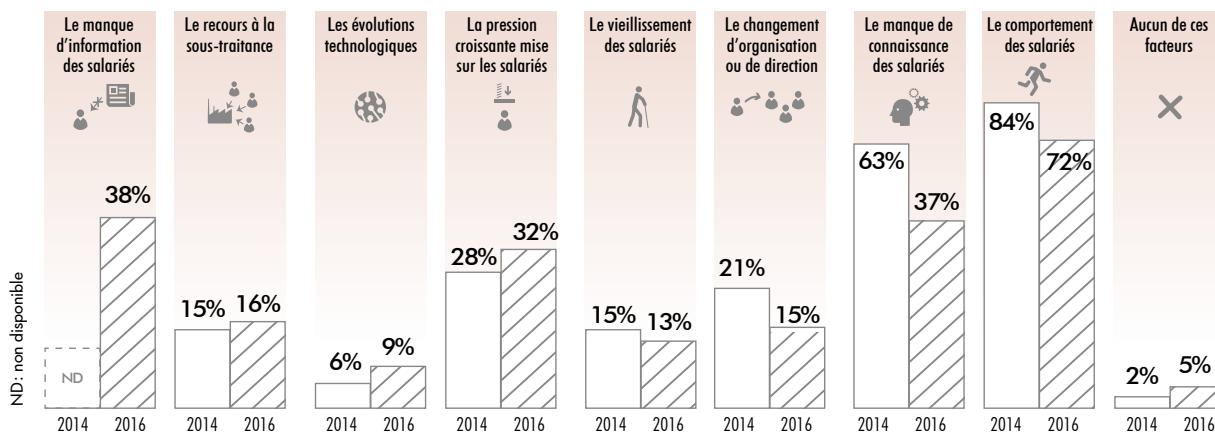


Source : DEKRA

78% des personnes interrogées, pensent que ce sont les salariés qui sont les plus exposés aux risques liés à l'activité de l'entreprise. Le chiffre est en hausse de 7 points par rapport à 2014.

Le salarié : origine des accidents

Facteurs susceptibles d'aggraver le risque d'accidents



Source : DEKRA

Les salariés sont souvent les victimes d'accidents aggravés par leur comportement (72%), leur manque de connaissance (37%) et leur manque d'informations (38%).

A l'origine des accidents, un manque de formation ou d'information, de mauvaises décisions, des pratiques fautives qui n'ont pas toujours d'impact immédiat mais qui créent les conditions propices à l'erreur ou contribuent à ce qu'une fausse manœuvre ait des conséquences graves. Le salarié est forcément sous les projecteurs car, dernier maillon de la chaîne, il va produire l'accident et en être victime.

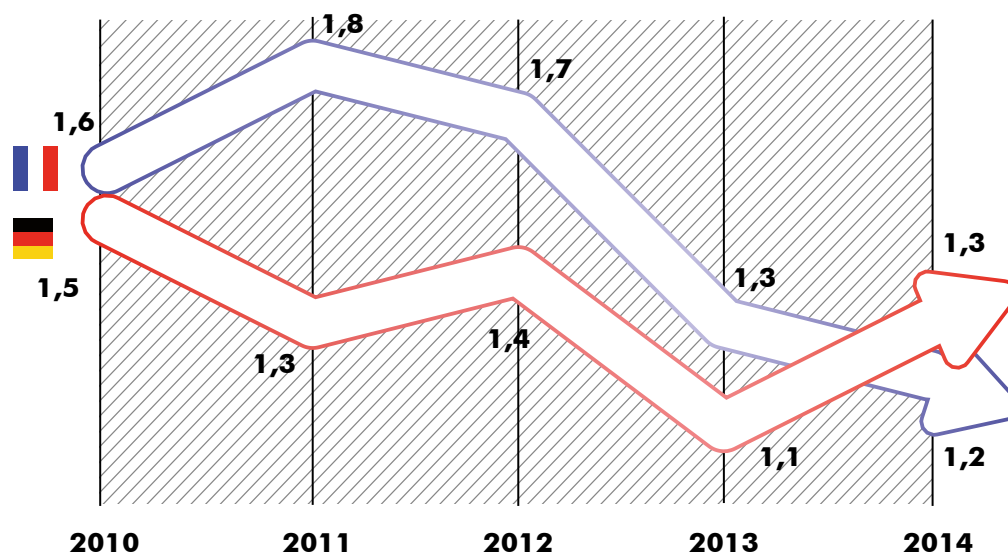


vs



Allemagne-France : la France rattrape son retard

Comparaison des indices de fréquence des accidents du travail mortels pour 100 000 équivalents temps plein (ETP) en France et en Allemagne



Source : Eurogip

L'indice a baissé dans les deux pays, mais les salariés français qui étaient très en retard en 2011, sont maintenant légèrement moins exposés aux accidents mortels que leurs homologues allemands. La France enregistre un taux de fréquence moins élevé que l'Allemagne dans les secteurs de la construction (3,7 vs 4,5), du bois et du métal (0,5 vs 1,3), le transport (4,6 vs 6,6), mais est devancé par l'Allemagne dans le secteur du commerce (1,7 vs 1,2).

Accidentés : un profil type

« Deux-tiers des victimes ont plus de 40 ans. La tranche d'âge la plus touchée est celle des 50-59 ans »

Ivan du Roy

Journaliste (Auteur de Orange stressé, le management du stress à France Télécom)

