- 30 mai -

PREVHACKTHON

Du Document Unique au Document *(enfin)* Utile !!

Thèmes de travail

Les thèmes proposées aux tables

1. Comment "rendre" l'EvRP utile pour une équipe de direction ?
2. Comment "rendre" l'EvRP utile pour une équipe ?
3. Une cotation du risque "pertinente et utile » ?
4. Comment hiérarchiser et prioriser un nombre limité de risques ?
5. Une EvRP qui rende compte du travail réel des salariés ?
6. Comment transformer l'organisation du travail pour donner du pouvoir d'agir aux salariés dans l'EvRP ?
7. Une grille d'évaluation pour des situations de travail ?
8. Comment construire une dynamique d'EvRP *« orientée actions »* ?
9. Quelle(s) formation(s) des parties prenantes à la santé sécurité ?

Quelques questionnements et informations issues de nos travaux des, vous sont proposées pour alimenter votre réflexion.

A tout moment, vous pouvez solliciter l'équipe organisatrice composé d'experts qui pourront venir répondre à vos questions de fond ou de forme…

1/ Comment "rendre" l'EvRP utile pour une équipe de direction ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- D'une manière générale, de quel type de données a besoin une équipe de Direction pour piloter sa structure ?
- En matière de santé sécurité, de quel type de données a besoin une équipe de Direction pour intégrer la dimension santé sécurité dans la performance durable de la structure ?
- Comment intégrer la prise en compte de la santé au travail dans les réorganisations pilotées par les équipes de Direction ?

RAPPEL / CONTEXTES / RESSOURCES

Rapport Lachmann/Larose/Pénicaud – Bien-être et efficacité au travail :
(10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail – 2010)

- **Proposition 1. L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable.**

  L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain, et donc la santé des salariés.
- **Proposition 8. Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements.**

  Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.

Le document unique contient les résultats d'une évaluation des risques unité de travail par unité de travail, situation par situation et souvent très exhaustive au niveau des risques…

Comment passer d'une évaluation micro à une utilisation de pilotage ?
Quel est le bon niveau de la maille pour le pilotage ? L'ensemble de la structure ? Par Direction ?..

/ RESSOURCES /

Chiffre de la consultation du Document Unique

#	Question	Nb.	%
13	Qui le consulte et l'utilise ?	519	100%
	Les salariés - agents	106	20.42%
	Les directeurs et chefs de service	151	29.09%
	Le CHSCT	258	49.71%
	La direction générale	93	17.92%
	L'encadrement de proximité	76	14.64%
	Les acteurs de la prévention (préventeur ; médecin...)	323	62.24%
	Personne	95	18.3%
	Ne sais pas	34	6.55%

Source : Enquête conduite par la FAP - 613 répondants, printemps 2017

/ RESSOURCES /

Chiffre de l'utilisation du Document Unique

#	Question	Nb.	%
14	Dans quel cas est-il utilisé ?	519	100%
	Réalisation du budget	74	14.26%
	Elaboration du plan de formation	183	35.26%
	Programmation de travaux et maintenance	157	30.25%
	Modifications organisationnelles (réaorganisation ; fusion...)	137	26.4%
	Signature de plan de prévention	114	21.97%
	Achat de matériel	128	24.66%
	En cas de contrôle	171	32.95%
	Jamais	66	12.72%
	Ne sais pas	70	13.49%

