

36^e

Congrès National
de Médecine &
Santé au Travail

Palais de la Musique et des
Congrès de Strasbourg



La prévention dans les TPE

Comment les IPRP mobilisent les entreprises ?

Emmanuel ARU

IPRP – Ergonome SRAS BTP (Toulouse) et représentant de l'AFISST (association française des IPRP en SPSTI)

Jean-Charles BEYSSIER

Enseignant, chercheur associé, ESQESE Université Catholique de Lyon / Chaire MANSAT Université Grenoble Alpes

Mylène DUVILLIER

Ergonome - SPSTI AMB (Scionzier) et représentant de l'AFISST (association française des IPRP en SPSTI)

Laurent EL MÉDIONI

Ergonome – Horizon Santé travail (Nanterre)

Nadia FILALI

Ergonome - AHI361 (Bordeaux)



Association Française des IPRP de Service interentreprises de Santé au Travail

Promouvoir et favoriser le développement des activités et la réflexion des différents métiers IPRP et ASST des SSTI, fonction publique et services autonomes

Prochaine Journée Nationale : automne 2022

Sollicitations et partenariats pour partager sur nos pratiques

www.afisst.fr



La prévention en TPE, comment mobiliser les entreprises?

□ L'objectif de l'atelier

- réfléchir aux moyens de mieux toucher les TPE, les sensibiliser à la santé et à la sécurité au travail pour développer des actions de prévention primaire.
- A partir d'exemples, les participants échangeront sur les leviers potentiels du développement de la prévention et de la culture de prévention dans les TPE.

Les animateurs conférenciers

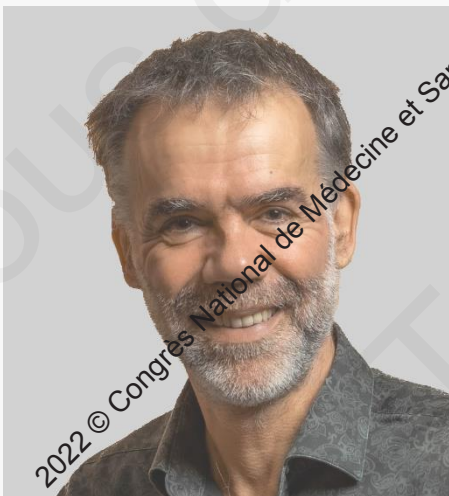


Emmanuel ARU

IPRP – Ergonome SRAS BTP (Toulouse)

SRAS BTP
Prévention - Santé au Travail

Les animateurs conférenciers



Jean-Charles BEYSSIER

Enseignant, chercheur associé
ESQESE Université Catholique de Lyon
Chaire MANSAT Université Grenoble Alpes

esqese
Qualité Sécurité Environnement et Numérique à l'UCV

CHAIRE
MANAGEMENT
ET SANTÉ AU
TRAVAIL

UGA
Université
Grenoble Alpes

Les animateurs conférenciers



Mylène DUVILLIER

Ergonome au SPSTI Arve Mont-Blanc
(Haute-Savoie)
représentant l'AFISST



Les animateurs conférenciers



Laurent EL MÉDIONI

Ergonome – Horizon Santé travail (Nanterre)



Les animateurs conférenciers



Nadia FILALI

Ergonome - AHI33 (Bordeaux)



La prévention dans les TPE

Comment mobiliser les entreprises?



1. Prévention et (en) santé au travail en petites et moyennes organisations
2. Mobiliser la TPE, les pratiques IPRP en 5 portes d'entrée
3. Conclusion

La prévention dans les TPE

Comment mobiliser les entreprises?



1. Prévention et (en) santé au travail en petites et moyennes organisations

2. Mobiliser la TPE, les pratiques IPRP en 5 portes d'entrée

3. Conclusion

1. Prévention et (en) santé au travail en petites et moyennes organisations

Jean-Charles BEYSSIER,

Enseignant, chercheur associé, ESQESE Université Catholique de Lyon / Chaire

MANSAT Université Grenoble Alpes



1. Prévention et (en) Santé au Travail dans les Petites et Moyennes Organisations

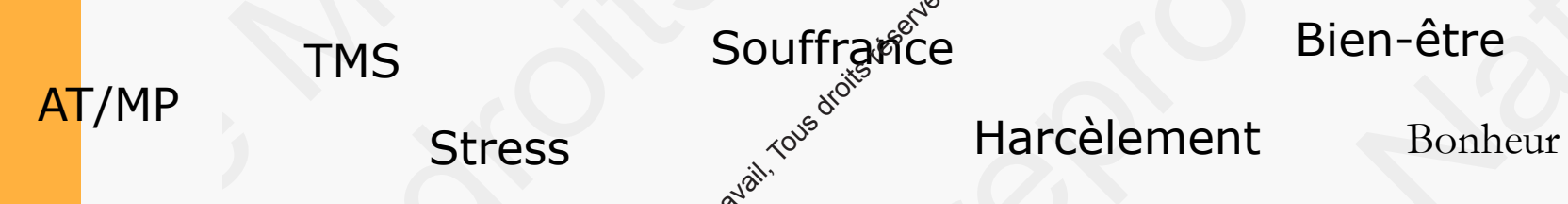


- Contexte : Prévention en santé au Travail
- PMO et prévention en SST
 - PMO dans le monde du travail
 - PMO exposées? vulnérables? Spécifiques?
 - Ce qu'on sait de la prévention dans les PMO
- Dynamiques actuelles

Santé (& Sécurité) au travail : foisonnement!

Synergie?

Des questions en entreprise



Des textes

Des métiers

Préventeurs HS **Ergonomes** **Psychologues** **RH**
Médecins du travail **IPRP** **Infirmier ST** **Coach**

Des plans



Élargissements successifs de la prévention et de la promotion de la santé au travail
Successive widening of occupational health prevention and promotion

AT/MP
Atteintes physiques à la santé

Premier élargissement :
Atteintes psychiques et somatopsychiques
Stress, Burnout

Second et troisième élargissements :
Atteintes infrapathologiques et conception proactive de la santé au travail

GROSJEAN 2011

Des métiers qui apparaissent, se développent et se transforment

Préventeurs techniques / ergonomes / psychologues / RH / CHO

Des modèles, des panoplies de méthodes et d'outils

Management, formation, indicateurs, diagnostics, espaces de discussion, normes...

Association française des IPRP de SSTI

Prévention? Vous avez dit prévention?

Prévention est un « mot-valise »

(qui peut recouvrir des réalités ou des concepts différents, selon son utilisateur)

Des « divergences » ou « différences de perception » :

- ✓ Entre les professionnels (qui utilisent le même mot, sans précision)
- ✓ Entre professionnels et « cibles » de la prévention (dirigeants, salariés, partenaires sociaux...)



PRÉVENTION PRIMAIRE

- **Anticiper**, en agissant en amont sur les causes connues, avant que les problèmes de santé ne surviennent



PRÉVENTION SECONDAIRE

- **Surveiller**, pour agir rapidement dès qu'un problème de santé apparaît, afin d'en éviter l'aggravation



PRÉVENTION TERTIAIRE

- **Traiter** le problème de santé, pour en minimiser les conséquences

Individu



Collectif



Pour l'IPRP, la dynamique de prévention (primaire) en santé au travail est la capacité de l'organisation à mettre en œuvre des dispositions efficaces et pérennes pour éviter ou minimiser les effets délétères du travail sur la santé des collaborateurs

2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail

Prévention et (en) Santé au Travail dans les Petites et Moyennes Organisations



- Contexte : Prévention en santé au Travail
- **PMO et prévention en SST**
 - PMO dans le monde du travail
 - PMO exposées? vulnérables? Spécifiques?
 - Ce qu'on sait de la prévention dans les PMO
- Dynamiques actuelles