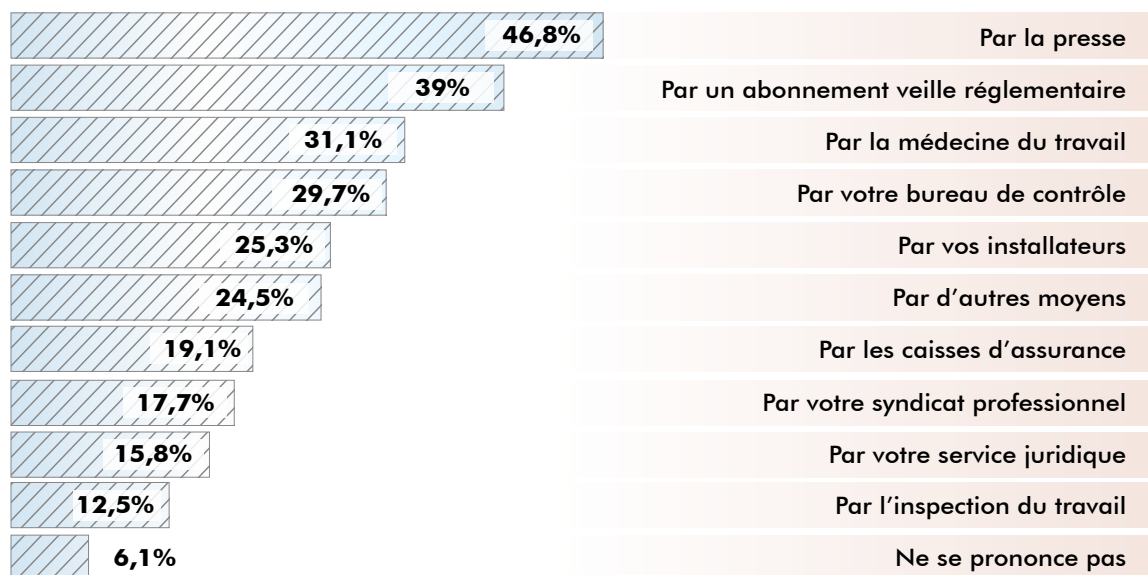
Le profil type pour les accidents mortels : un homme, quinquagénaire. S'il est intérimaire la probabilité d'un accident est doublée. Le risque dépend aussi de l'activité.

En 2014, ce sont ainsi 137 décès qui ont été enregistrés dans le secteur du BTP.

En 2013, 145 décès ont été enregistrés dans le BTP, 53 dans le domaine de la métallurgie et 11 dans le secteur de la chimie.

La réglementation et son évolution : une maîtrise indispensable

Moyens utilisés par les entreprises pour s'informer de l'évolution de la réglementation en matière de sécurité



Source: DEKRA 2016

Maîtriser les obligations réglementaires et leurs évolutions est indispensable. Les entreprises utilisent de nombreuses pratiques. La presse et Internet tiennent le haut du pavé, mais aucune méthode n'est privilégiée.



DÉCRYPTAGE

Le rapport d'étonnement : un « plus » pour la prévention

Au titre de la prévention, le rapport d'étonnement est un atout non négligeable : un collaborateur récemment embauché fait part de ses premières impressions sur les modes opératoires de l'entreprise. Son regard neuf peut voir les failles des process en vigueur.

Pour être efficace, ce rapport doit reposer sur une trame claire et aborder des sujets variés : le processus de recrutement, les aspects organisationnels et hiérarchiques, la circulation de l'information, l'ambiance sur le lieu de travail, le métier, les moyens de l'exercer... et il doit également reposer sur un climat de confiance.

La formation et l'information : une nécessité

Un exemple concret : l'industrie du papier

Dans la troisième édition française de l'Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, le BIT souligne que *« des industriels ont observé que les jeunes travailleurs ne comprennent pas bien certaines consignes. Leurs aînés ont connu des machines non automatisées et maîtrisé leur fonctionnement alors que les plus jeunes n'ont connu que des machines automatisées, pilotées depuis des salles de commande. Ils ignorent l'emplacement exact des composantes et peuvent mettre en péril le personnel d'entretien qui se trouve à proximité lors de modifications »*.

Cet exemple montre que, sans mise à niveau des qualifications, des connaissances et des valeurs des opérateurs, le seul perfectionnement technique des machines et des commandes n'aboutit pas nécessairement à une amélioration de la sécurité.

De manière plus globale, seule la formation permet d'atteindre un meilleur niveau de sécurité en pointant clairement les risques et ce qu'il faut changer :

→ **Connaître les types de risques et les risques potentiels**

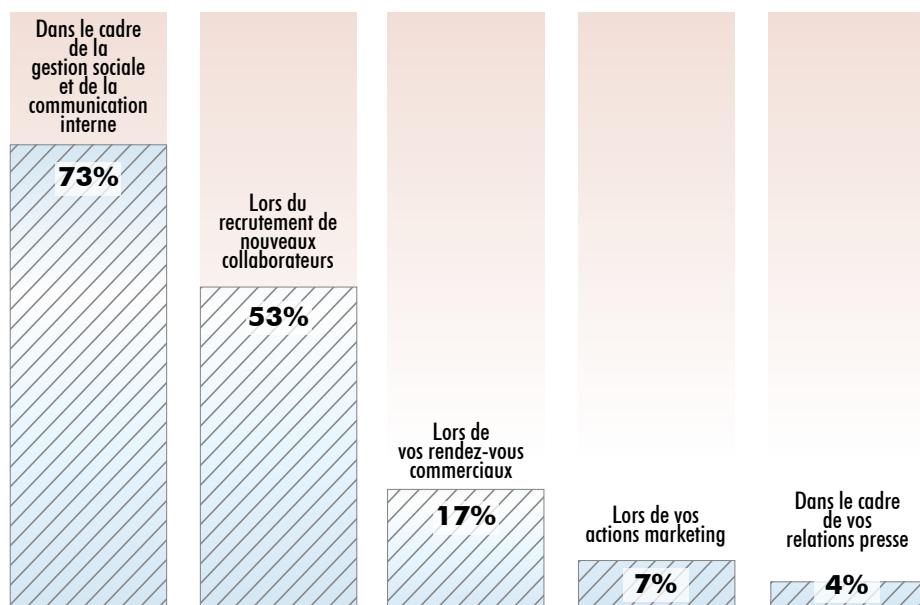
L'objectif est d'identifier, d'analyser, d'enregistrer et de décrire les risques, avec un niveau adapté, pour que les salariés sachent quand ils se trouvent dans une situation à risques et comprennent les conséquences de leurs actions.

→ **Informer sur les causes des accidents**

Cette information doit identifier les facteurs susceptibles de causer des accidents (ou des quasi-accidents) et permettre de repérer les situations causant des dommages matériels et corporels. Elle favorise également l'identification et la description des causes profondes auxquelles les risques sont imputables.

Communiquer pour convaincre

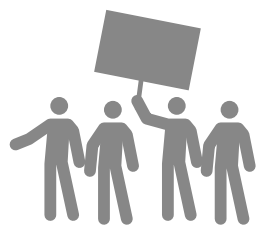
Vous arrive-t-il de communiquer sur votre politique de prévention des risques d'accidents ?



Source : DEKRA 2016

73% de la communication sur les actions de prévention des risques est faite en interne, pour la gestion sociale. 53% est utilisée pour les recrutements. De nombreuses entreprises ont compris que promouvoir leurs bonnes conditions de travail et de sécurité, au travers d'une certification ou d'une politique RSE, est un facteur d'attraction et de fidélisation des ressources humaines : embauche, fidélisation des salariés expérimentés, des compétences rares ou de ceux dont les conditions de travail sont les plus dangereuses.

