

Prévention en santé-sécurité : quels bénéfices en attendre ?

Le chef d'entreprise, au sein de son unité, applique les obligations sécuritaires certes, mais les perçoit souvent comme une contrainte.

Comment vous convaincre et convaincre vos salariés de l'intérêt de prendre en compte la composante santé-sécurité dans tous les processus de l'entreprise ?

En quoi un management efficace de la santé-sécurité sera un axe de développement durable de la performance de l'entreprise ?

La bonne méthode

• Etape 1 – Ouvrir une fiche bilan

Cette fiche bilan vous permettra de matérialiser et de synthétiser vos réflexions sur quatre composantes de la stratégie de l'entreprise, composantes affectées par l'absence de management en santé-sécurité.

Vous en dégagerez rapidement des plans d'actions à court terme qui, une fois appliqués, vous donneront des résultats probants et encourageants.

Fiche bilan				
Domaines	Humain	Financier	Concurrentiel	Relations extérieures
Les questions à se poser	Le dialogue entre le personnel et le dirigeant est-il facile ? Quels sont les traumatismes physiques et psychiques engendrés par les incidents et accidents ? L'ambiance est-elle affectée ? Les salariés sont-ils démotivés ?	Quels sont les coûts directs et indirects (coûts cachés) liés aux incidents et aux accidents du travail ? Exemples de coûts « cachés » : Temps perdu dû à l'absence de l'accidenté, temps perdu par les contrôles supplémentaires si la personne blessée est remplacée, production ratée, etc.	Quels sont les résultats obtenus en matière de sécurité préventive dans d'autres sociétés extérieures ayant la même activité ? S'ils peuvent le faire, pourquoi pas nous ?	Comment sont les relations avec les acteurs externes ? CRAM, Médecine du travail, Inspection du travail, etc. Quelle est la relation avec les médias ? Quelle est l'image véhiculée par les autres sociétés de la profession ?
Les réponses qui permettent de diagnostiquer la situation	Les risques signalés par le personnel ne remontent pas.	50 % des journées d'arrêt de travail sont dus à des chutes sur le sol de l'atelier.	Les statistiques nationales de la profession donnent des taux de gravité et de fréquence inférieurs de 30 % par rapport à ceux de l'entreprise.	Des clients se plaignent de la propreté des emballages.
Les objectifs à fixer	Favoriser la remontée des informations sur les problèmes liés à la santé-sécurité.	Réduire de x % les coûts directs dus aux chutes du personnel dans l'atelier.	Réduire de x % le taux de gravité ou le taux de fréquence de nos accidents.	Obtenir des emballages sans aucune tache.
Le plan d'actions à réaliser	Mise en place de relais au sein du personnel. Moyen : consultation du personnel. Méthode : appel à des volontaires.	Supprimer tous les dénivelés sur les sols. Moyen : faire appel à une entreprise extérieure, prévoir un budget de x €. Méthode : planifier le travail de l'entreprise par zones dans l'atelier, selon les horaires, etc.	Faire une analyse des accidents engendrant plus de 5 jours d'arrêt. Moyen : mettre en place un groupe de travail. Méthode : prévoir deux réunions sur 3 mois.	Améliorer le nettoyage des appareils de conditionnement du produit. Moyen : utiliser un produit moins nocif et plus performant. Méthode : consulter la médecine du travail, former le personnel à la nouvelle procédure de nettoyage.

• Etape 2 – Conjuguer les liens entre santé-sécurité, qualité et environnement

L'expérience du management de la santé-sécurité dans les entreprises donne, à moyen et long terme, des effets positifs supplémentaires sur l'ambiance, la productivité, la qualité et l'environnement.

Le tableau ci-dessous permettra :

- d'identifier les bénéfices déjà obtenus dans l'entreprise ;
- de faire une première évaluation du niveau actuel ;
- de définir des axes d'actions à développer pour obtenir ces gains.



Les domaines de progrès	Les bénéfices attendus	Les raisons	Estimation du degré actuel : où en êtes-vous sur ce point ?	Les actions à développer (à remplir)
Encadrement de proximité	L'application d'un programme santé-sécurité améliore les performances de l'exercice des autres fonctions.	Le titulaire se sent plus responsable et sait qu'il est soutenu.	Insuffisant Faible Moyen Satisfaisant Très satisfaisant	Exemple : Faire davantage participer le titulaire aux audits de sécurité et aux visites de contrôles obligatoires des installations.
Personnel opérationnel	Adhésion à la démarche et participation active pour 30 à 40 % de l'effectif. Renforcement des connaissances du travail à effectuer, donc de la qualité.	Les salariés sont responsabilisés et leurs suggestions prises en compte. Le dialogue est facilité pour tous les processus de l'entreprise.	Insuffisant Faible Moyen Satisfaisant Très satisfaisant	
Poste de travail, matériels, outillages...	Réduction des risques et impact sur la qualité produite.	Le tri, le rangement, la propreté des outils et installations sont les facteurs d'une meilleure production. Des outils propres auront une durée de vie plus longue.	Insuffisant Faible Moyen Satisfaisant Très satisfaisant	
Maintenance	Longévité accrue des moyens de production, meilleur fonctionnement, donc impact sur la qualité ; diminution des incidents techniques, donc des risques.	Les interventions sont mieux préparées et organisées avec plus d'actions préventives que curatives.	Insuffisant Faible Moyen Satisfaisant Très satisfaisant	
Produits dangereux	Une meilleure gestion, une utilisation plus rationnelle des produits : un plus pour la qualité et l'environnement.	Le stockage, les manipulations, l'élimination sont organisés et suivent des procédures.	Insuffisant Faible Moyen Satisfaisant Très satisfaisant	
Situations d'urgence	Meilleure maîtrise des interventions à faire sur la sécurité des biens et des personnes et sur les conséquences environnementales.	Des plans d'actions sont établis pour l'efficacité et diminuent les dommages matériels et humains.	Insuffisant Faible Moyen Satisfaisant Très satisfaisant	

Evitez les erreurs

- **Ne vous dites pas qu'avec le temps les choses s'arrangeront**

Ne laissez pas de côté les problèmes humains sous prétexte qu'ils sont complexes et sans solution pour privilégier les problèmes techniques (machines, postes de travail, matériel...) qui ont toujours une ou des solutions. L'aspect humain est essentiel pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les sanctions possibles

Si la volonté du chef d'entreprise de mettre en place cette démarche préventive n'est pas clairement exprimée et constamment soutenue (donner des suites aux actions préventives à mettre en œuvre en les acceptant ou en les refusant en expliquant le pourquoi du refus), la motivation des salariés en sera très affectée, voire inexistante.

Notre conseil

- **Donnez autant d'importance à la santé-sécurité qu'aux fonctions de production, d'administration, de comptabilité ou commerciales**

Ces processus qui font vivre l'entreprise sont liés à la santé-sécurité. Dans chacun d'eux les moyens humains sont présents et exposés à des risques.

Les actions en santé-sécurité ont un coût. Ne pas ou peu les appliquer coûtera plus cher compte tenu du poids des conséquences : dégâts matériels, arrêts de production, amendes, emprisonnement, fermeture d'établissement, etc., sans oublier les conséquences physiques et psychologiques du blessé en cas d'accident.

A contrario, développer un programme de prévention santé-sécurité influe sur la performance de l'entreprise par ses effets induits sur la qualité et l'environnement.