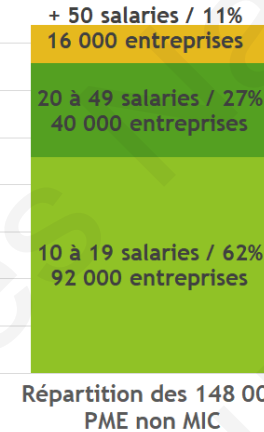
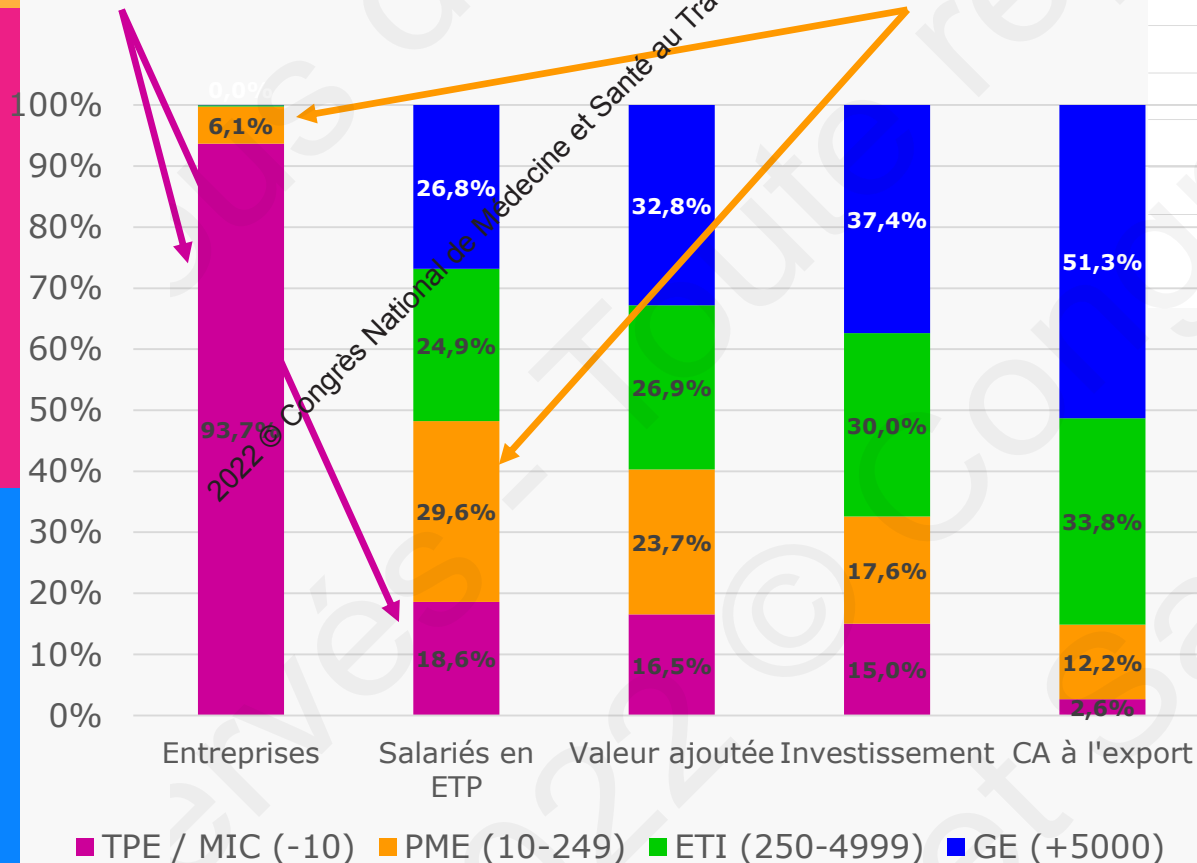
Petite entreprise?

- ❑ Définition « légale » : 4 catégories d'entreprise (décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008) à des fins statistiques
 - Microentreprises : elles occupent **moins de 10 personnes** et ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan au plus égal à 2 millions d'euros ;
 - Petites et moyennes entreprises (PME) : elles occupent **moins de 250 personnes** et ont soit un chiffre d'affaires annuel au plus égal à 50 millions d'euros soit un total de bilan égal au plus à 43 millions d'euros
 - Entreprises de taille intermédiaire (ETI) : elles n'appartiennent pas à la catégorie PME, occupent **moins de 5 000 personnes** et ont soit un chiffre d'affaires annuel au plus égal à 1 500 millions d'euros soit un total de bilan au plus égal à 2 000 millions d'euros
 - Grandes entreprises (GE) : ce sont toutes les entreprises qui ne sont pas classées dans les catégories précédentes.
- ❑ « Les petites et moyennes entreprises sont celles dans lesquelles les chefs d'entreprise assument personnellement et directement les responsabilités financières, techniques et morales de l'entreprise, quelle que soit la forme juridique de celle-ci" (HIRIGOYEN 1981)
- ❑ Dans la pratique : entreprises de quelques salariés à quelques dizaines de salariés... avec peu (pas) de fonctions supports...

Les « petites entreprises », quelques chiffres (2017)

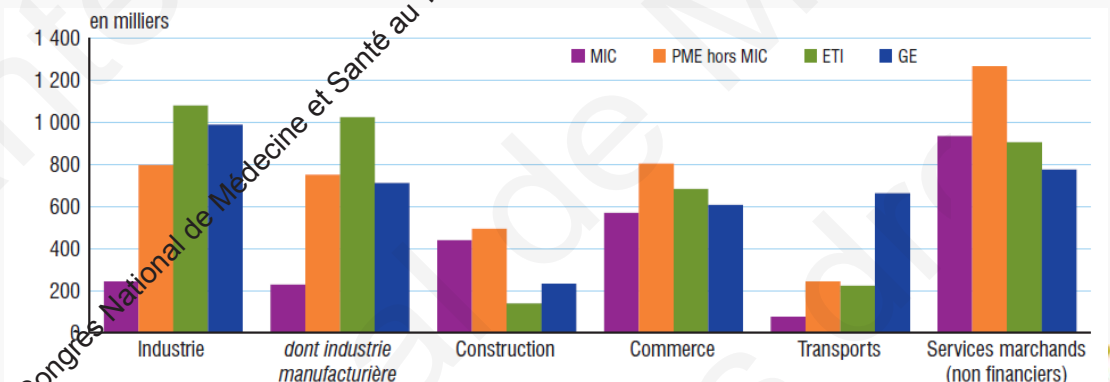
3,7 millions MIC (-10)
2,4 millions salariés

148 000 PME non MIC (10-249)
3,6 millions salariés



Les PME non MIC occupent en moyenne 26 salariés.
62% d'entre-elles ont en 10 et 19 salariés, et seules 11% atteignent ou dépassent 50 salariés.

Dans tous les secteurs d'activité



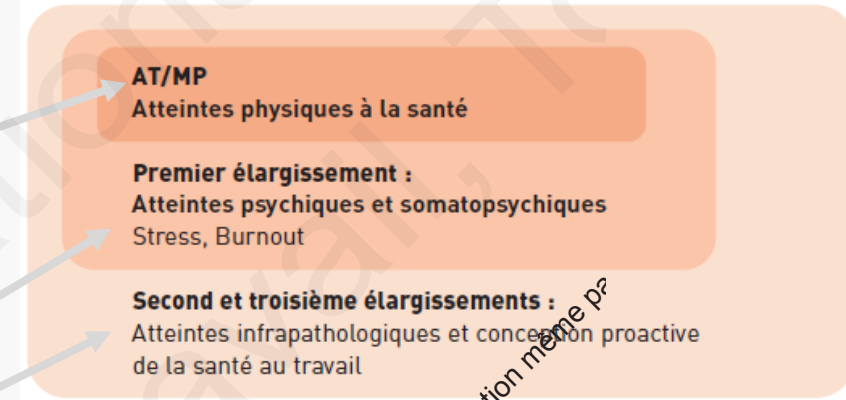
La petite organisation, quelles questions ?

- ❑ Pourquoi s'intéresser spécifiquement aux petites organisations?
- ❑ La petite organisation est-elle plus « risquée »? Est-elle plus « vulnérable »?
- ❑ Fonctionne-t-elle différemment de la grande? Doit-on envisager une approche spécifique?
- ❑ Qu'est ce qui détermine la « prévention » dans les petites entreprises?