Cette communication est aussi un outil de relations extérieures utile au développement de l'entreprise. Entre 2014 et 2016, la proportion d'entreprises communiquant sur le sujet a doublé. Une augmentation logique eu égard aux nombreux appels d'offres qui nécessitent ce type d'informations.



Allemagne : le référentiel OHSAS 18001 contesté

Pour nombre d'entreprises allemandes, la nécessité de mettre en place le référentiel OHSAS 18001 est fortement contestée. Elles lui reprochent un manque de réflexion sur les causes, qui iraient à l'encontre de l'amélioration continue, et de trop se focaliser sur la réduction des coûts.

Si 90% des entreprises allemandes communiquent sur leurs actions de prévention des risques, seules 63% sont convaincues de l'intérêt de cette communication.

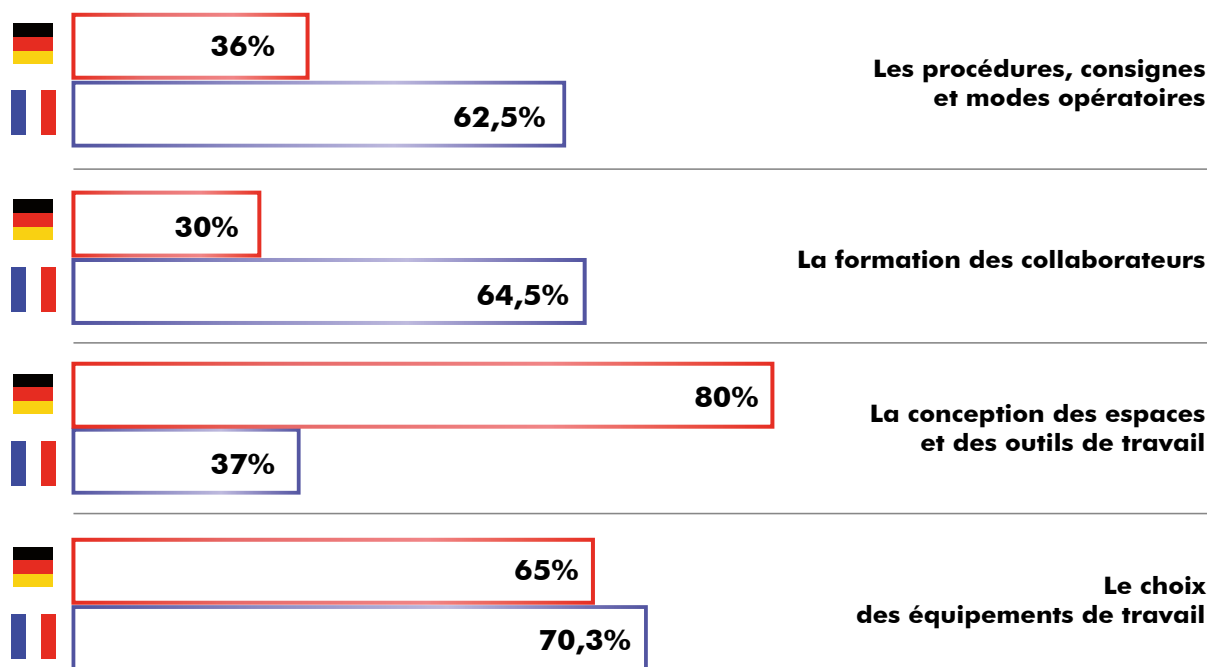


vs



Allemagne-France : des divergences sur les moyens à mettre en œuvre

Comparaison des moyens les plus utilisés pour réduire les accidents du travail en France et en Allemagne



Source : DEKRA 2015/2016

Si les entreprises françaises privilégient la formation, leurs homologues allemands ne jurent, pour leur part, que par l'optimisation des espaces et des outils de travail. Seul item à faire l'unanimité, le choix des équipements de travail qui est plébiscité des deux côtés du Rhin.

Ces actions ont néanmoins un point commun : elles visent principalement à réduire les risques physiques et ont donc peu d'impact sur l'état psychique des salariés.

Notre baromètre révèle ainsi que seules 45% des sociétés françaises incluent le stress (et les risques psychosociaux) dans leur réflexion sur la prévention des risques. Les entreprises allemandes le négligent encore davantage : il n'est cité que dans 25% des cas. Or, le nombre de congés maladie pour difficultés psychologiques a augmenté de 80% en 15 ans et, en 2014, plus de 66 000 allemands perçoivent une pension d'invalidité pour maladie psychique ou dépression. Cette situation serait due au mélange entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi, une enquête récente (Roambi) indiquait que 93% des cadres lisaient leurs mails en vacances. Cette situation a amené les pouvoirs publics à mettre en place une loi visant à lutter contre le stress au travail.

En France, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (dite loi travail) a instauré le 1^{er} janvier 2017 un droit à la déconnexion pour les salariés.

Les salariés : de plus en plus sous pression

« L'impact sur la santé au travail se manifeste lorsqu'il y a une surcharge mentale, mais sa mesure est bien difficile à établir. L'évaluation des niveaux d'exposition professionnelle passe par la mesure de paramètres (...), repose sur des connaissances scientifiques pointues et sur des matériels et procédures d'analyse de haute exigence. Il n'en est pas du tout de même avec l'évaluation des nuisances psychiques ».

Officiel Prévention Santé et sécurité au travail
La notion de charge mentale au travail (Mai 2013)

Les travaux les plus pénibles ont régressé. Les moyens de prévention de la pénibilité ou des risques ont augmenté. Cependant, malgré des conditions matérielles satisfaisantes (rémunérations, lieux de travail...), de nombreuses enquêtes montrent une augmentation de la souffrance liée au travail : fréquence et intensité des facteurs de stress, dégradation de la qualité de vie au travail...

L'évolution des conditions de travail est contrastée et différentes contraintes jouent un rôle croissant sur la perception des salariés :

➔ **Contraintes organisationnelles**

Travail de nuit, horaires de travail atypiques, travail isolé, intérimaire, sous-traitance...

➔ **Contraintes psychologiques**

Contrôle et rythme de travail, style de management, violence interne et externe au travail...

➔ **Charge mentale**

Exigences de rapidité, de délai, de qualité d'exécution...



