

Manuel
Amélioration
Sécurité Santé Environnement
Entreprises

MASE-ASSO.FR

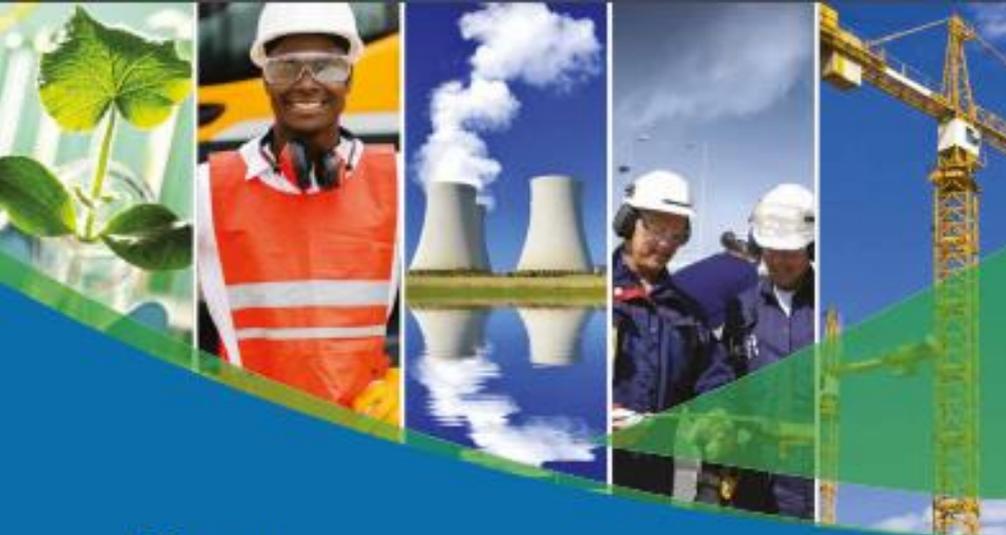
**FRANCE
CHIMIE**

MASE
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

MASE
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE



**SAFETY
PREVENTION**



Manuel
Amélioration
Sécurité Santé Environnement
Entreprises

MASE-ASSO.FR

**FRANCE
CHIMIE**

MASE
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

Les RH au travers du référentiel MASE



**SAFETY
PREVENTION**

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

Objectif :

**Transmettre à tous les salariés le « savoir »,
le « savoir-faire » et le « savoir-être »
nécessaires à la tenue de leur poste de
travail**

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

On y trouve quoi?

- Embauche
- Tuteur
- Accueil sécurité
- Formation
- Entretien individuel
- Culture Sécurité



Les exigences réglementaires

- **Loi n° 76-1106: obligation générale de formation (6 décembre 1976).**
- **Article L.4141-3, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une formation pratique et appropriée aux risques auxquels il est exposé.**
- **Loi n°91-1414, place la formation parmi les 9 principes généraux de prévention**

Les exigences réglementaires



- **R 4141-3-1**

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité.

Cette information porte

sur :

- 1° Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques, prévu à l'article R. 4121-1 ;
- 2° Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- 3° Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- 4° Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur, prévues aux alinéas 1° et 2° de l'article L. 1321-1 ;
- 5° Les consignes de sécurité incendie et instructions mentionnées à l'article R. 4227-37 ainsi que l'identité des personnes chargées de la mise en œuvre des mesures prévues à l'article R. 4227-38.



Les exigences réglementaires

(Rappel: obligation générale)

- Bénéficiaires de la formation à la sécurité visée à l'article L.4141-3:
- - Les travailleurs nouvellement embauchés (art. R. 4141),
- - Ceux qui changent de poste ou de technique ,
- - Ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail suite AT ou MP d'au moins 30 jours
- - Les travailleurs temporaires ou sous contrat à durée déterminée (art. L 231-3-1 alinéa 5, circulaire DRT n°18/90 du 30 octobre 1990),
- - Les salariés d'entreprises dites extérieures, en particulier lors d'intervention dans des installations classées.