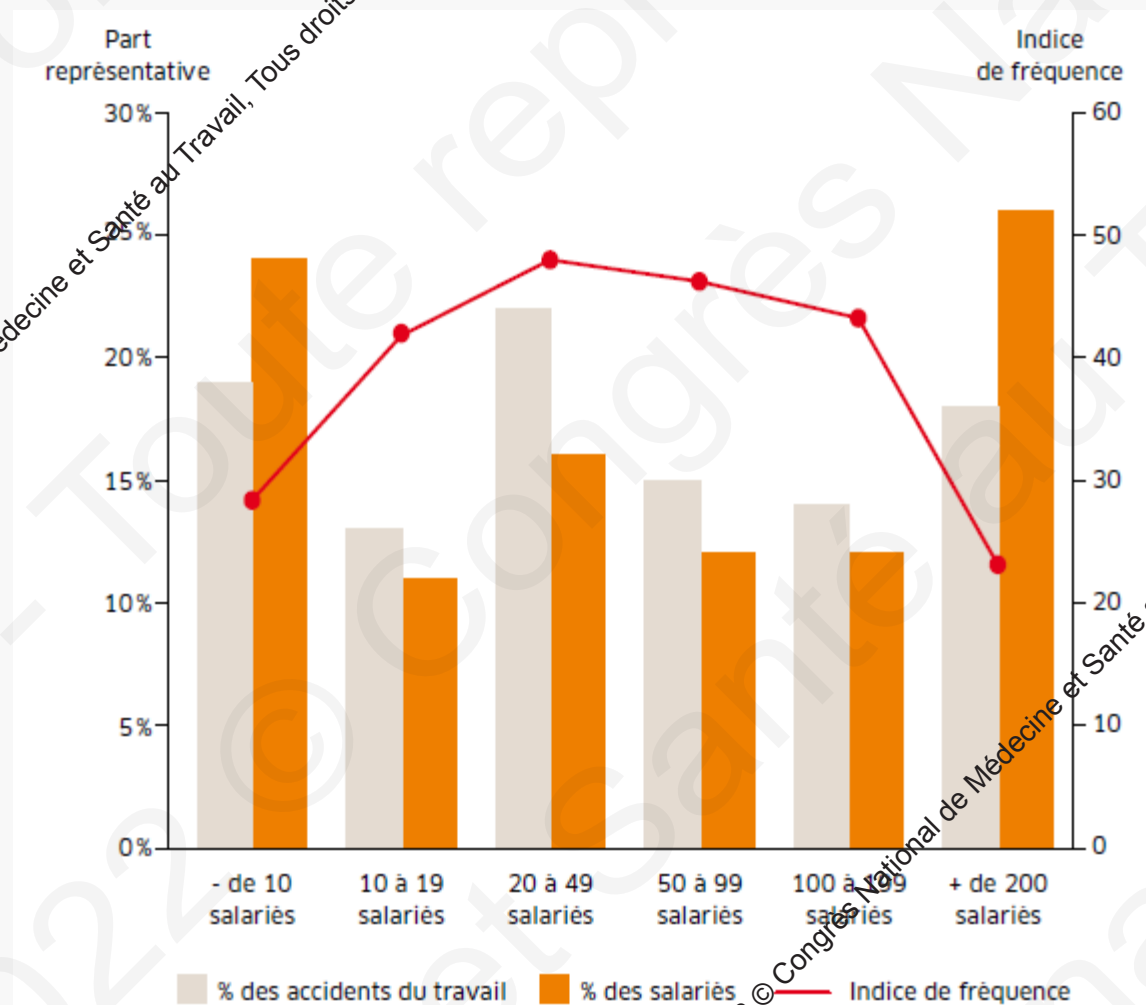
Dans la littérature

- ❑ Intérêt pour la « petite entreprise » (gestion) = années 80-90
 - MARCHESNAY, JULIEN, TORRES
 - Gestion, puis entrepreneuriat...
- ❑ En matière de SST (OHS)
 - Des travaux canadiens, anglo-saxons, scandinaves fin des années 90 et début des années 2000 (ANTONSSON, CHAMPOUX & BRUN, EAKIN, BRADSHAW, HASLE, SORENSEN, LAMN...)
 - Des travaux français (FAVARO, MARTIN & GARNIERI, MALENFER, LAINE...)
 - Plutôt prévention des risques professionnels « traditionnels » AT/MP
- ❑ En matière de RPS, QV(C)T
 - Quelques travaux, plus récent (BERGER-DOUCE, LANGEVIN, BIRON et all. ...)
 - Très peu d'approches spécifiques « petites entreprises », excepté l'effet « taille » dans certaines enquêtes (DARES, SUMER...)
- ❑ Plusieurs angles
 - La spécificité des PMO, l'exposition aux « risques », les pratiques de prévention, des thématiques ou secteurs spécifiques
 - Un angle RSE de plus en plus exploré.
- ❑ Un domaine connexe : la santé du dirigeant

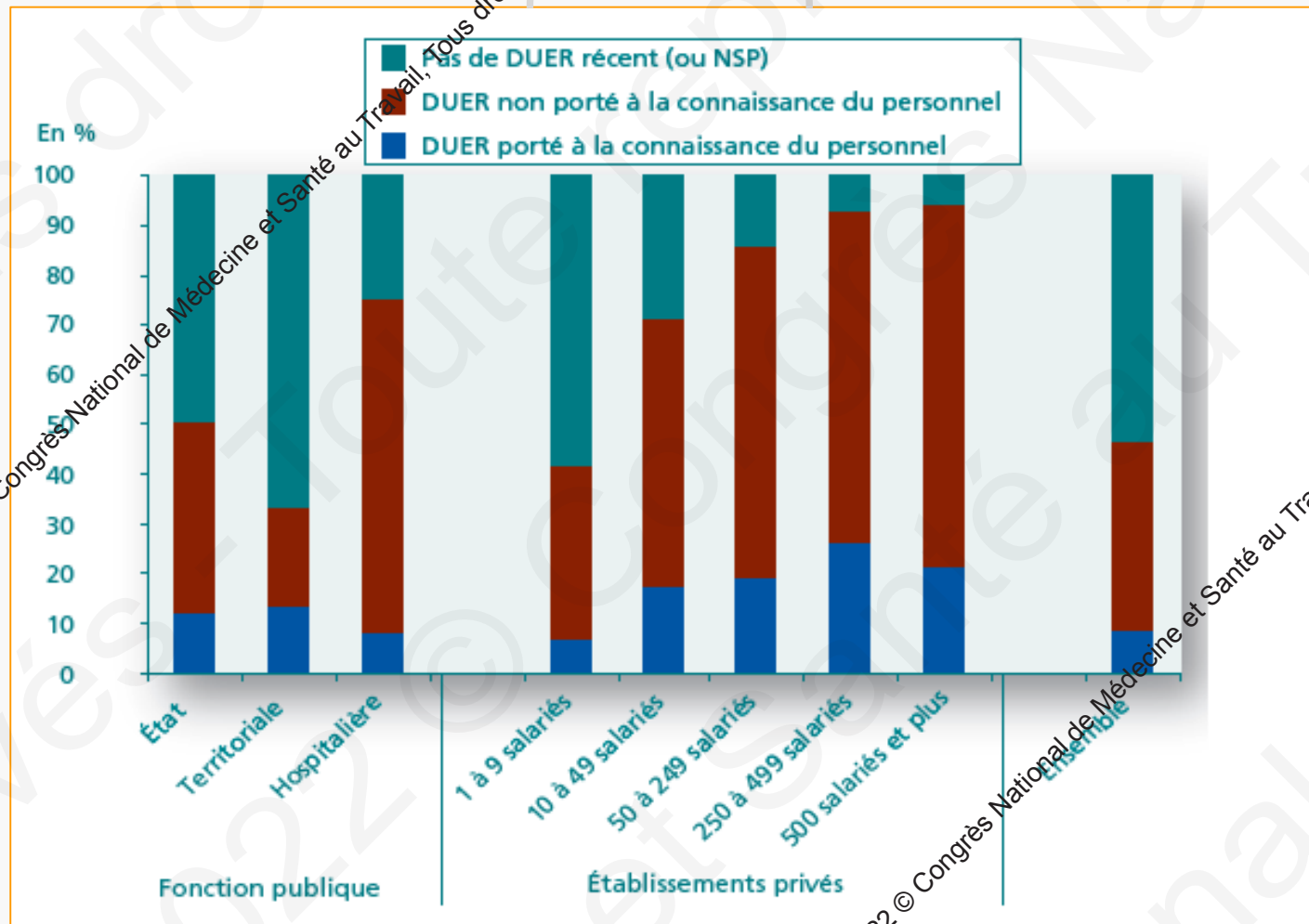
Élargissements successifs de la prévention et de la promotion de la santé au travail
Successive widening of occupational health prevention and promotion