3 QUESTIONS À

HERVÉ LANOUZIÈRE

Directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

Baromètre: Quel bilan tirez-vous des trois dernières années en ce qui concerne l'évolution des conditions de travail dans les entreprises françaises ?

Hervé LANOUZIÈRE: Sur le plan de la sinistralité AT/MP, on note une relative stabilité. Au niveau des conditions de travail, le nombre de salariés exposés à des agents cancérogènes semble décroître, ce qui valide la politique d'incitation à leur substitution. En revanche, une moindre autonomie et une intensification du travail avec, en corollaire les risques d'augmentation de la charge physique et cognitive de travail, semblent préoccupantes.

B. : Quels sont, selon vous, les principaux facteurs qui menacent l'entreprise et les moyens d'y remédier?

H.L.: Il ne s'agit pas tant de facteurs de risques que d'un contexte de fortes transformations technico-organisationnelles, consécutives à une recherche d'adaptation permanente des entreprises aux règles du marché. Celles-ci impriment un rythme de changement dont la transition numérique accélère les effets. La manière dont le travail est transformé peut être synonyme d'amélioration des conditions de travail ou au contraire d'apparition de nouveaux risques non maîtrisés.

B. : De nouvelles menaces ont ou sont-elles sur le point de faire leur apparition ?

H.L.: La principale menace serait de n'aborder le travail que sous l'angle des risques auxquels il exposerait ! Le troisième Plan santé au travail (PST3), lancé en début d'année, est résolument tourné vers la prévention primaire et la promotion de la santé. Il s'agit de proposer des conditions de travail qui non seulement ne créent pas de risque mais sont au contraire un facteur de ressources et de santé. La qualité de vie au travail est un des axes majeurs du PST3. Mais sa promotion ne passe pas par la loi. C'est un vieux travers français que de penser que l'on peut tout réguler par la loi. Or, notre dispositif normatif est de ce point de vue très complet. Il s'agirait déjà de l'appliquer ! A cet effet, un axe majeur de progrès des années à venir sera très certainement l'amélioration de la sensibilisation des ingénieurs et managers à la culture de prévention des risques et au management du travail. C'est par là que nous gravirons la prochaine marche qui permettra de réduire la sinistralité, y compris pour les risques durs tels que les chutes de hauteur, toujours dans le collimateur des préventeurs.



De bonnes conditions de travail : une vraie motivation pour les salariés

De médiocres conditions de travail et de sécurité peuvent conduire à la démotivation. L'amélioration de ces conditions est en revanche un facteur de motivation et de fidélisation : elle est perçue comme une reconnaissance de l'employeur.

Il est donc nécessaire d'examiner les conditions de travail propices à la démotivation. Elles entrent en conflit avec la motivation qui peut être développée par ailleurs (rémunération...), voire annihilent les actions motivantes.



La sécurité, garante d'un bon climat social dans l'entreprise



« Une fréquence élevée d'accidents du travail engendre un climat social de l'entreprise dégradé, généralement propice aux oppositions : les salariés risquent de tomber dans des écueils de comportements tels que la rébellion sous forme de grève ou autre manifestation de colère, même si les mauvaises conditions de travail n'ont rien à voir avec les réels motifs du mécontentement social (salaires, réorganisation du travail...), mais elles en sont alors le déclencheur. Aujourd'hui, beaucoup de mouvements sociaux revendiquent l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité, et ce thème rencontre une adhésion très forte des médias et de la population »

Officiel de la prévention

Santé et sécurité au travail - Les nouveaux risques professionnels et les nouvelles méthodes de prévention (Mai 2013)

DÉCRYPTAGE

Aller plus loin...

Réduire les risques par l'organisation et le management

« Le Système de Management de la Santé et la Sécurité au Travail est un système de management qui facilite la gestion des risques Santé et Sécurité associés aux activités de l'entreprise. Ceci comprend une structure organisationnelle des activités de planification, des responsabilités, des pratiques, des procédures, des processus et des moyens pour élaborer, mettre en œuvre, réaliser, réviser et suivre une politique Santé et Sécurité du travail »

Référentiel OHSAS 18001

Maîtrise des risques au travail, des risques industriels, des impacts environnementaux... La certification OHSAS 18001 érige l'organisation et le management comme éléments primordiaux de réduction des risques.

Les méthodologies utilisées sont les mêmes que pour l'amélioration de la qualité : démarche de conduite du changement, de projet d'entreprise. L'amélioration continue est le fondement du système avec réitération de cycles à quatre phases visant à établir un cercle vertueux :



1 → PRÉPARER

Analyser l'état des lieux, fixer une ambition d'amélioration, planifier le changement,



2 → DÉVELOPPER

Affecter les ressources nécessaires, mettre en œuvre le plan,



3 → CONTRÔLER

Mettre en place les indicateurs et tableaux de bord, auditer et étudier les résultats,



4 → AJUSTER

Prendre les mesures qui permettent de réaliser les corrections et améliorations.



3 QUESTIONS À

FRANÇOIS GREMY

Délégué général de la Confédération des organismes tierce partie de prévention, de contrôle et d'inspection (COPREC)

Baromètre: Quel est le rôle d'un organisme tierce partie ?

François GREMY : Historiquement désignés comme bureaux de contrôle, les organismes tierce partie ont pour mission d'évaluer, en toute impartialité, la conformité à des exigences spécifiées sous la forme d'un référentiel réglementaire ou volontaire d'un produit, d'un processus, d'un service ou d'une organisation. Du contrôle des centrales nucléaires à la vérification des ascenseurs en passant par la performance énergétique des bâtiments, ces organismes interviennent dans tous les secteurs d'activité.

B. : Quels bénéfices peuvent-ils apporter à leurs clients ?

F.G. : Contrairement à une idée reçue, il n'y a pas d'obligation systématique à solliciter un organisme tierce partie. Ce qui est obligatoire, c'est de respecter la réglementation. Dans certains cas, le client peut donc tout à fait réaliser lui-même son autocontrôle. Néanmoins, il dispose rarement de toutes les compétences nécessaires en interne pour faire face à une réglementation souvent complexe. En faisant appel à un tiers compétent et indépendant, qui maîtrise parfaitement les méthodologies d'évaluation, il peut s'appuyer sur un résultat fiable et ainsi gagner du temps et de l'argent. Au-delà de la prévention et de la maîtrise des risques, l'organisme tierce partie contribue ainsi à la performance économique de ses clients.