Source : Enquête conduite par la FAP - 613 répondants, printemps 2017

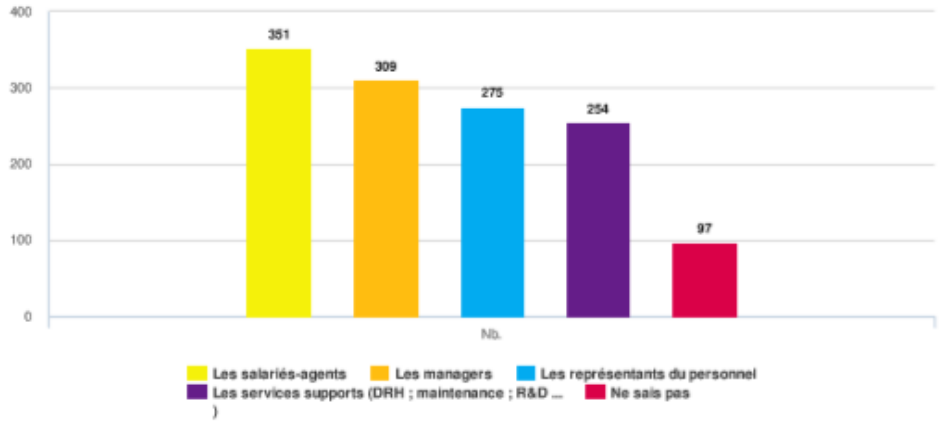
2/ Comment "rendre" l'EvRP utile pour une équipe ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Faire du danger et des risques une opportunité de débat sur le travail et la sécurité ?
- Quelle vision du risque? par le salarié, par le manager, par la direction, …
- Comment mobiliser les individus et le collectif ? Comment intégrer l'organisation du travail, les contraintes techniques et le comportement?
- Associer les personnels à l'actualisation du document unique : pour quelle finalité ? quand ? comment ? avec qui
- Le travail réel a t-il une importance pour mobiliser les équipes ?

/ RESSOURCES /

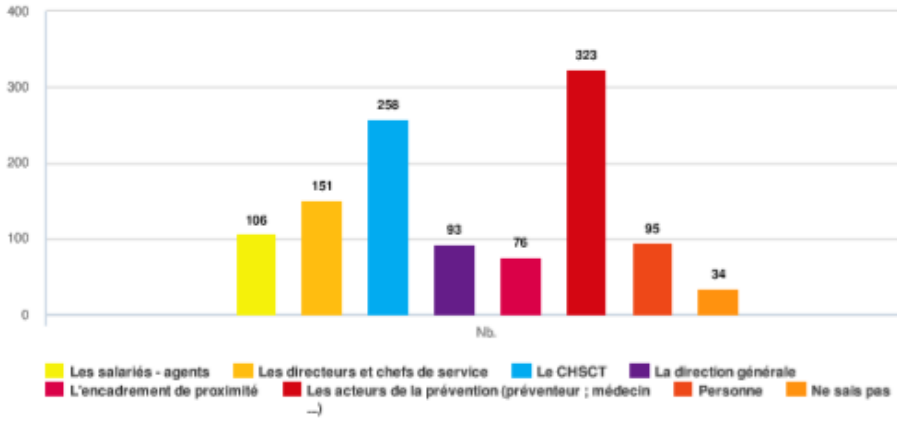
#	Question	Nb.	%
8	Qui a été associé à l'évaluation des risques ?	609	100%
	Les salariés-agents	351	57.64%
	Les managers	309	50.74%
	Les représentants du personnel	275	45.16%
	Les services supports (DRH ; maintenance ; R&D ...)	254	41.71%
	Ne sais pas	97	15.93%



Source : Enquête conduite par la FAP - 613 répondants, printemps 2017

/ RESSOURCES /

#	Question	Nb.	%
13	Qui le consulte et l'utilise ?	519	100%
	Les salariés - agents	106	20.42%
	Les directeurs et chefs de service	151	29.09%
	Le CHSCT	258	49.71%
	La direction générale	93	17.92%
	L'encadrement de proximité	76	14.64%
	Les acteurs de la prévention (préventeur ; médecin...)	323	62.24%
	Personne	95	18.3%
	Ne sais pas	34	6.55%



Source : Enquête conduite par la FAP - 613 répondants, printemps 2017

3/ Une cotation du risque "pertinente et utile » ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Est-ce que l'évaluation des risques doit nécessairement passer par une cotation: Subjective? Objective? Chiffrée?
- La cotation, pour justifier des choix ou pour aider à la priorisation des actions?
- La cotation, pour justifier des choix ou pour aider à la priorisation des actions?
- La cotation des risques peut-elle être une aide à la décision pour l'élaboration du programme annuel de prévention?