PME-TPE, des accidents du travail plus nombreux



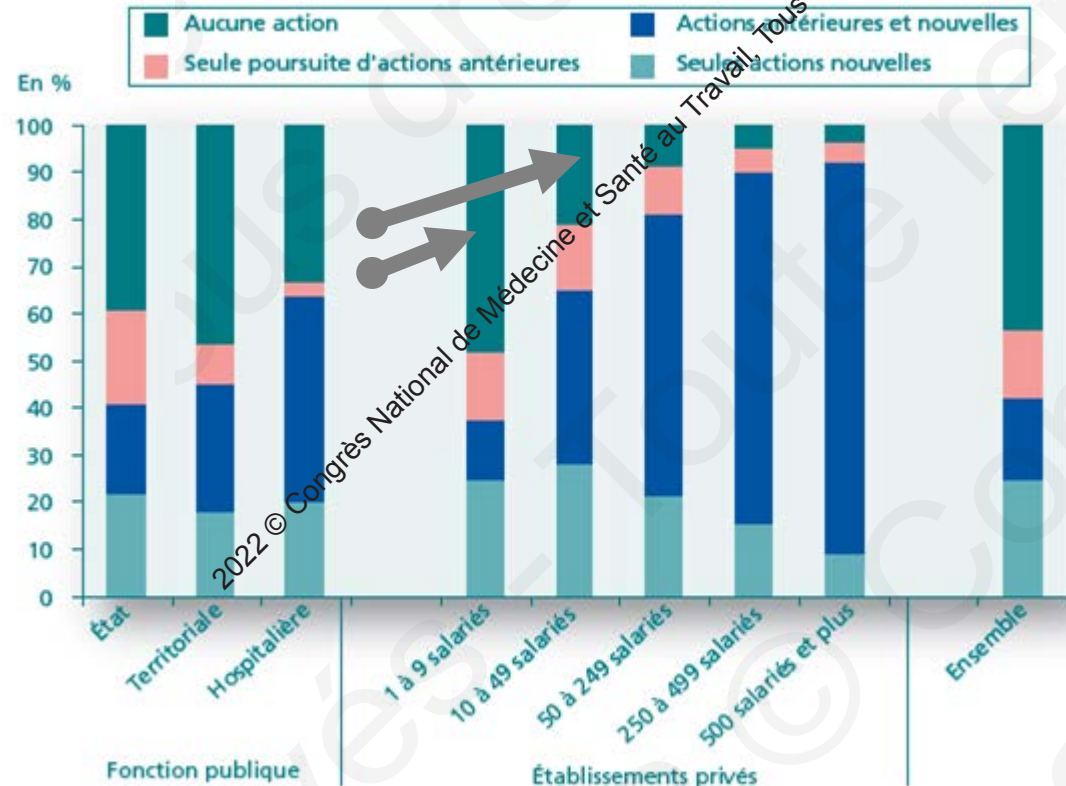
Moins de Documents Uniques



Source : DARES analyses mars 2016 n°013 / enquête Conditions de Travail 2013, volet employeurs

Moins d'actions de prévention

Les actions de prévention dans les 12 derniers mois



Lecture : dans la fonction publique d'État, 39 % des établissements n'ont fait aucune action de prévention dans les 12 derniers mois. 20 % n'ont fait que poursuivre des actions antérieures.

Champ : établissements d'un salarié ou plus ; France entière.

Source : enquête Conditions de travail 2013, volet employeurs.

En %

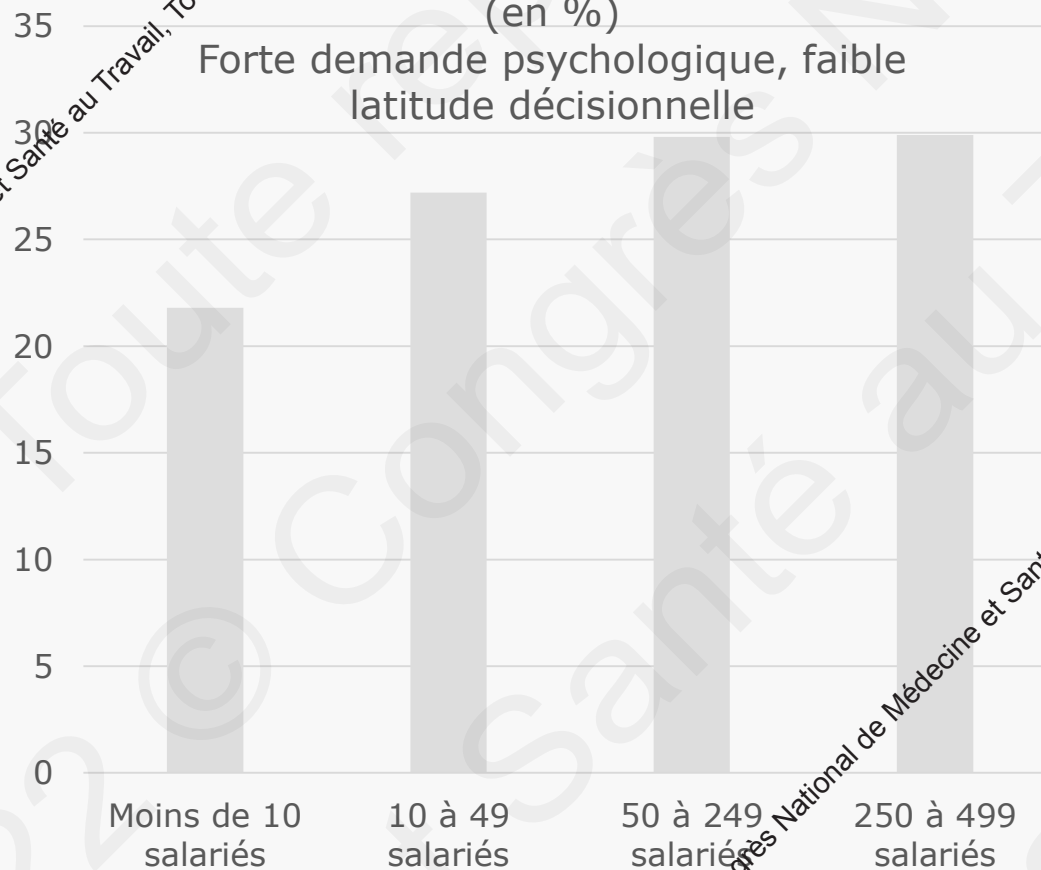
	Ensemble des établissements	Secteur privé				
		De 1 à 9 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 249 salariés	De 250 à 499 salariés	500 salariés et plus
Mise à disposition de nouveaux équipements de prévention individuelle (EPI)	18,8	16,5	29,3	41,9	47,9	49,4
Développement de la formation à la sécurité du personnel	18,2	12,0	42,8	65,9	75,8	80,6
Modification des locaux, des équipements ou des produits utilisés	16,8	14,5	25,7	38,9	51,0	57,1
Modification de l'organisation du travail	9,8	8,6	13,5	18,3	23,1	27,9
Élaboration d'un nouveau plan de prévention	8,3	6,0	16,7	32,2	49,2	58,6
Autres mesures	4,9	5,3	3,1	3,3	6,8	5,8

Une exposition moindre aux RPS?

Salariés « tendus » ('job strain')

(en %)

Forte demande psychologique, faible latitude décisionnelle



Source : DARES Synthèse stat' Les risques psychosociaux n°36 sept 2020 enquête SUMER 2017

La petite organisation, plus « risquée »?

- ❑ Est-il plus « risqué » de travailler dans des petites organisations? Y-a-t-il une spécificité des petites organisations? En matière de risque? De prévention?
 - Plus d'accidents
 - Moins de prévention (formelle)
 - Des conditions plus favorables pour éviter les RPS?
- ❑ La petite organisation est-elle plus « vulnérable »?
 - Moins de ressources pour faire face en cas de problème de santé d'un collaborateur (ou du dirigeant)
- ❑ *Attention!*
 - Hétérogénéité +++ (taille / organisation / activité...)
 - Difficulté de comparaisons entre les pays (classification des entreprises, référentiel, cadre légal...)

Petites organisations, un fonctionnement spécifique?

« Lorsque l'on dirige une PME, on doit faire face à des critères de gestion spécifiques, différents des modes de gestion des grands groupes »

Michel Marchesnay, universitaire et co-fondateur de l'Association Internationale en Entrepreneuriat et PME

■ Les spécificités de la PME-TPE

- centralisation de la gestion, concentrée sur le dirigeant, « homme-orchestre » plutôt que chef d'orchestre, peu de structure support
- stratégie implicite, peu formalisée, intuitive et souvent à court terme, (la « myopie » des TPE)
- des systèmes d'information internes et externes simples et informels, reposant sur des contacts directs entre acteurs,
- faible décomposition des tâches, une polyvalence importante et une spécialisation faible
- contact direct avec la clientèle.

Des Déterminants externes

- ❑ Dès 1995, LAMM (1995) postule que les différences de dynamiques préventives sectorielles seraient liés à des caractéristiques socio-économiques des secteurs (rareté et qualification main d'œuvre, importance de la qualité, connaissances professionnelles nécessaires poussées pour diriger...)
- ❑ FAVARO (1997) postule lui, l'importance des facteurs "externes" dans les pratiques de prévention de l'entreprise : *"Les pratiques de sécurité observés sont largement fonctions d'un ensemble de déterminants organisationnels et structurels extérieurs au domaine de l'hygiène et la sécurité"*
- ❑ Il explore en particulier les dimensions suivantes avec une enquête auprès d'une centaine d'entreprise (lien entre prévention, forme juridique et indépendance de la structure, impact de la situation économique, le lien avec le secteur d'activité, impact de la mise en oeuvre d'une politique qualité)
 - des **facteurs favorables** (caractère international, clientèle au delà des particuliers et petits commerçants, dépendance d'un groupe, appartenance à des réseaux d'entreprises, mise en oeuvre d'une politique qualité...)
 - et des **facteurs défavorables** à l'activité prévention (activité non internationale, pas de certification, pas de grandes entreprises dans la clientèle, activité de sous-traitance...)
 - Des facteurs **« neutres »** (secteur d'activité...) et **des combinaisons** plus ou moins favorables