B. : Qui peut avoir recours à leurs services ?

F.G. : Les entreprises, les industriels, les maîtres d'ouvrage, les collectivités territoriales de toutes tailles et de tous secteurs. En revanche, on distingue trois types de donneurs d'ordres : l'État qui fixe des exigences sociétales en matière de prévention, d'hygiène, de santé et de sécurité et fait appel aux organismes de tierce partie pour des activités d'évaluation de conformité ; les assureurs qui fixent des exigences permettant à l'entreprise ou aux maîtres d'ouvrage d'être assurés, voire de bénéficier de tarifs avantageux sur leurs polices d'assurance. Enfin, dans la majorité des cas, le donneur d'ordres est le client lui-même. Il confie alors à l'organisme de tierce partie le soin d'évaluer la qualité de son activité. C'est, par exemple, le cas d'une entreprise du bâtiment désireuse de sécuriser plus fortement ses chantiers. En sollicitant un tiers, elle a la volonté de mieux maîtriser les risques inhérents à ses projets de construction : protection de la santé ou encore sécurité incendie.

CONCLUSION





La prévention : un sujet primordial pour les entreprises

Notre baromètre 2014 semblait montrer un possible laisser-aller dans le domaine de la prévention. Si des stigmates subsistent, ils semblent plutôt liés à la situation conjoncturelle qu'à un changement structurel.

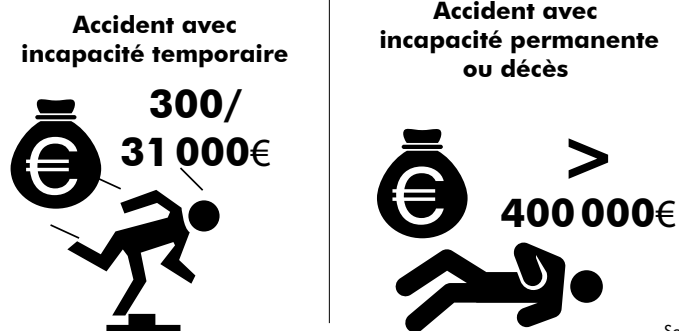
Une réelle volonté de lutter contre les accidents

Généralisation du document unique, baisse (modérée) des accidents du travail, mise en plan d'actions... autant d'indices qui démontrent que la gestion des risques techniques et humains demeure une priorité pour les entreprises, de la plus petite à la plus grande.

Une révolution culturelle

Vue jusqu'à présent comme une obligation et une source de coûts, la prévention des risques semble désormais apparaître comme un investissement ou un moindre mal. C'est une vraie prise de conscience : mieux vaut intervenir avant l'accident.

Accidents : un coût très élevé



Si le coût financier est élevé, il faut aussi tenir compte de l'impact sur l'opinion publique. Se doter d'une image est un processus long et fastidieux. Un accident peut ruiner tous les efforts d'une entreprise en un temps record.

Des maladies professionnelles en évolution

Les maladies professionnelles restent une inconnue. La possible reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel pourrait considérablement augmenter les statistiques nationales et toute comparaison avec les autres pays européens est difficile à faire compte tenu des différences de législation.

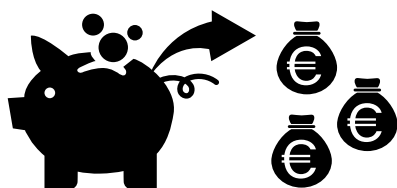
Des initiatives mal reconnues

Baisse du nombre de certifications, absence de reporting RSE, motivation basée uniquement sur le respect de la réglementation... La situation paraît alarmante, mais cette vision est simpliste.

Prévention, conditions de travail, protection de l'environnement... Les entreprises françaises améliorent les pratiques en vigueur à travers de nombreuses actions qui sont trop éparses et trop peu structurées pour obtenir de véritables succès et les valoriser à leur juste valeur.