/ CONTEXTE /

-Les risques doivent être identifiés

-Les risques doivent être analysés: c'est le résultat de l'étude des conditions d'expositions des travailleurs à ces dangers

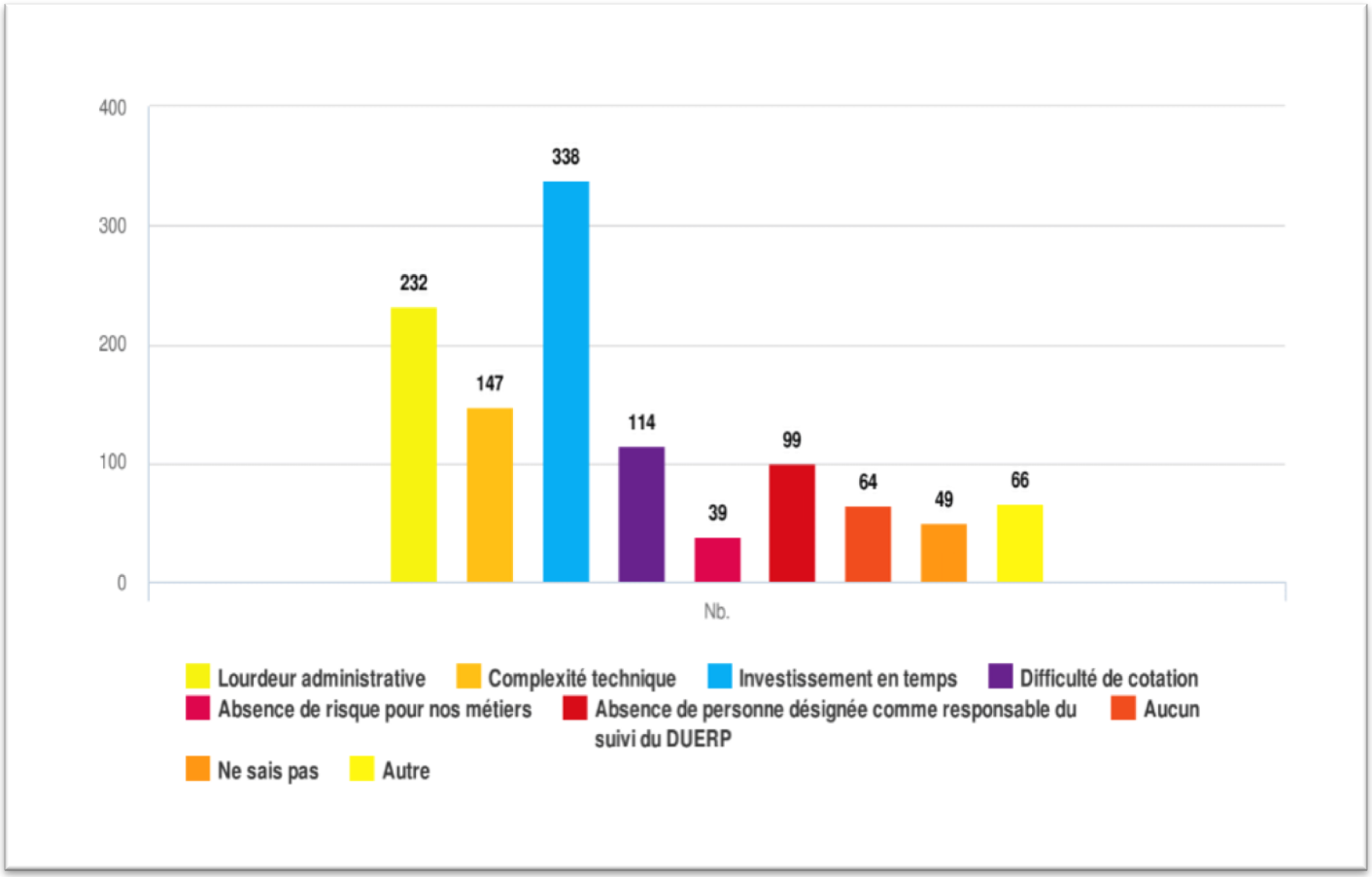
Ainsi l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.

Par conséquent, elle ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques

(extrait circulaire n°6 du 18 avril 2002)

/ RESSOURCES /

Quels sont les freins à l'élaboration et au suivi du DUERP?