Le rôle prédominant du dirigeant en PME

- ❑ Pour Marchesnay et Julien (1990) la gestion d'une PME est spécifique, la personnalité du dirigeant a un rôle prédominant => Typologie d'entrepreneurs
- ❑ PIC : Pérennité, Indépendance, Croissance réactive.
 - L'entrepreneur PIC recherche, avant tout, la stabilité et la durée pour son entreprise, l'indépendance du capital, la croissance étant secondaire. L'entrepreneur PIC est plutôt de tendance réflexive. Il fonctionne sur un mode plutôt réactif
- ❑ CAP : Croissance, Autonomie, Pérennité.
 - L'entrepreneur CAP est intéressé en 1er lieu par les activités en croissance plutôt que par la croissance de ses activités. Il est à la recherche de l'autonomie de décision en général et en particulier discrétionnarité dans l'affectation des dépenses. Il n'est intéressé à la Pérennisation de son affaire pour autant que celle-ci se justifie par l'obtention de meilleurs revenus. Le dirigeant de style CAP est axé davantage sur l'intégration

Déterminants internes / le dirigeant

- ❑ EAKIN (1992, premiers travaux sur le sujet), étude auprès de 53 chefs d'entreprises de moins de 40 salariés : 2 "pôles"
 - Pôle / approche Leaving it up to the workers
 - ❑ Peu d'investissement en SST car les chefs d'entreprises considèrent les questions de SST comme relevant des comportements individuels (manque de prudence), et donc pas de perception du risque en tant que tel / peu d'implication en matière de respect des règles
 - Pôle / approche Coming down hard (minoritaire / 1/5 des chefs d'entreprises)
 - ❑ Beaucoup d'effort, jusqu'à une grande fermeté
- ❑ LAMM (2001) propose une typologie des dirigeants avec 3 critères : les pratiques de management, de GRH et leur rapport à la réglementation
 - les non-conformes
 - ❑ recherche du profit systématique / profit lié au non respect des règles
 - ❑ dissident / considère que la règle n'est pas adaptée / acte de rébellion
 - ❑ ignorant / manque de connaissance et de compétences
 - Les conformes
 - ❑ le socialement responsable
 - ❑ le conformiste
 - ❑ le "professionnel" considérant que la réussite est liée au professionnalisme sur tous les registres
- ❑ Pour FAVARO, la personnalité du dirigeant pèse sans être le déterminant principal. Il confirme une perception des risques centrée sur l'accident, et due au facteur humain (idem EAKIN, CHAMPOUX et BRUN)

Des « freins »

- 3 catégories de raisons de cette "postures réticentes" à prendre en charge les questions de SST :
 - 1 - leur perception de l'intérêt des questions de SST dans l'entreprise (considèrent souvent qu'il n'y a pas de questions dans l'entreprise), perception plus importante quand problème de sécurité
 - 2 - le type de relations entretenu avec les salariés, spécifique PME :
 - proximité importante, ne se sentent pas légitime pour contrôler et être coercitifs, se sentent plus faisant partie de l'équipe qu'en position dominante
 - dans certaines situations ou secteurs, dépendance à des expertises difficiles à conserver
 - assimilation de commentaires SST à remise en cause professionnelle
 - s'oppose à l'autonomie souvent demandée en PME
 - 3 - la perception de leur responsabilité dans ce domaine, avec 2 postures :
 - la "responsabilité personnelle et morale", qui n'est pas une posture de chef d'entreprise mais un rapport d'individu à individu. Pousse à une approche *leaving it up to the workers*
 - la "responsabilité bureaucratique", l'entrepreneur est alors en posture de management, avec une approche *Coming down hard* (management directif)
- Conclusion : prégnance en PME d'une posture "renvoi de la responsabilité au salarié", voire "le problème est le salarié".

Notes : cette diversité de profil nous offre des pistes pour convaincre et accompagner de manière différenciée en fonction des situations, et en particulier en fonction des caractéristiques du chef d'entreprise. On imagine bien que les actions de formation et l'information n'atteignent potentiellement qu'une partie de ces profils.

Déterminants internes / Déterminants externes (MARTIN et GARNIERI 2008)

- MARTIN et GARNIERI proposent en 2008 un modèle global des déterminants des pratiques de prévention de la PME

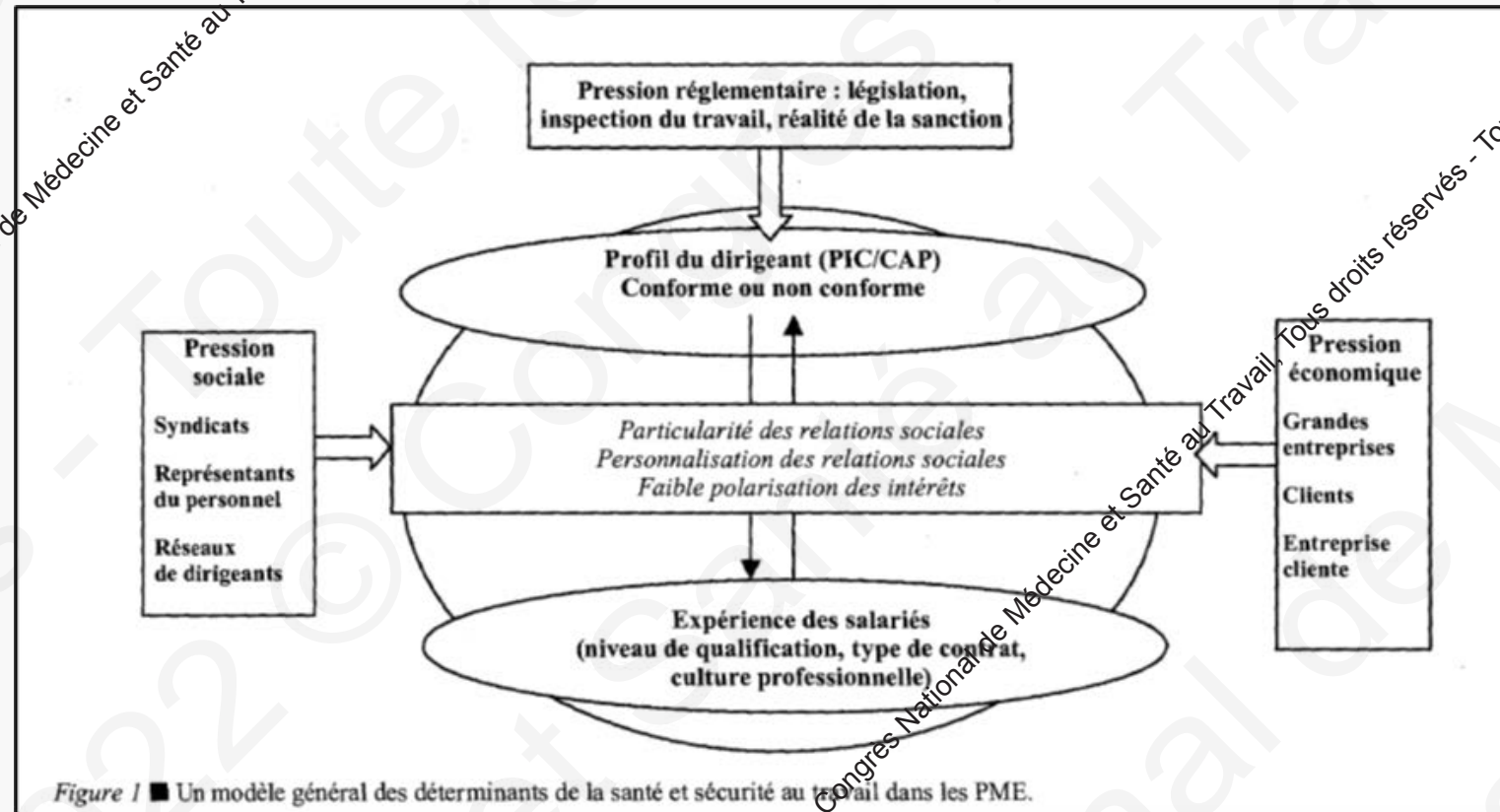


Figure 1 ■ Un modèle général des déterminants de la santé et sécurité au travail dans les PME.