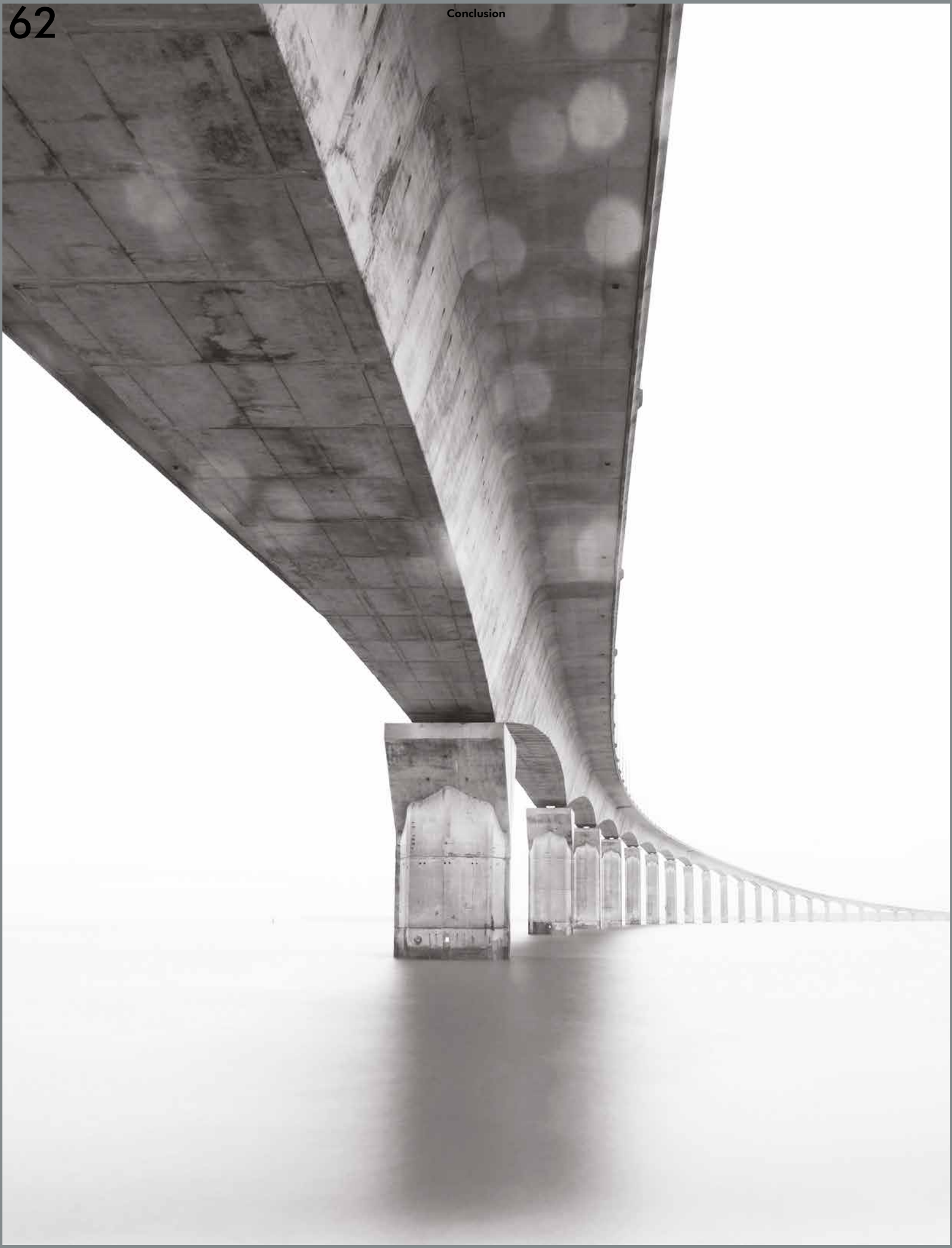
Un peu de formalisme

Les bases sont là : implication des composantes de l'entreprise, développement du document unique... L'envie aussi : nombreuses actions, forte sensibilisation à la prévention... Il reste à conjuguer ces facteurs de manière structurée pour reprendre la marche vertueuse qui prévalait encore il y a une dizaine d'années. De nombreux pays l'ont compris et, à l'instar de la Chine ou de l'Italie, mettent en place des stratégies très poussées dans ce domaine.



Un investissement, des gains

En matière de prévention comme en matière économique, la performance doit tout à la cohérence des actions et du projet global. En moins d'un an, un retour sur investissement est possible avec, ensuite, des gains précieux à la clef. Les nombreux exemples recueillis dans le cadre de notre baromètre en témoignent.



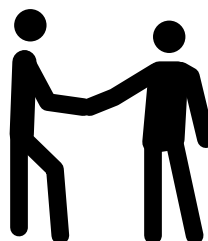
Une situation positive qui devra tenir compte des problématiques émergentes

Le bilan est incontestablement positif. Les entreprises françaises ont conscience du danger et maîtrisent des outils qui ont fait leur preuve. Elles doivent encore s'adapter aux nouveaux risques psychiques qu'elles appréhendent mal et avec des outils à la portée désormais beaucoup plus limitée.

Une vraie réflexion doit être menée. Celle-ci doit être plus globale et la prévention doit englober tous les risques, plus seulement certains de ses aspects.

Ne pas hésiter à se faire accompagner

Médecine du travail, organismes de formation, bureaux de contrôle... selon la problématique rencontrée, il existe de nombreux acteurs expérimentés susceptibles d'apporter aide et réponses à des problématiques concrètes.



RSE, politique de prévention : communiquer est une nécessité

C'est la prise de conscience et l'investissement global qui susciteront l'intérêt des entreprises et leur permettront de communiquer sur leur performance économique aussi bien que sur leurs résultats de prévention.

De nombreux grands groupes l'ont compris. Lors de leurs appels d'offres, ils demandent de plus en plus fréquemment des informations sur la RSE ou la politique de prévention. Ces critères de sélection ne feront que se développer. Ne pas être présent sur le sujet, c'est se fermer de potentiels débouchés et marchés !



ALLER
PLUS LOIN



PROSPECTIVE

La prévention des risques professionnels est désormais une priorité pour les entreprises françaises. Si la possibilité de réduire sa police d'assurance ou de veiller à l'image de son entreprise constituent d'excellentes raisons de s'intéresser au sujet, il serait cependant injuste de réduire leur implication à ces simples faits. Au cours des dernières années, elles ont multiplié les actions visant à prémunir leurs salariés des risques, protéger leurs marchandises et respecter la réglementation.

De la nécessité d'une réflexion globale

Malheureusement, ces actions tiennent encore trop souvent du simple réflexe pavlovien. Or, en matière de prévention, comme lorsqu'il s'agit de définir un modèle économique ou une stratégie commerciale, un véritable plan de bataille est nécessaire. Il revient, dès lors, au chef d'entreprise de s'engager clairement sur le sujet en s'appuyant sur ses différents relais pour insuffler un message limpide et pérenne à l'ensemble de ses collaborateurs. Nombreuses sont ainsi les entreprises qui ont transformé une nécessité en outil de productivité, voire de bien-être au travail. L'essentiel réside dans l'établissement d'une stratégie s'appuyant sur des «facteurs déclenchants» pertinents comme, par exemple, la sous-traitance.

Des sous-traitants plus exposés aux risques

Si cet impératif s'applique aux grandes comme aux petites entreprises, les PME/PMI sont particulièrement concernées. Disposant bien souvent de moyens limités, elles sont de plus en plus sollicitées par de grands groupes qui, pour des raisons économiques, une croissance rapide ou un recentrage sur leur cœur de métier, ont choisi de renoncer à certaines de leurs activités. Elles interviennent alors en tant que sous-traitantes, mais leur personnel - ou les intérimaires embauchés pour l'occasion - ne bénéficient que trop rarement d'instructions appropriées aux risques liés au contexte ou au projet de l'opérateur principal. Une stratégie de prévention sérieuse - impliquant notamment la mise en place de formations ou d'opérations de sensibilisation - s'avère dès lors indispensable pour réduire les risques d'accidents.

De nouvelles opportunités

En plus de limiter l'exposition aux risques, une véritable stratégie de prévention peut également permettre l'accès à de nouveaux marchés. Dans leurs appels d'offres, les grands groupes sont de plus en plus sensibles aux pratiques QHSE de leurs prestataires et fournisseurs. Le fait de mener une politique RSE et de la formaliser via un reporting régulier, constitue un

atout de poids dans le cadre d'une politique de développement efficace. De plus en plus d'entreprises valorisent également leurs actions dans le domaine QHSE et font de la prévention un élément différenciant dans leurs opérations de communication et de recrutement.

Repenser le travail

L'émergence de la génération Y, qui mêle plus indistinctement vie privée et vie professionnelle, et le développement de nouveaux modes de travail : nomadisme, partage des locaux, télétravail... ces derniers, de plus en plus nombreux, impliquent de nouveaux dangers. Des troubles musculo-squelettiques à l'émergence des risques psychosociaux en passant par la cyber Sécurité ou celle plus classique de la sûreté des installations électriques, les entreprises doivent offrir des conditions de travail qui limitent les risques et offrent un cadre de vie plus agréable à leurs collaborateurs.