Les exigences réglementaires

(Rappel: obligation générale)

- Rôle et contenu de la formation à la sécurité (tout salarié):
 - Instruire le salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.
 - Les risques liés à la circulation dans l'entreprise (embauche)
 - Les risques liés à l'exécution de son travail
 - Les dispositions à prendre en cas d'accident sur les lieux de travail (dans le mois qui suit l'embauche)

Les exigences réglementaires

(Rappel: obligation générale)



- La formation renforcée des travailleurs sous CDD & intérimaires
 - Travaux interdits (arrêté du 08 octobre 90)
 - Formation renforcée dès affectation à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou sécurité (DRT n°18/90 du 30 oct. 90)
 - Formation renforcée = réelle formation (programme , efficacité), avis Chsct,

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.1 : Intégrer le SSE dès l'embauche

- Intégrer les critères au définitions de poste en fonction du poste ou du niveau
 - Exple : Conducteur de travaux : connaissance des trois points de mise en place d'un PDP
 - Différence Habilitation, autorisation
- A formaliser lors de l'entretien d'embauche

Evaluations				
Compétences et qualifications professionnelles				
2.1	«SAVOIR» (recrutement/affectation des salariés CDI, CDD, Intérimaires)	Notes		
2.1.1	L'employeur a-t-il défini un dispositif de recrutement pour les postes de l'entreprise ?	25	B	
Ce dispositif prend-il en compte pour la tenue du poste de travail :				
2.1.2	• Les missions / tâches du poste ?	5	B	
2.1.3	• Les compétences exigées ?	5	B	
2.1.4	• Les connaissances en matière SSE ?	5	B	
2.1.5	• Les aptitudes médicales nécessaires ?	5	B	
2.1.6	• Les formations / autorisations / habilitations nécessaires ?	5	B	
2.1.7	L'employeur a-t-il établi une liste des postes à risques particuliers ?	50	V	
2.1.8	Le dispositif de recrutement prévoit-il la formalisation de la mission à accomplir ?	25	VD	
2.1.9	Ce dispositif prévoit-il une évaluation de compétence SSE avant embauche ?	25	VD	

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

Evaluations Compétences et qualifications professionnelles

2.1	«SAVOIR» (recrutement/affectation des salariés CDI, CDD, Intérimaires)	Notes		
2.1.1	L'employeur a-t-il défini un dispositif de recrutement pour les postes de l'entreprise ?	25	B	
Ce dispositif prend-il en compte pour la tenue du poste de travail :				
2.1.2	• Les missions / tâches du poste ?	5	B	
2.1.3	• Les compétences exigées ?	5	B	
2.1.4	• Les connaissances en matière SSE ?	5	B	
2.1.5	• Les aptitudes médicales nécessaires ?	5	B	
2.1.6	• Les formations / autorisations / habilitations nécessaires ?	5	B	
2.1.7	L'employeur a-t-il établi une liste des postes à risques particuliers ?	50	V	
2.1.8	Le dispositif de recrutement prévoit-il la formalisation de la mission à accomplir ?	25	VD	
2.1.9	Ce dispositif prévoit-il une évaluation de compétence SSE avant embauche ?	25	VD	

Cotation entre 0 et 300 pts en Renouvellement
Cotation entre 0 et 200 pts en Initial

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.2.1 : Définition beaucoup plus précise du tuteur

- Pas seulement lors de l'accueil mais également en cas de changement de poste
- Mettre en place une définition de fonction tuteur
- Doit faire partie de l'EI
- Il faut justifier la compétence

2.2	"SAVOIR-FAIRE" (Parrain / Tuteur, Accueil SSE, Formations/Habilitations/Autorisations)			Notes
2.2.1	Parrain / Tuteur			
2.2.1.1	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'accompagnement du salarié pour la tenue de l'ensemble des postes de travail ?	25	B	
Ce dispositif s'adresse-t-il aux :				
2.2.1.2	• CDI ?	5	B	
2.2.1.3	• CDD ?	5	B	
2.2.1.4	• Intérimaires ?	5	B	
2.2.1.5	Ce dispositif contient-il la désignation d'un parrain/tuteur ?	10	B	
La désignation du parrain/tuteur prend-elle en compte :				
2.2.1.6	• sa connaissance de l'entreprise ?	5	B	
2.2.1.7	• ses compétences techniques ?	5	B	
2.2.1.8	• ses connaissances en matière SSE ?	5	B	
2.2.1.9	• ses aptitudes pédagogiques ?	5	B	

Cotation entre 0 et 70 pts Initial et renouvellement



Comment faites vous votre accueil SSE ?

Qui fait l'accueil ? Comment ? Selon un dispositif précis ?

la durée est elle fixée ? Le PASE explique t'il le fonctionnement ?

Un test SSE/métier est il fait, si oui, y a t'il un seuil de réussite.

Que faites vous en cas d'échec au test du nouvel embauché ?