/ RESSOURCES /

Cotation de:

- la gravité en cas d'accident?
- La fréquence d'exposition au risque
- La maitrise du risque?
- Le nombre d'agents exposés?
- Les conséquences sur l'image de la structure?
- L'impact du l'environnement?
- Pas de cotation chiffrée?

4/ Comment hiérarchiser et prioriser un nombre limité de risques ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Choisir est-ce renoncer ?
- Comment renoncer en toute sécurité ? En toute liberté ?
- La déontologie nous permet-elle de toujours renoncer ?
- Limiter, c'est combien ?

/ CONTEXTE /

- Le document unique contient les résultats de l'évaluation des risques.

- Traiter des risques évidents ou importants… mais pour qui ? Préventeur, chef d'entreprise, juge … opérateur ?

- L'EvRP est un moyen essentiel de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, sous la forme d'un diagnostic en amont - systématique et exhaustif. Circulaire avril 2002

- Avoir un bon avocat pour se permettre moins d'exhaustivité ?

5/ Une EvRP qui rende compte du travail réel des salariés ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Evaluer les situations réelles de travail : une ou des méthodes ?
- Le document unique est il le seul document qui doit rendre compte du travail réel des salariés ?
- Comment accède t-on au réel de l'activité ?
- Qu'entend par le travail réel ?
- Par quelle méthode innovante peut on évaluer le travail réel des salariés ?

Besoin d'aide
Les facilitateurs sont là et l'expert du sujet
06.00.00.00.00

/ RAPPEL /

Où est le travail réel ?

/ CONTEXTE /

L'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des agents dans tous les aspects liés au travail.
(circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002, page 4, rappelé par la circulaire du 28 mai 2013).

« Quand on veut décrire les relations de travail, il n'y a pas d'autre manière que d'interroger les travailleurs sur la façon dont ils les vivent » Thomas Coutrot de la DARES. (direction de l'animation, recherche, études et statistiques).

« donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail, restaurer les espaces de discussion et d'autonomie dans le travail » (Rapport H. Lachmann, C. Larose, M. Penicaud, 2010).

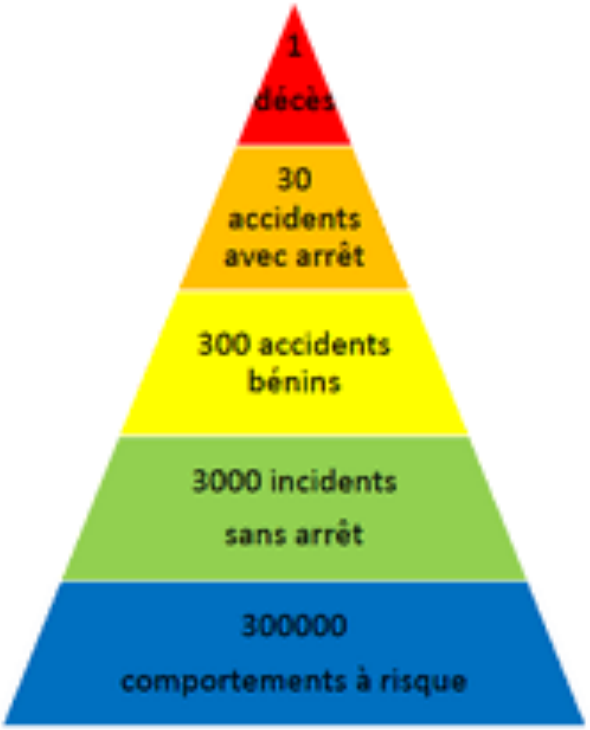
/ RESSOURCES /

74% des personnes interrogées qui déclarent avoir un DU, répondent qu'ils ont un plan d'actions associés.

Pour 88% des répondants la démarche d'EvRP a été réalisée en interne.

Ceux qui ont été associés à la démarche d'évaluation des risques :

- 58 % les salariés – agents
- 51 % les managers
- 45 % les représentants du personnel
- 42 % les services supports
- 16 % ne savent pas.