Modèle des déterminants de la SST dans les PME (MARTIN et GARNIERI 2008)

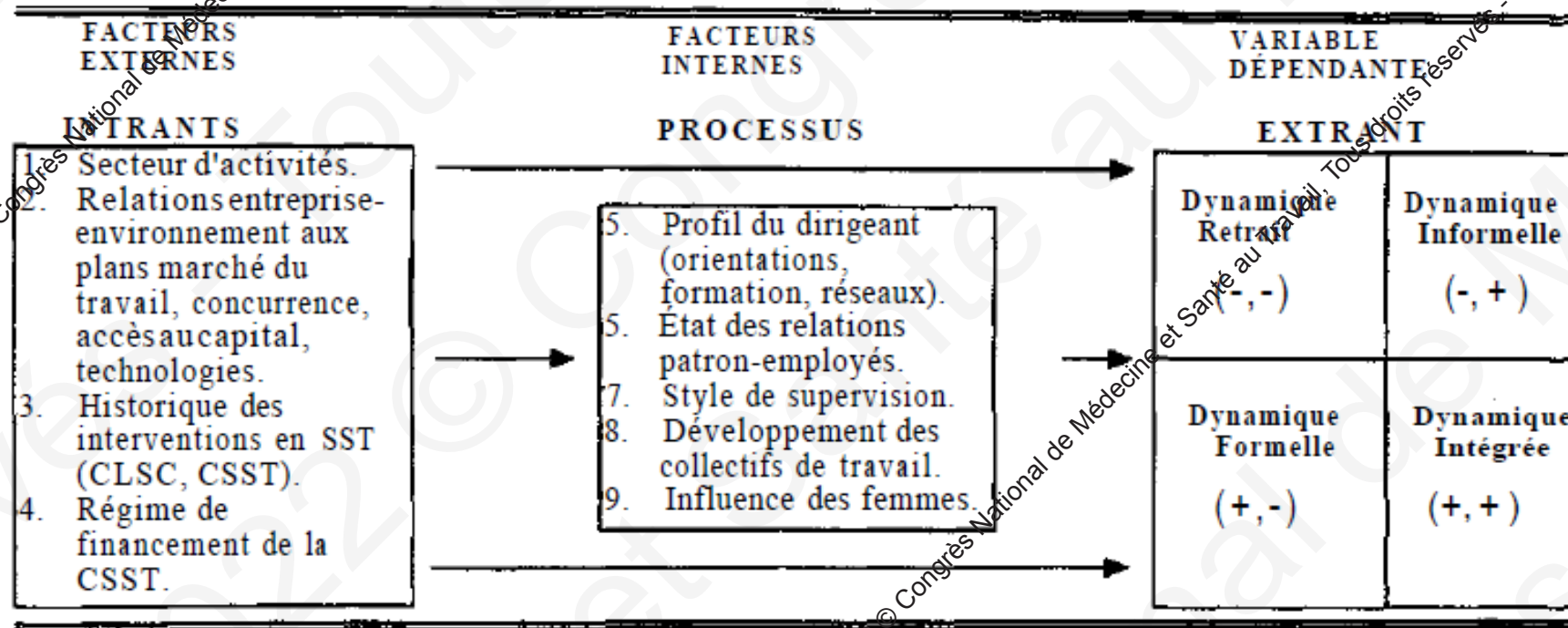
Approche 1 => Une PMO à contraindre et à inciter

- La petite entreprise : plus de risques, plus de vulnérabilité, plutôt « réticente »
- Un comportement « adaptatif » plus que stratégique : des réactions à des contraintes de l'environnement
- Liés assez fortement avec les « caractéristiques » / « profils » du dirigeant... quelques premiers liens avec « posture » du dirigeant (EAKIN à confirmer)...
- Modèle assez « mécaniste »
- ⇒ **Une petite entreprise à « contraindre » ou à « inciter » (activer les leviers / lever les freins)**

Les dynamiques préventives (SIMARD et al. 1998-2002)

- Exploration des liens entre 9 déterminants (externes et internes, issus de la littérature) et la typologie des dynamiques préventives
- Questionnement sur les implications quant à l'accompagnement par des intervenants externes

Schéma du modèle conceptuel exploratoire de la recherche



Les dynamiques préventives : quelques résultats

- La dimension "culturelle" est plus développée que la dimension "structurelle" (JCB ce qui renforce l'idée d'une moins grande formalisation dans les PME).
- La **dynamique de retrait** est caractérisée par des dirigeants :
 - connaissant moins bien les risques auxquels ils exposent les salariés
 - considère que la responsabilité de la SST relève du salariés moins que d'une responsabilité partagée
 - qui se limite à la fourniture d'EPI estimant qu'ils ne peuvent faire davantage (implication plus faible)
- Les **dynamiques formelles et intégrées** sont les seules à partager :
 - la présence d'un relais SST clairement identifié dans l'entreprise
 - des pratiques d'évaluation des risques, d'analyse d'accidents, d'audit et d'inspection des postes et des tâches
 - En toute logique, elles pratiquent plus la mise en oeuvre de dispositions préventives à la source
- L'une des différences principales entre **formelle et intégrée** relève du mode de management :
 - plus participatif dans les secondes, moins autoritaire (formelle est souvent directif).
 - Les aspects managériaux et le climat de travail sont assez déterminants, comme les caractéristiques du dirigeant (y compris son niveau de formation), mais les facteurs économiques restent assez prégnants

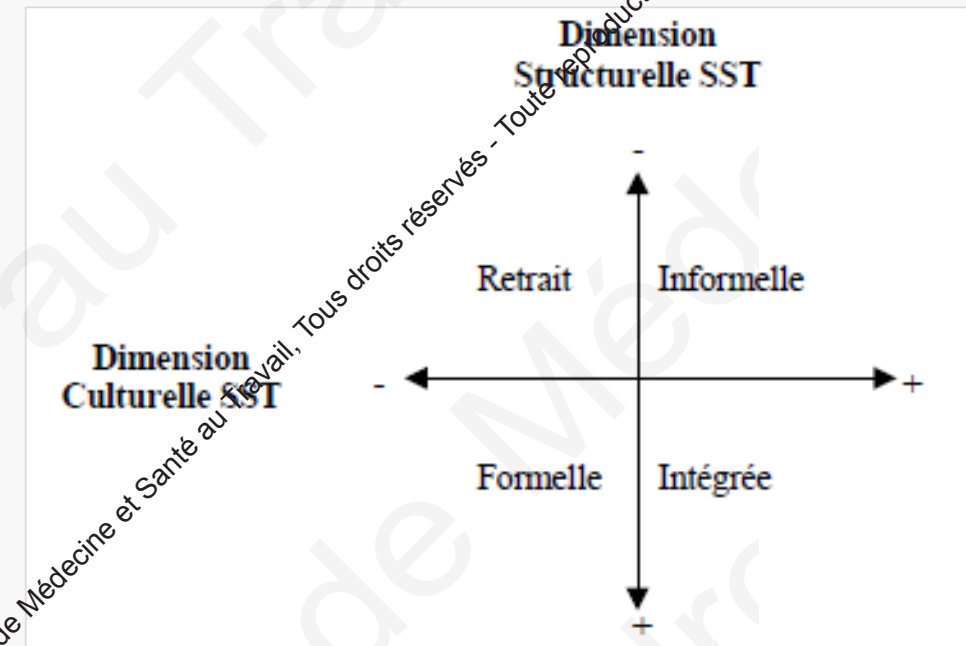
Les dynamiques préventives (SIMARD et al. 1998-2002)

□ Deux idées reçues remises en cause

1. non, la prévention n'est pas systématiquement négligée en petite entreprise, mais elle revêt des formes diverses
2. non, les patrons ne considèrent pas systématiquement que la SST relève de la responsabilité individuelle (EAKIN)

□ Notion de « dynamiques préventives » à deux dimensions complémentaires :

- La **dimension « culturelle »** qui renvoie aux valeurs, attitudes, représentations, perceptions et comportements que les dirigeants, travailleurs (et éventuels superviseurs) développent à l'égard des risques et de la prévention
 - ⇒ influencée par la **dynamique des relations de travail** (RH, style de gestion et supervision, collectifs...)
- Une **dimension « structurelle »** qui se réfère aux structures et programmes mis en place au sein de l'entreprise, de manière plus « formelle » (comité de SST, activités d'identification et de contrôle du risque)
 - ⇒ liée à la **situation économique** (compétitivité, finance, opportunité, modernisme...) + **caractéristiques du dirigeant**



□ Un aspect nouveau : la perception de l'utilité d'un accompagnement extérieur varie en fonction de la dynamique préventive de l'entreprise