Cap sur l'Usine du futur

Enfin, la volonté des pouvoirs publics de moderniser l'appareil industriel français devrait favoriser cette évolution. Les capteurs, la robotisation et l'internet des objets vont permettre une liaison permanente entre les outils et les postes de travail tout en optimisant la performance et en réduisant les consommations. Avec un projet comme l'Usine du futur par exemple, l'industrie 4.0 va offrir de formidables opportunités de développement aux entreprises pour peu qu'elles anticipent les changements et acceptent de revoir en profondeur leur organisation. Outre la prise en compte des nouveaux enjeux (sécurisation, bonne transmission des données...), l'accompagnement des salariés sera indispensable en regards des risques émergents.

Cependant, un univers plus sécurisé n'implique pas forcément moins d'accidents. De nombreux exemples démontrent ainsi que, plus les instruments de prévention sont développés et plus le degré de vigilance de l'Homme diminue entraînant des comportements à risque.

Plus que jamais, c'est la bonne identification des problèmes qui permettra d'apporter des réponses appropriées car l'enjeu est avant tout organisationnel et comportemental. Le danger ne provient pas forcément d'une faiblesse technologique mais, bien plus souvent, d'une faille dans le respect des règles fondamentales de sécurité.

Contrairement aux idées reçues, une stratégie de prévention, plus que l'empilement de pratiques et de recommandations, est structurante en matière d'organisation et de comportements. Elle est génératrice d'efficacité, de prévention des risques, de confort au travail, de mise en confiance et, donc, de productivité.



3 QUESTIONS À

MICHEL AUGER & ERIC PICHET

Directeur Sécurité et Qualité
chez DEKRA Industrial

Directeur Sécurité et Environnement
chez DEKRA Industrial



M. AUGER

E. PICHET

Baromètre: Quelles sont, selon vous, les structures les plus exposées au risque d'accident ?

Eric PICHET: Les PME/PMI, quel que soit leur secteur d'activités, sont particulièrement concernées. Elles interviennent souvent en sous-traitance de grands donneurs d'ordres mais sans disposer du savoir-faire nécessaire en matière de prévention. Néanmoins, en organisant le pilotage sécurité, en définissant des objectifs à atteindre et des indicateurs de suivi, il leur est possible d'obtenir des résultats significatifs.

Michel AUGER: Il n'y a pas de fatalité. Chez DEKRA, nous avons mis en place une journée dédiée à la sécurité. Elle permet d'échanger et de communiquer sur les actions à mettre en œuvre. En parallèle, via des campagnes d'affichage, nous informons nos agences sur les bonnes pratiques au volant ou lors d'interventions sur les chantiers. Un effort a également été porté sur les tenues de travail afin de les rendre plus fonctionnelles et plus adaptées aux besoins de nos collaborateurs.

B. : Comment mettre en place des actions de prévention efficaces ?

E.P.: Le maître-mot est l'engagement pérenne. La prévention doit être envisagée de façon globale et sur le long terme. Cela ne signifie pas que des progrès rapides ne pourront pas être enregistrés mais, pour s'inscrire durablement dans la culture de l'entreprise, il est nécessaire de poursuivre le travail pendant plusieurs années. La prévention doit être un vrai sujet porté par l'entreprise de façon à être réellement efficace. L'implication de la direction, du management terrain et opérationnel est primordiale.

M.A.: Si certaines actions comme doter les collaborateurs d'équipements adaptés peuvent avoir un effet immédiat, je ne crois pas qu'il existe de méthode miracle. Un engagement clair de la direction, un échange permanent entre le terrain et les organes de décision et, surtout, une action continue dans le temps sont, seuls, capables de donner des résultats.

B. : Les entreprises françaises sont-elles armées face à ce qu'on appelle les nouveaux risques ?

E.P.: Le développement d'une politique RSE demandée par de plus en plus de grands groupes peut, aussi, avoir des vertus pour leurs partenaires qui vont être, dans certains cas, amenés à revoir leur organisation mais pourront ensuite, en interne comme en externe, communiquer sur les actions mises en place. L'Usine du futur avec le développement de la robotisation et des outils connectés va réduire l'exposition aux risques des travailleurs. En tant que professionnels de la prévention, il nous revient d'anticiper sur ces évolutions en nous associant plus que jamais aux défis auxquels les entreprises sont confrontées comme, par exemple, la sécurisation des données.

M.A.: Plutôt qu'évoquer de nouveaux risques, je raisonnerais plutôt en termes de nouvelles opportunités. Le télétravail, la dématérialisation des supports et la digitalisation des outils sont autant d'éléments qui vont réduire les déplacements et les risques d'accidents.





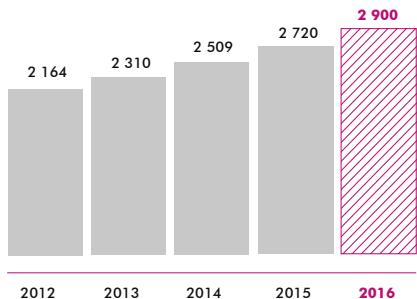
On the safe side.



DEKRA Groupe

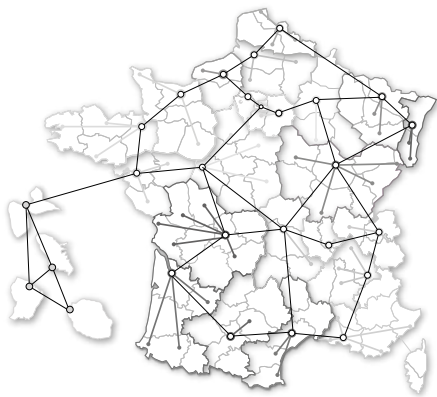
plus de **38 000** collaborateurs
2 900 M€ de C.A.

Implanté dans plus de 50 pays, en Europe, en Amérique du Nord, au Brésil, en Afrique, en Russie et en Chine



DEKRA Industrial

3 200 personnes en France
2 400 ingénieurs et techniciens
90 implantations régionales



34/36 rue Alphonse Pluchet
CS 60002
92227 Bagneux Cedex France
T. 01 55 48 21 00 - F. 01 55 48 21 81

PARTENAIRE GLOBAL POUR UN MONDE PLUS SÛR

Filiale du groupe DEKRA créé en 1925, DEKRA Industrial France regroupe les activités d'inspection, de mesures, de formation, d'audit & conseil pour les secteurs de l'industrie, la construction, l'hygiène, la santé, la sécurité et l'environnement, l'agro-alimentaire, l'énergie, les transports... Avec plus de 100 000 clients, la société intervient aussi bien en France qu'à l'étranger.