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.2.2 : Accueil sécurité

- Formation Accueil SSE :
 - Accueil
 - Formation au poste de travail
- Contenu :
 - Reprend le CDT
 - Les REX (participe à L'amélioration continue)
 - Place importante du DU
 - Evaluation efficacité

L'accueil sécurité doit évoluer en fonction des REX de l'année précédente

2.2.2	Accueil SSE		
2.2.2.1	L'employeur a-t-il mis en place une formation "accueil SSE" ?	25	V
Cette formation est-elle dispensée :			
2.2.2.2	• à l'arrivée dans l'entreprise ?	25	B
2.2.2.3	• lors de la mise en œuvre d'une nouvelle technique ou d'une création de poste de travail ?	25	B
2.2.2.4	• lors d'un changement de technique ou de poste de travail ?	25	B
2.2.2.5	• à la suite d'un arrêt de travail de longue durée et/ou à la demande du médecin du travail ?	25	B
Cette formation "accueil SSE" porte-t-elle en particulier sur :			
2.2.2.6	• les risques issus du document unique d'évaluation des risques ?	50	VD
2.2.2.7	• les conditions de circulation dans l'entreprise ?	5	B
2.2.2.8	• les conditions d'exécution du travail ?	25	B
2.2.2.9	• la conduite à tenir en cas de situations dangereuses, de presque accidents ou d'accidents ?	25	B
2.2.2.10	• des Retours d'Expérience (REx) ?	25	B
2.2.2.11	L'employeur a-t-il défini les modalités de contrôle des connaissances acquises lors de l'accueil SSE ?	25	V
2.2.2.12	L'employeur a-t-il défini les modalités nécessaires à la mise en œuvre d'une formation renforcée pour le personnel temporaire ?	25	V
2.2.2.13	Le programme de la formation renforcée est-il en adéquation avec la liste des postes à risques ?	25	V

ACCUEIL DES NOUVEAUX

- Appelé « formation « accueil SSE »
- Exigible si changement de poste et après reprise / arrêt longue durée
- Pour les postes à risques, ce sera la **FORMATION RENFORCEE SSE**





Contenu de l'accueil



- Le contenu généralement trop scolaire
- **On doit deviner l'activité en lisant les docs d'accueil**
 - Les risques DUER
 - La circulation dans l'entreprise
 - Les REX / les accidents / les objectifs

Réaliser un QUIZZ, y compris pour les formations
RENFORCEES / postes à risques

Les outils & pratiques



- Pour chacune des phases
 - Précision sur le contenu
 - Temps alloué
 - Possibilité de les espacer dans le temps,
 - Possibilité d'avoir plusieurs intervenants
 - Comment s'assurer que chacune de ces phases est bien comprise
 - Les reconduire partiellement ou totalement en fonction des changements survenus (voir exigences réglementaires)

Les outils & pratiques

- Le livret d'accueil

- Constitue un pense bête
 - Peut servir de support d'accueil
 - Peut être structuré en plusieurs chapitres
 - Comporter des volets remplis, au fur et à mesure par le salarié et l'entreprise,
 - Support que l'intervenant doit avoir en permanence sur lui
- Mi-chemin entre la fiche d'accueil et le passeport sécurité*



Les outils & pratiques des entreprises



	Communes	Particulières
Renseignements généraux	Présentation entreprise Activités Clients Lettre d'engagement	Plan d'évacuation des locaux
Informations générales sécurité	Dispositions générales : vitesse, circulation, tabac Informations sur les Epi Lettre d'engagement Informations sur les permis de travail Les catégories de risques Présentation des pictogrammes (dangers, risques, obligations)	Présentation d'une fiche de poste Gestion du matériel
Informations spécifiques sécurité	Comment réagir en cas d'accident Contacter les secours	Les causeries

Les outils & pratiques des entreprises

- Autres supports existent aussi
 - Modules power point
 - Contrôle de connaissance sur chaque module
 - Traçabilité & enregistrement des actions
 - Plusieurs participants
 - E-accueil (supports électroniques)
 - Pratique si bien structuré,
 - Tests d'évaluation sur chaque partie
 - Rapidité et gain de temps



Les outils & pratiques

- Fiches d'accueil & formation

- Quels sont les données qui servent à dimensionner & alimenter le contenu ?

- Evaluation d'embauche
 - Document unique
 - Fiches de postes
 - Plans des locaux
 - Manuel sécurité
 - Les procédures d'urgence
 - Les zones de travail
 - Organigramme
 - Descriptif des activités
 - Accidentologie, résultats et performances recherche
 - Liste des postes à risques particuliers
 - Fiche individuelle d'exposition
 - Zone en intervention sur site SEVESO
 - Ambiance de travail spécifiques.....