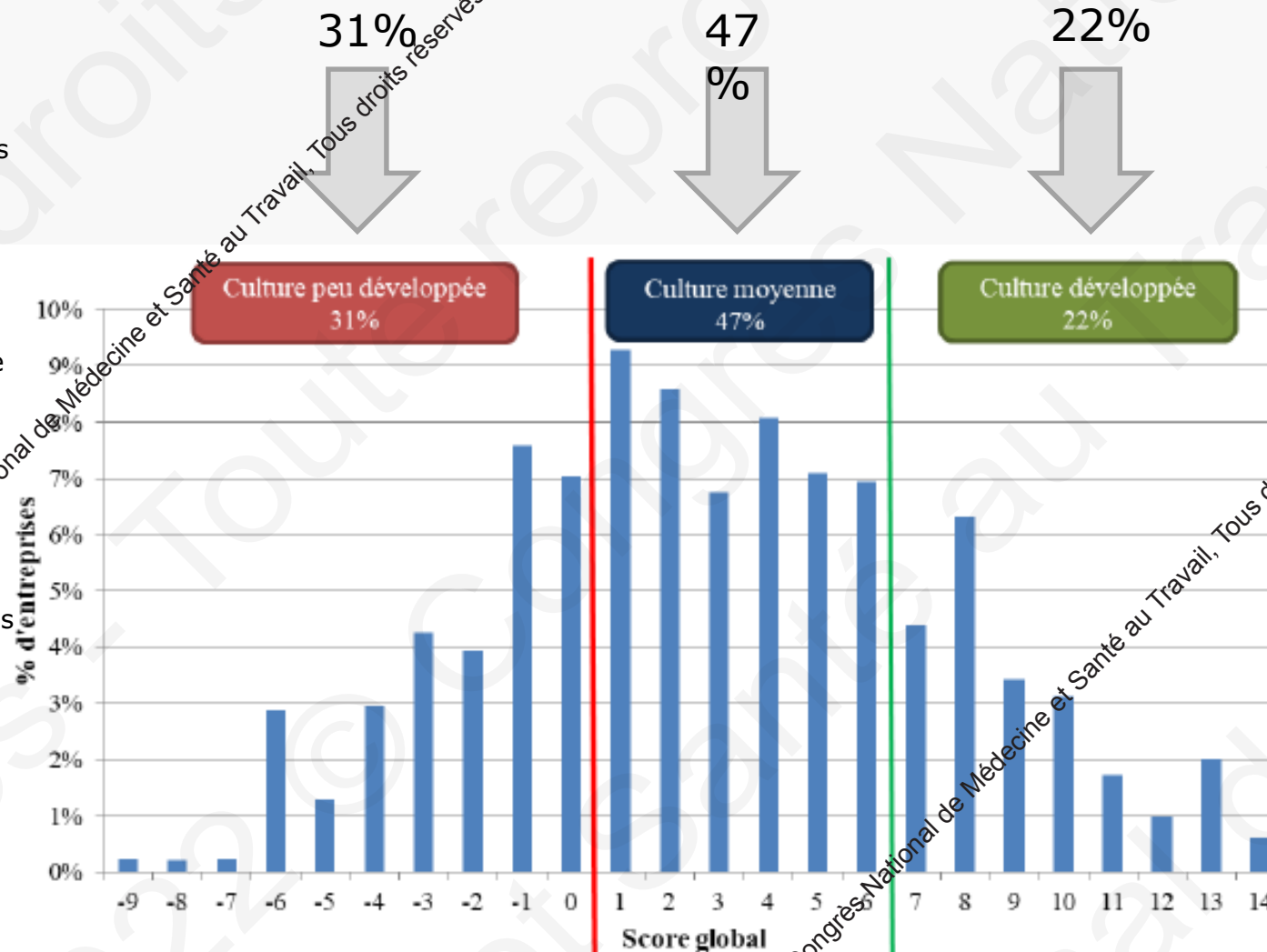
Le développement de la culture de prévention

Un dirigeant qui

- ne s'estime pas responsable de la prévention des risques
- n'en identifie aucun dans son entreprise
- ne met en place aucune action de limitation des risques
- ne sait pas si une fiche d'entreprise a été établie ou non par le service de santé au travail
- n'a jamais élaboré de DUER,
- n'analyse jamais les AT/MP
- ne forme pas ses salariés à la prévention des risques

Un dirigeant qui

- évalue les risques présents au sein de son entreprise, y compris les risques spécifiques
- formalise cette évaluation dans un DUER porté à la connaissance de tous les salariés et mis à jour régulièrement
- procède à des actions de modification de l'organisation du travail ou de mise en œuvre de protections collectives
- s'appuie sur un budget dédié pour développer ces actions
- forme ses salariés à la prévention et les sensibilise aux risques, qui dépassent le champ strictement professionnel
- s'adresse a minima au service de santé au travail et à un organisme de prévention en cas de question ou de problème
- s'il y en a, analyse tous les AT / MP et met en place des mesures correctives



Des « typologies » de comportement d'entreprises

□ CHAMPOUX et BRUN (2003) distinguent 4 types d'entreprises :

- les inactives / pas informées
- les inactives traditionnelles / non structurées
- les actives / participatives / non structurées
- les actives / participatives / structurées en réseau

La « culture organisationnelle », ou le « style de management » sont aussi importants que la taille de l'organisation

□ HASLE et al. (2011) inclut la relation avec les salariés dans une typologie de comportement de dirigeants. Elle fixe quatre catégories de comportement :

- L'**évitement** : le chef d'entreprise essaie d'ignorer la santé au travail.
- Le **mal nécessaire** : le chef d'entreprise accepte un minimum de règles mais considère que c'est une perte de temps et d'argent.
- Le **respect des normes** : acceptation d'un ensemble de contraintes pour atteindre un niveau de sécurité acceptable par les salariés, les clients et les autorités.
- La **stratégie d'entreprise** : la santé au travail est intégrée à la stratégie de développement, avec une attitude proactive pour maintenir un niveau de sécurité élevé.

Une dynamique informelle?

- Une situation pas si « négative » de la prévention dans les petites entreprises, c'est ce que renvoie aussi une étude récente (2016) menée par une équipe de l'Université de Loughborough pour IOSH (Institution of Occupational Safety and Health)
 - Des nombreuses connaissances tacites mises en oeuvre, issues des expériences passées des salariés et des employeurs
 - Une vision des pratiques de prévention qui ne serait pas une "propriété" de l'entreprise, mais bien quelque chose qui relève intrinsèquement du travail, de la responsabilité de chaque professionnel
 - Des pratiques de prévention existantes, même si elles ne sont pas considérées comme "conformes" par les préventeurs
- Quelques ergonomes montrent également (I. GAILLARD 2016, D. GAUDIN 2021) que les petites entreprises peuvent aussi être des lieux où le dirigeant « ajuste » l'organisation en fonction d'enjeux performance – santé, et que c'est permis par des dimensions caractéristiques de la petite structure :
 - La compétence « technique » du dirigeant (patron-ouvrier)
 - La proximité avec les salariés

Approche 2 => Une PMO à comprendre, à encourager et à accompagner

- Des petites entreprises pas si réticentes
- Les PMO, c'est la diversité
- La PMO a aussi des points forts : adaptabilité / proximité entre les acteurs (dialogue social)
- L'évolution de la dynamique préventive est possible mais s'inscrit dans un temps long : dynamique, évolution, culture, maturité...
- ⇒ **Plus seulement « contraindre », mais « accompagner », « éduquer », faire évoluer les représentations**
- *Une invitation à considérer la prévention autrement que par les règles formalisées, en reconnaissant aussi la diversité des savoirs et des pratiques, des ajustements organisationnels au delà de l'application de règles, des avantages à la TPE pour une prévention primaire*
- *Une invitation également à une réflexion sur les pratiques des préventeurs, sur les accompagnements des petites entreprises, sur les « référentiels » utilisés pour évaluer le « comportement préventif » de la petite entreprise*

Prévention et (en) Santé au Travail dans les Petites et Moyennes Organisations



- Contexte : Prévention en santé au Travail
- PMO et prévention en SST
 - PMO dans le monde du travail
 - PMO exposées? vulnérables? Spécifiques?
 - Ce qu'on sait de la prévention dans les PMO
- **Dynamiques actuelles**

Contexte global / dynamique institutionnelle

'L'appropriation effective par tous les acteurs d'une culture de la prévention primaire est l'un des principaux défis que le troisième plan santé au travail a pour objectif de relever'

(Plan Santé travail 2016-2020)

Pluridisciplinarité en santé au travail

- Accord des partenaires sociaux 2000 / Loi 2002 et suivantes
« .../... la **pluridisciplinarité** vient compléter une autre avancée réalisée avec l'introduction, .../... du document unique d'évaluation des risques. Elle doit être perçue comme une aide apportée au chef d'entreprise, à qui il incombe d'évaluer, a priori, les risques qui pèsent sur ses salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. L'apport de **compétences pluridisciplinaires** doit lui permettre d'optimiser son analyse des risques et de **mieux les prévenir**. »