Pyramide des risques de Bird (1969)

6/ Comment transformer l'organisation du travail pour donner du pouvoir d'agir aux salariés

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Quel fonctionnement de l'organisation pour donner du pouvoir d'agir au personnel afin qu'il évalue et agisse en conscience les risques professionnels ?
- Comment innover pour que les personnels soient partie prenante dans la construction du DU ?
- Entre gouvernance et travail réel, revisiter l'organisation du travail pour évaluer les risques : oui, non pourquoi, comment ?
- Est-ce que la participation des salariés est compatible avec la performance d'une entreprise ?
- Comment créer les conditions de l'engagement et de l'autonomie qui s'intègre dans un cadre ?

/ CONTEXTE /

L'accentuation des réorganisations a des conséquences importantes sur les situations de travail, notamment sur **le rythme** de travail et **l'autonomie**. Ces changements ont des impacts forts sur les collectifs de travail et occasionnent des risques à la fois pour la santé mentale et physique des collaborateurs.

Ces 10 dernières années ont été marquées par un **phénomène générationnel** qui a considérablement changé la culture de l'entreprise et les attentes des salariés. Ces changements sont significatifs de **prise d'initiative et d'autonomie**. Elles impliquent un style de management qui repose sur la confiance et facilite la transversalité dans les équipes, d'où la nécessité pour le management de savoir créer des espaces d'interface dans les équipes. En conséquence, **l'organisation se veut plus horizontale entre les équipes et flexible** du point de vu du cadre (horaires, environnement…).

/ RESSOURCES /

Les enquêtes des 10 dernières années ont montré en quoi **l'organisation du travail interagit sur la santé et la sécurité**

% concerné	Questions relatives à l'organisation du travail et des horaires
56,8	Rythme de travail défini par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate
56,6	Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue
56,2	Avoir un ou des entretien(s) individuel(s) d'évaluation par an
46,7	Suivre des procédures de qualité strictes (certification iso, accréditation EAQF, etc)
37,1	Devoir souvent ou toujours se dépêcher
35,4	Ne pas pouvoir faire varier les délais
34,1	Devoir atteindre des objectifs chiffrés, précis
29,3	Rythme de travail défini par un contrôle ou suivi informatisé
27,2	Rythme de travail dépendant des collègues
25,9	Rythme de travail défini par les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie
23	Devoir généralement faire appel à d'autres en cas d'incident
22,7	Horaires variables d'un jour à l'autre
20,2	Rythme de travail défini par des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus
18,8	Ne pas avoir un nombre de collègues ou de collaborateurs suffisant pour effectuer correctement son travail
17,8	Travail toujours ou souvent prolongé au delà de l'horaire officiel sans compensation
17,5	Durée de la dernière semaine travaillée supérieure à 40 heures
16,6	Ne pas disposer de moyens matériels adaptés et suffisants pour effectuer correctement son travail

Les expositions aux risques professionnels - les contraintes organisationnelles et relationnelle - ***Enquête Sumer 2010***
(Voir aussi **L'enquête Conditions de travail 2013 et 2016)**

7/ Une grille d'évaluation pour des situations de travail ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Comment innover avec un système de suivi des actions de prévention, pour que chacun soit éveillé à la culture du risque et puisse contribuer utilement à cette cotation et à la prévention ?
- Quelles limites aux méthodes basiques (5M, heptamètre de Quintilien, etc.) ?
- Comment innover en matière de recueil de données pour une identification des risques au plus près des réalités du terrain?
- Faut-il observer les postes de travail (et les travailleurs !) pour évaluer les risques ?
- Quels incontournables (fondamentaux) pour cette grille d'évaluation?

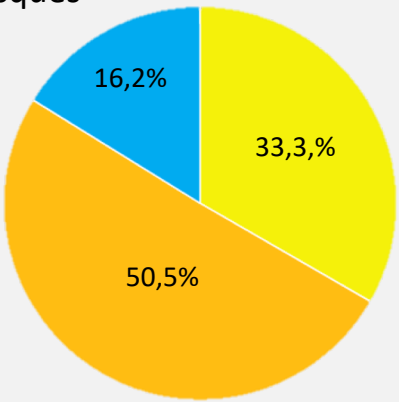
/ CONTEXTE /

- En matière de jurisprudences liées au document unique d'évaluation des risques, celui-ci est regardé, en cas d'arrêts de travail, comme devant intégrer la réalité de situations à risques.