De la vérification des équipements industriels aux contrôles construction en passant par la mesure de la performance environnementale, les 3 200 collaborateurs de DEKRA Industrial France répondent à l'ensemble des besoins de leurs clients en matière de prévention et de gestion des risques techniques et humains.

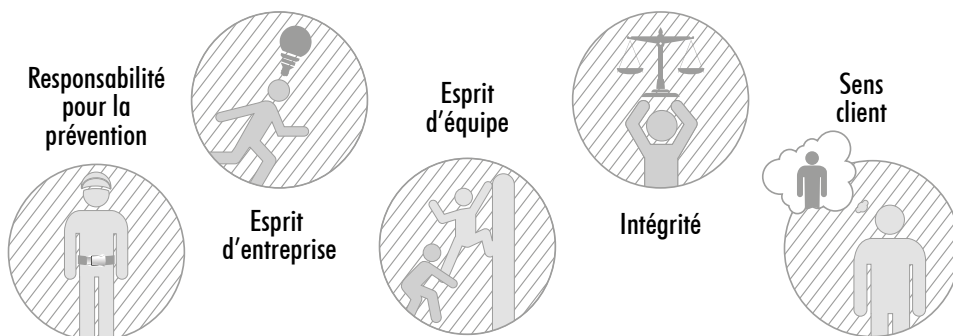
En France, la forte densité du réseau DEKRA Industrial (90 implantations, 24 agences) lui permet de proposer rapidement des solutions adaptées à ses clients tout en garantissant des prestations homogènes sur l'ensemble du territoire.

DEKRA Industrial France fait partie du groupe DEKRA, l'un des principaux organismes d'expertise dans le monde. Le groupe, basé à Stuttgart, exerce ses activités dans plus de 50 pays sur les cinq continents. Quelques 38 000 collaborateurs s'engagent à garantir à long terme la sécurité, la qualité et la protection environnementale.

Pour ses cent ans en 2025, DEKRA a l'ambition de devenir le partenaire global pour un monde plus sûr.

NOS VALEURS PARTAGÉES

Notre groupe fonde sa réussite sur le haut niveau de compétence technique de ses collaborateurs et sur le respect scrupuleux d'une éthique professionnelle basée sur l'intégrité et l'impartialité.





Glossaire



- AFNOR : Association française de normalisation
- ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
 - AT : Accidents du travail
 - BIT : Bureau international du travail
- CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- CEE : Certificat d'économie d'énergie
- CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CMR : Cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques
- CNAMTS : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
- COPREC : Confédération des organismes indépendants tierce partie de prévention, de contrôle et d'inspection
- CSPS : Coordination sécurité et protection de la santé
 - DIRIS : Centrale de mesures
- DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels
- EHS : Environnement – Hygiène - Sécurité
- EPI : Equipements de protection individuelle
- GTC : Gestion technique centralisée
- HSE : Hygiène - Sécurité – Environnement
- INRS : Institut national de recherche et de sécurité
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
- ISO : International organisation of standardisation (Organisation internationale de normalisation)
 - ISO 9001 : Système de gestion de la qualité
 - ISO 14001 : Système de management environnemental
 - ISO 26000 : Norme relative à la responsabilité sociétale des organisations
 - ISO 5001 : Système de management de l'énergie
- MP : Maladies professionnelles
- OPPBTP : Organisme professionnel de la prévention du bâtiment et des travaux publics
- OHSAS 18001 : Système de management de la santé et de la sécurité au travail
 - PPC : Pôle produits pour la construction
- Prisme : Syndicat des Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi
 - QSE : Qualité - Sécurité - Environnement
 - RPS : Risques psychosociaux
- RSE : Responsabilité sociétale des entreprises
- TMS : Troubles musculo-squelettiques
- TPE : Très petites entreprises



Sources



ÉTUDES

Études © DEKRA Industrial - 2 500 entreprises sondées
DEKRA: Arbeitssicherheitsbarometer 2015/2016



Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

« Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet, et des maladies professionnelles en France selon le sexe entre 2001 et 2014 » - Mars 2016

Bureau international de travail (BIT):

→ la sécurité en chiffres - 2013

→ Encyclopédie de sécurité et de santé au travail - Février 2015

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) Sud-Est: Solutions prévention - Juillet 2015

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)

→ Points de repère N°32 - Décembre 2010

→ Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité de la branche AT-MP du régime général

Commission européenne: Eurobaromètre sur la perception des conditions de travail (2014)

Eurogip: Indicateurs de sinistralité au travail France Allemagne/2010-2014 - Août 2016

France Stratégie: Responsabilité sociétale des entreprises et compétitivité - 7 janvier 2016

Institut national de la recherche scientifique (INRS):

« Optimisez votre gestion par des objectifs et des indicateurs pertinents » - Avril 2014

Le Monde: « Bore-out: voyage au bout de l'ennui » - 04 mai 2016

Novéthic: « Les intérimaires, premières victimes des accidents du travail » - Septembre 2016

Officiel prévention:

→ La notion de charge mentale au travail - Mai 2013

→ Les nouveaux risques professionnels et les nouvelles méthodes de prévention - Mai 2013

Organisation internationale de normalisation (ISO): Études ISO 2014

Organisme professionnel du bâtiment et des travaux publics: Horizon 2020 - Mars 2016

Pluralité des lectures politiques de la responsabilité sociale de l'entreprise en Europe SSL n°1186 - 18 octobre 2004

Usine Nouvelle - Dossier Sécurité: Objectif: zéro accident - 21 octobre 2010



RESSOURCES EN LIGNE

www.afnor.fr

www.anact.fr

www.insee.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

www.social-sante.gouv.fr

www.cci.fr

Crédits photos



© DEKRA Industrial
© Lionel BARBE
© Alexandre PAPAÏS
© fotolia.com / D.R.

DEKRA INDUSTRIAL FRANCE

34/36 rue Alphonse Pluchet
CS60002
92 227 Bagneux Cedex

Face au **Risque**

En savoir plus



WWW.DEKRA-INDUSTRIAL.FR