CDD INTÉRIMAIRES



- Pas de distinguo
- Définir un parrain, un tuteur,
 - **Pédagogie du tuteur = pas de méthodes « expéditives !!! »**
- Formation renforcée
- Suivre l'évolution de l'acquisition des compétences par des tests de validation



CDD INTÉRIMAIRES : FORMATION RENFORCÉE

Les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés (**article L. 4142-2 du Code du travail** et **article L. 4154-2 du Code du travail**).

La liste des postes présentant des risques particuliers est établie par l'entreprise utilisatrice après avis du médecin du travail et du CHSCT / CSE.

Catégories de postes à indiquer dans la liste des postes à risques particuliers

- Travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...)
- Travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (poste de cariste, travaux électriques, travaux exposant au risque biologique...)

Note : Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits, prévue à l'**article D. 4154-1 du Code du travail**, n'ont pas à figurer sur cette liste.

CDD INTÉRIMAIRES : FORMATION RENFORCÉE

En quoi consiste la formation renforcée ?

Cette formation est complémentaire à la formation que doit recevoir tout intérimaire sur la connaissance des locaux, de son poste de travail et de la conduite à tenir en cas d'accident et d'incendie.

La formation renforcée doit rendre le salarié capable de mettre en application des modes opératoires ou des consignes de travail ayant pour objectif l'évitement des risques présentés par les travaux qui lui sont confiés ou les risques présentés par ses conditions de travail.

CDD INTÉRIMAIRES : FORMATION RENFORCÉE

Comment bâtir cette formation ?

La formation est bâtie à partir des réponses que l'on donne à ces questions :

- *Quelles sont les caractéristiques des personnes à former (maîtrise de la langue utilisée, connaissances déjà acquises, maîtrise de la lecture...) ?*
- *De quoi veut-on rendre capable la personne ?*
- *Comment va-t-on expliquer, montrer les actions à enseigner ?*
- *Combien de temps va durer la formation et à quel moment va-t-on la dispenser ?*
- *Qui va dispenser la formation et avec quels moyens ?*
- *Comment va-t-on vérifier les acquis de la personne ?*

Exemples : Utilisation d'une scie circulaire à table (annexe 1), utilisation d'un chariot élévateur (annexe 2)

CDD INTÉRIMAIRES : FORMATION RENFORCÉE

- Faut il garder une trace ?
- Différence entre sensibilisation et réelle formation



ACCUEIL SECURITE

CDI

Accueil spécifique EU.

ACCUEIL EE

Formation au PT par tuteur

Test écrit

CDD / INTERIM



FORMATION RENFORCEE

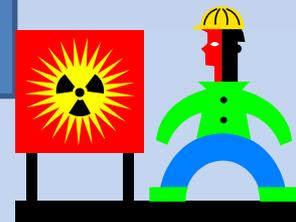
Test écrit sur F.R.

Evaluation fin de mission

TUTORAT

LISTE DES POSTES A
RISQUES

LISTE DES TRAVAUX
INTERDITS



AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.2.3 : Formation / habilitation / Autorisation

- Suivi des formations
- Fonction visite médicale
- Autorisation de conduite
- Suivi Visites médicales et contre indication

2.2.3	Formations/Habilitations/Autorisations		
22.3.1	L'employeur a-t-il identifié les tâches nécessitant la rédaction d'un titre d'habilitation/ autorisation de conduite (permis de travaux, travaux électriques, conduite de chariots, d'engins, de grues, élingage, contrôle des équipements de sécurité, ...)?	25	V
22.3.2	Ces titres d'habilitations/autorisations de conduite sont-ils émis au regard de l'aptitude médicale, de la validité de la formation et de la connaissance des règles de sécurité du lieu d'intervention ?	25	V
22.3.3	Les titres d'habilitations/autorisations de conduite sont-ils émis pour l'intégralité du personnel concerné ?	25	B
22.3.4	L'employeur détient-il une liste des personnes habilitées/autorisées pour ces tâches, travaux ou prestations ?	25	V
22.3.5	L'employeur coordonne-t-il le recyclage des formations (formation accueil SSE/ formation renforcée/formation habilitante) ?	25	VD
22.3.6	L'employeur détient-il une liste des aptitudes médicales/restrictions de l'intégralité du personnel organique ?	25	B
22.3.7	L'employeur détient-il une liste des aptitudes médicales/restrictions de l'intégralité du personnel temporaire ?	25	B
22.3.8	L'employeur coordonne-t-il le renouvellement des aptitudes médicales ?	25	B
22.3.9	L'employeur a-t-il mis en place des modalités d'évaluation du salarié organique permettant de valider l'acquisition des connaissances ?	25	V
22.3.10	L'employeur a-t-il mis en place des modalités d'évaluation du salarié temporaire permettant de valider l'acquisition des connaissances ?	25	V
22.3.11	L'employeur applique-t-il ces modalités ?	25	VD