- Et s'il peut manquer des risques « difficilement anticipables » (crise cardiaque sur le lieu de travail par exemple), il ne doit « zapper » les risques « évidents » (graves et/ou fréquents pour les travailleurs).

/ RESSOURCES /

Seulement 7% des personnes interrogées qui déclarent avoir un DU, répondent qu'ils ont démarche d'évaluation des risques



50% des répondants n'ont pas de démarche d'EVRP et 16% ne savent pas s'ils en ont une

Source : Enquête conduite par la FAP - 613 répondants, printemps 2017

8/ Comment construire une dynamique d'EvRP « *orientée actions* » ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Qui impulse la dynamique et pourquoi?
- Qui doit être mobilisé et pourquoi?
- Comment rendre utile le document unique pour l'action ,
- Quelles actions privilégier, ordonner pourquoi et comment ?
- Quelle efficacité visée ? Quels indicateurs ? Et pour quoi ?

Besoin d'aide
Les facilitateurs sont là et l'expert du sujet
06.00.00.00.00

/ CONTEXTE /

Les constats « à charge » sur l'action (leitmotiv)

- Manque d'efficience (investissements/résultats) de la démarche d'évaluation
- Utilité seulement administrative du document unique
- Absence ou inefficacité des plans de prévention
- Faible effectivité de la mise en œuvre des plans d'actions
- Les actions sont faites par les préventeurs et pour les préventeurs pour justifier leur présence dans le système
- Quelle efficacité viser sans indicateurs ? Et pour quoi ?

9/ Quelle(s) formation(s) des parties prenantes à la santé sécurité ?

Quelques questions pour vous aider dans vos réflexions

- Comment faire évoluer la professionnalisation des parties prenantes (gouvernance, management, salariés) pour que la prévention s'installe dans la culture de l'entreprise ?
- Par quelle innovation le document unique peut-il être un outil de formation pour les salariés ou agents publics à leur prise de poste ?
- La formation peut-elle faire progresser notre communication pour mieux se parler de santé au travail et permettre de mieux appréhender les situations de travail et leur complexité ?
- Est-ce que mieux formé à la santé sécurité , les salariés ou agents publics auront plus de pouvoir d'agir (ou de marges de manœuvre)
- Par quelle méthode innovante de formation, les acteurs de l'entreprise ou de l'administration auront envie de découvrir le sujet de l'évaluation des risques

/ CONTEXTE /

« *Il faut faire comprendre aux managers que la santé au travail est un facteur d'amélioration de la compétitivité des entreprises. Ce n'est pas une dépense improductive* » Pr. William Dab, Chaire « Hygiène et Sécurité » - 2008 CNAM

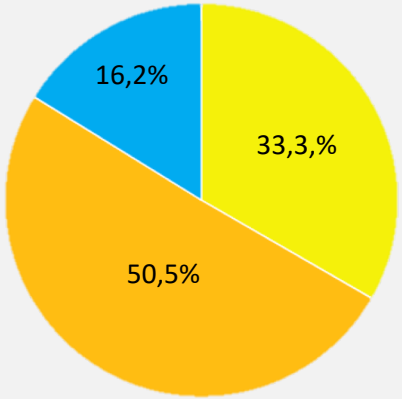
Les managers sont des « acteurs de santé » (H. Lachmann, C. Larose, M. Penicaud, 2010).

Hier, s'adapter au changement était une contrainte. Aujourd'hui, c'est devenu un impératif avec la révolution numérique et les attentes de collaborateurs plus hétérogènes. (étude Delloite/challenge, QVT 2017)

La transformation digitale remodèle les métiers, le travail et les organisations. Elle offre à la fonction RH une opportunité de prendre la main, et de se positionner en pointe sur un enjeu crucial de l'entreprise. - Tendances RH 2017

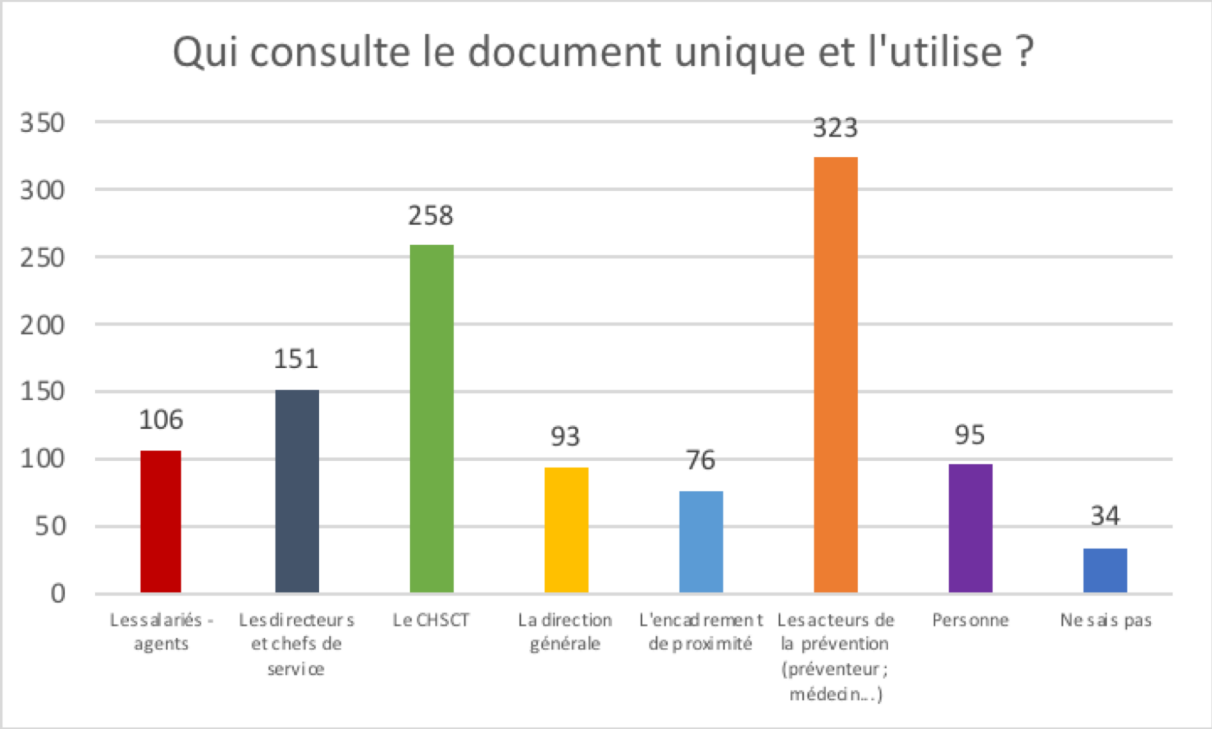
/ RESSOURCES /

Seulement 7% des personnes interrogées qui déclarent avoir un DU, répondent qu'ils ont démarche d'évaluation des risques