GESTION DES COMPETENCES

- Elles sont organisées autour des savoirs, des savoirs faire et des savoirs être.
- Vos définitions de postes existent.
- Exploitez les !
 - Il faut les revoir en fonction des 3 axes.
 - Il faut intégrer aussi les postes à risques particuliers



2.3 "SAVOIR-ETRE" (culture SSE/comportement)

Y a-t-il une culture SSE du personnel ?

Cette culture SSE est-elle évaluée pour l'ensemble des salariés ?

Comment mesure-t-on cette culture SSE qui est un élément essentiel du système de management ?

2.3 : SAVOIR ETRE : LA CULTURE SECURITE

C'EST QUOI AVOIR UNE CULTURE SSE ?

- C'EST LA CAPACITE DES SALARIES DE L'ENTREPRISE A RESPECTE LES REGLES LORSQUE LE NIVEAU D'EXIGENCES EST PLUS BAS
- CAPACITE DES SALARIES A DIRE NON
- C'EST EGALEMENT LEUR CAPACITE A ETRE PROACTIF (REMONTEE D'INFORMATION, REX, MODIFICATION DES MODES OPERATOIRES 5TRAVAIL PRESCRIT ET REEL)

La culture sécurité conditionne le comportement

Les dix degrés de l'échelle de sécurité

10	Je préviens	J' agis pour que l' accident ne puisse plus se produire
9	J'imagine	Je recherche les solutions
8	Je corrige	Je prends des mesures correctives
7	J'analyse	J'analyse les causes directes
6	Je pallie	Je me protège
5	J'assume	C' est ma responsabilité
4	Je justifie	Moi, je n'ai pas le temps
3	J'accuse	C' est la faute des autres
2	Je nie	C' est faux
1	J' ignore	Je ne sais pas et je ne veux pas savoir

Pour info, le référentiel demande de faire une mesure de l'efficacité et de l'efficience Globale du système, cela passe inévitablement par une mesure individuelle.

Pourquoi ces critères ne seraient-ils pas repris dans l'évaluation individuelle ?

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.3 : SAVOIR ETRE : LA CULTURE SECURITE

2.3	"SAVOIR-ETRE" (culture SSE/comportement)		
23.1	L'entreprise intègre-t-elle dans ses valeurs la culture SSE ?	50	V
23.2	Les salariés font-ils preuve d'une culture SSE ?	50	V
23.3	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés organiques ?	25	V
23.4	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés temporaire ?	25	V
23.5	L'employeur applique-t-il ces modalités ?	25	V

Cotation entre 0 et 175 pts Initial et Renouvellement

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.3 : SAVOIR ETRE : LA CULTURE SECURITE

2.3	"SAVOIR-ETRE" (culture SSE/comportement)		
23.1	L'entreprise intègre-t-elle dans ses valeurs la culture SSE ?	50	V

- Observations terrain
- Application par l'encadrement et les salariés des règles.
- A préciser dans la politique
- Questions dans les audits sécurité

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.3 : SAVOIR ETRE : LA CULTURE SECURITE

- Comment la mesurer ?
 - Les bonnes pratiques chantier
 - La participation active
 - La cotation de la gravité des SD
 - Le respect des consignes

232	Les salariés font-ils preuve d'une culture SSE ?	50	V
-----	--	----	---

L'auditeur pourra l'acter lors des audits chantier

Attention à la préparation des audits !!

AXE 2 : Compétences / Qualifications professionnelles

2.3 : SAVOIR ETRE : LA CULTURE SECURITE

- Comment la tracer :
 - Lors des audits
 - Des causeries
 - Les retours client

23.3	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés organiques ?	25	V
23.4	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés temporaire ?	25	V
23.5	L'employeur applique-t-il ces modalités ?	25	V

- A reboucler et à intégrer aux entretiens individuels

“Une personne qui se sent appréciée fera toujours plus que ce qui est attendu.”



DES QUESTIONS ????

MERCI DE VOTRE ATTENTION

- **BENOIT DRELON : 06.84.15.50.83**
- **B.drelon@orange.fr**
 - **ACCOMPAGNEMENT :**



– **AUDIT DE CERTIFICATION :**