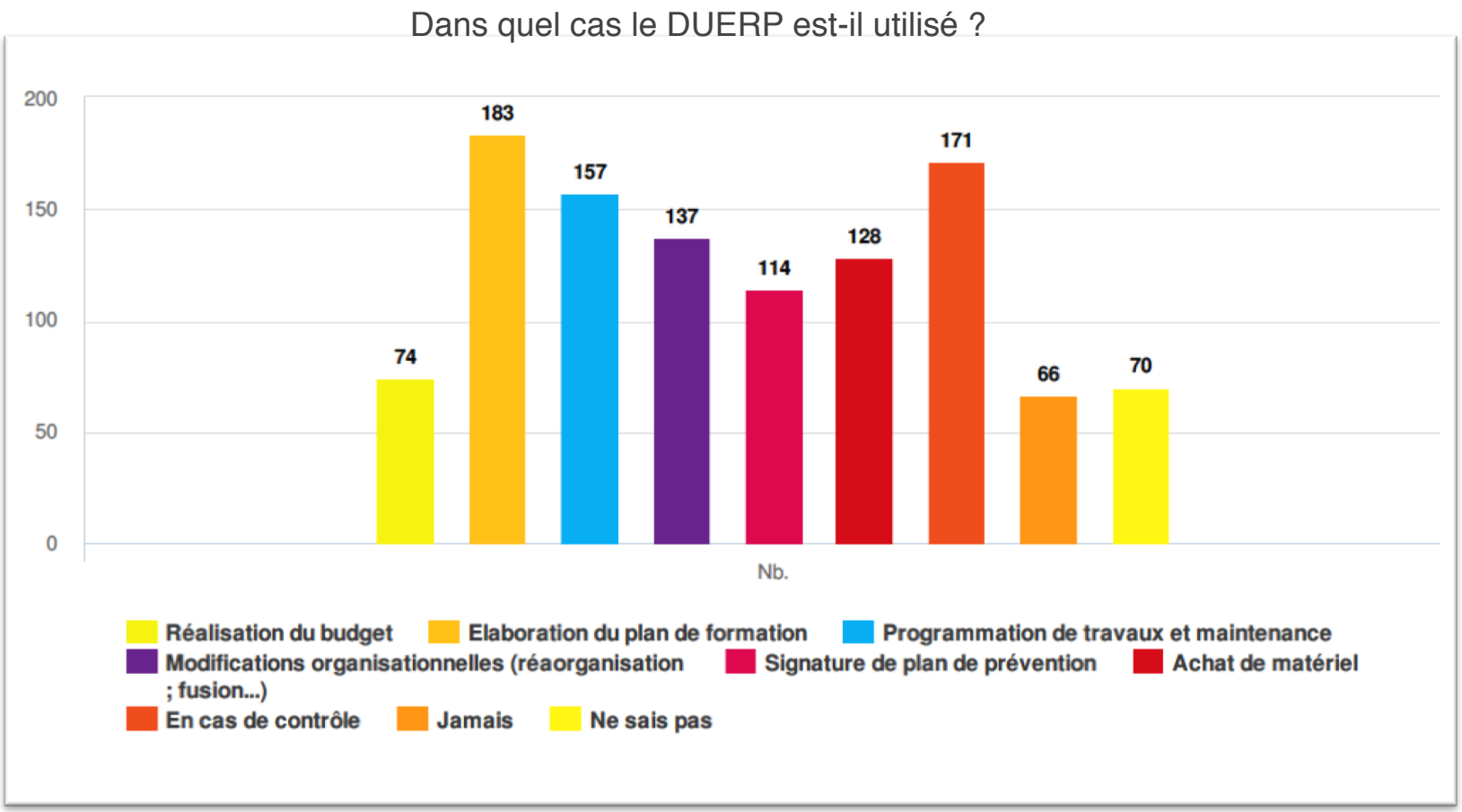


50% des répondants n'ont pas de démarche d'EVRP et 16% ne savent pas s'ils en ont une

/ RESSOURCES /


Qui consulte le document unique et l'utilise ?
350
300
250
200
150
100
50
0
106
151
258
93
76
323
95
34
Les salariés - agents
Les directeurs et chefs de service
Le CHSCT
La direction générale
L'encadrement de proximité
Les acteurs de la prévention (préventeur ; médecin…)
Personne
Ne sais pas

/ RESSOURCES /


Dans quel cas le DUERP est-il utilisé ?
200
150
100
50
0
74
183
157
137
114
128
171
66
70
Nb.
Réalisation du budget
Elaboration du plan de formation
Programmation de travaux et maintenance
Modifications organisationnelles (réaorganisation ; fusion...)
Signature de plan de prévention
Achat de matériel
En cas de contrôle
Jamais
Ne sais pas

/ RESSOURCES /

VOUS N'AUREZ PAS BESOIN DE ÇA POUR TRAVAILLER CHEZ NOUS!
dHARB.

Vous pourriez suivre la formation santé sécurité au travail, c'est la plus demandée chez nous...
Crèche du Soleil
DIRECTION
... et vous verriez que le casque n'est pas nécessaire pour l'accueil des jeunes enfants...