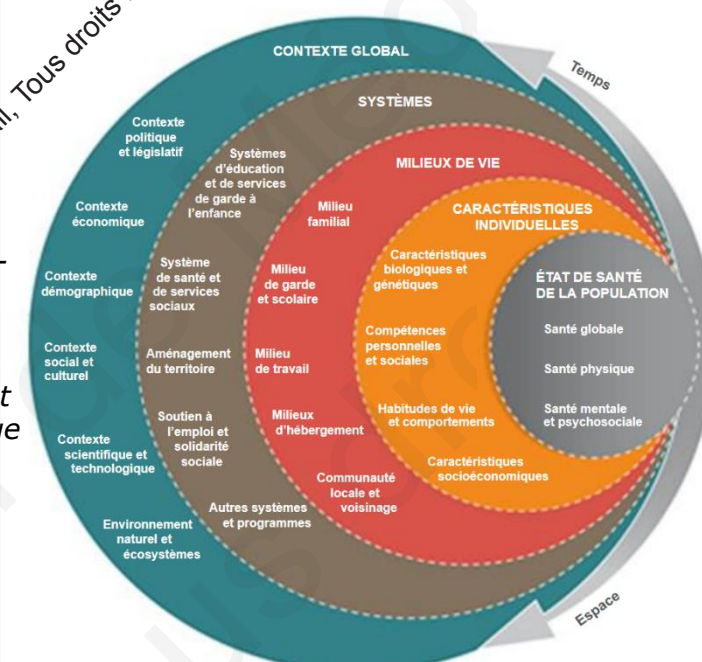
Recherche de synergies pluri-institutionnelles : Plans Santé au Travail

- PST3 2016-2020 / PST4 2021-2025
 - « Donner la **priorité à la prévention primaire** et au développement de la culture de la prévention »
 - « Accompagner les démarches d'évaluation des risques et de planification de la prévention, **notamment dans les PME-TPE** »
- 3 « acteurs » principaux
 - « Les **branches professionnelles** constituent un acteur de prévention incontournable pour les TPE-PME »
 - « La loi du 2 août 2021 ouvre la voie à une avancée majeure en renforçant leurs missions d'accompagnement auprès des petites entreprises »
 - « La promotion et l'échange autour de bonnes pratiques... aux **professionnels de la prévention** et représentants des **partenaires sociaux**... l'occasion de mobiliser les acteurs autour d'une dynamique positive »

Décloisonnement Santé Publique / Santé au Travail

- Loi du 2 août 2021
 - « Renforcer la **prévention primaire** au sein des entreprises »
 - « Décloisonner la **Santé Publique** et la **Santé au Travail** »

Carte de la santé et de ses déterminants



Besoin d'accompagnement?

- ❑ Au regard de la complexité perçue par les chefs d'entreprise de la mise en œuvre d'une démarche de prévention, ceux-ci expriment le **besoin d'être accompagnés**, notamment pour la formalisation de recommandations concrètes.
- ❑ Le nombre élevé d'entreprises ne permettant pas l'accompagnement individuel par un spécialiste de la prévention, une **approche à 3 « niveaux »**
 1. **L'action autonome de l'entreprise**, par un message et des outils appropriés.
 2. La **mobilisation et l'accompagnement de l'entreprise par un relais non préventeur** : organisation professionnelle, établissement consulaire, organisme paritaire collecteur agréé, centre technique ou pôle d'innovation, expertise comptable ... Ces structures peuvent promouvoir la santé et la sécurité au travail, mais également accompagner les entreprises de deux manières : la transmission d'informations prescrites par les experts en prévention et l'accompagnement de l'entreprise après avoir acquis un premier niveau de compétence auprès de ces mêmes experts.
 3. **L'accompagnement par les experts** - services de santé au travail, caisses de sécurité sociale, consultants - est nécessaire lorsqu'une action nécessite un haut niveau de compétence.

2016 MALENER et al. Mobiliser la TPE : un défi pour la prévention

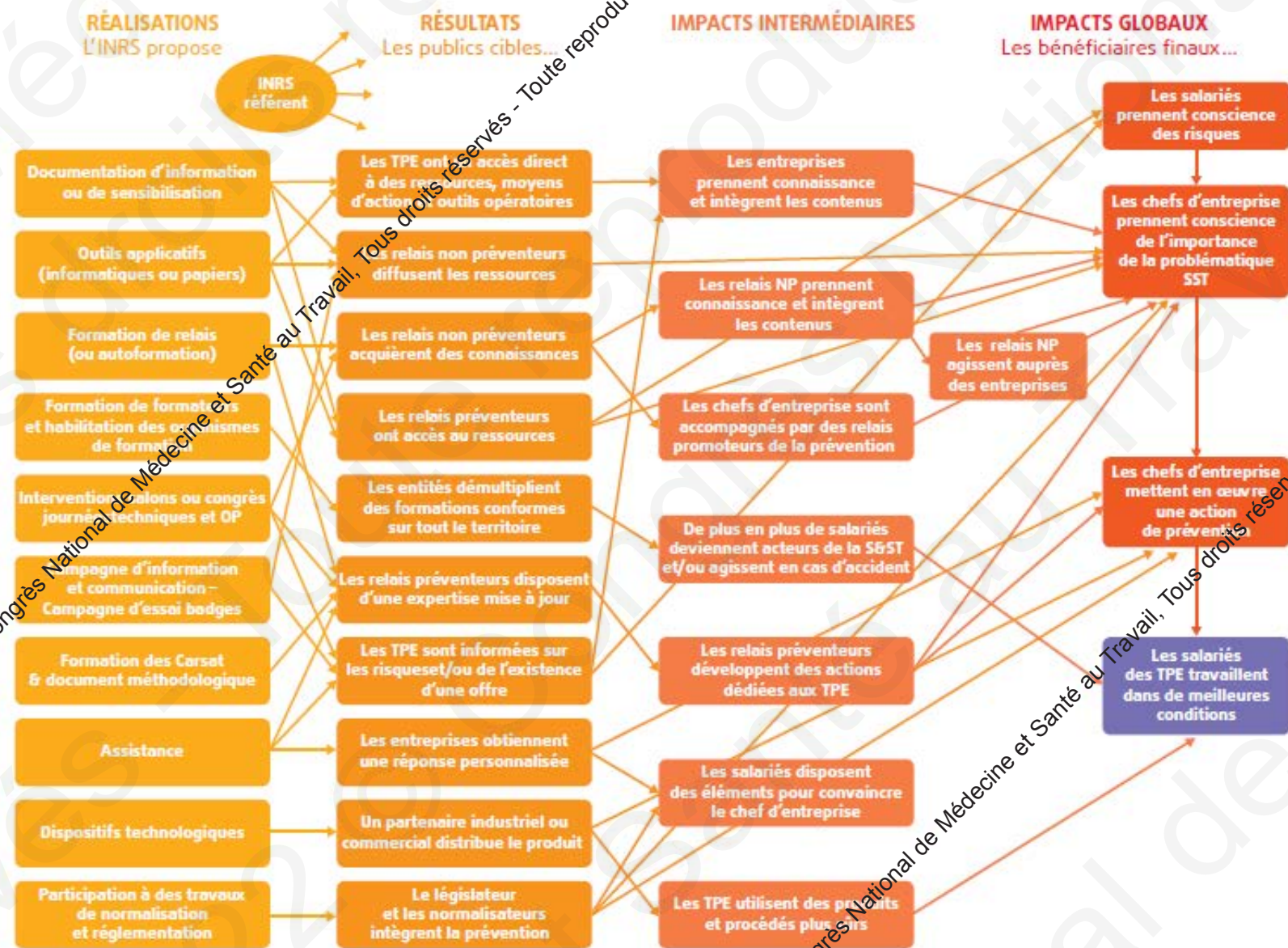


Diagramme « logique d'impacts » de l'INRS (évaluation des stratégies)

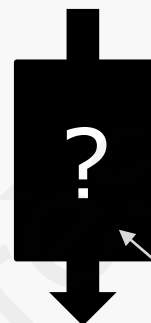
2 type d'actions ?

Il y a bien deux étapes

Dirigeant central (même si on ne peut réduire l'action au dirigeant, on le considèrera comme déterminant principal (qui a le pouvoir que cela se fasse ou non)



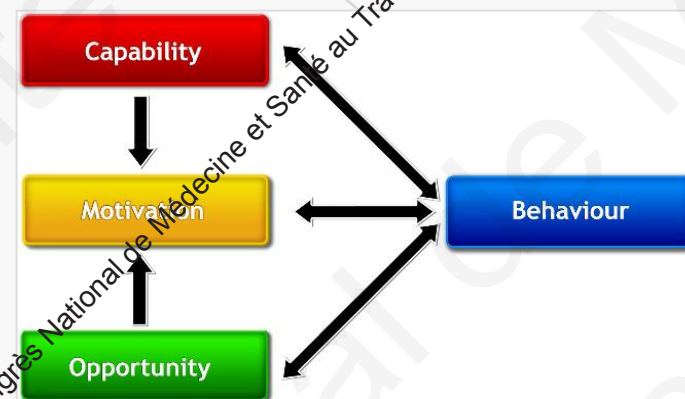
Prise de conscience



Action

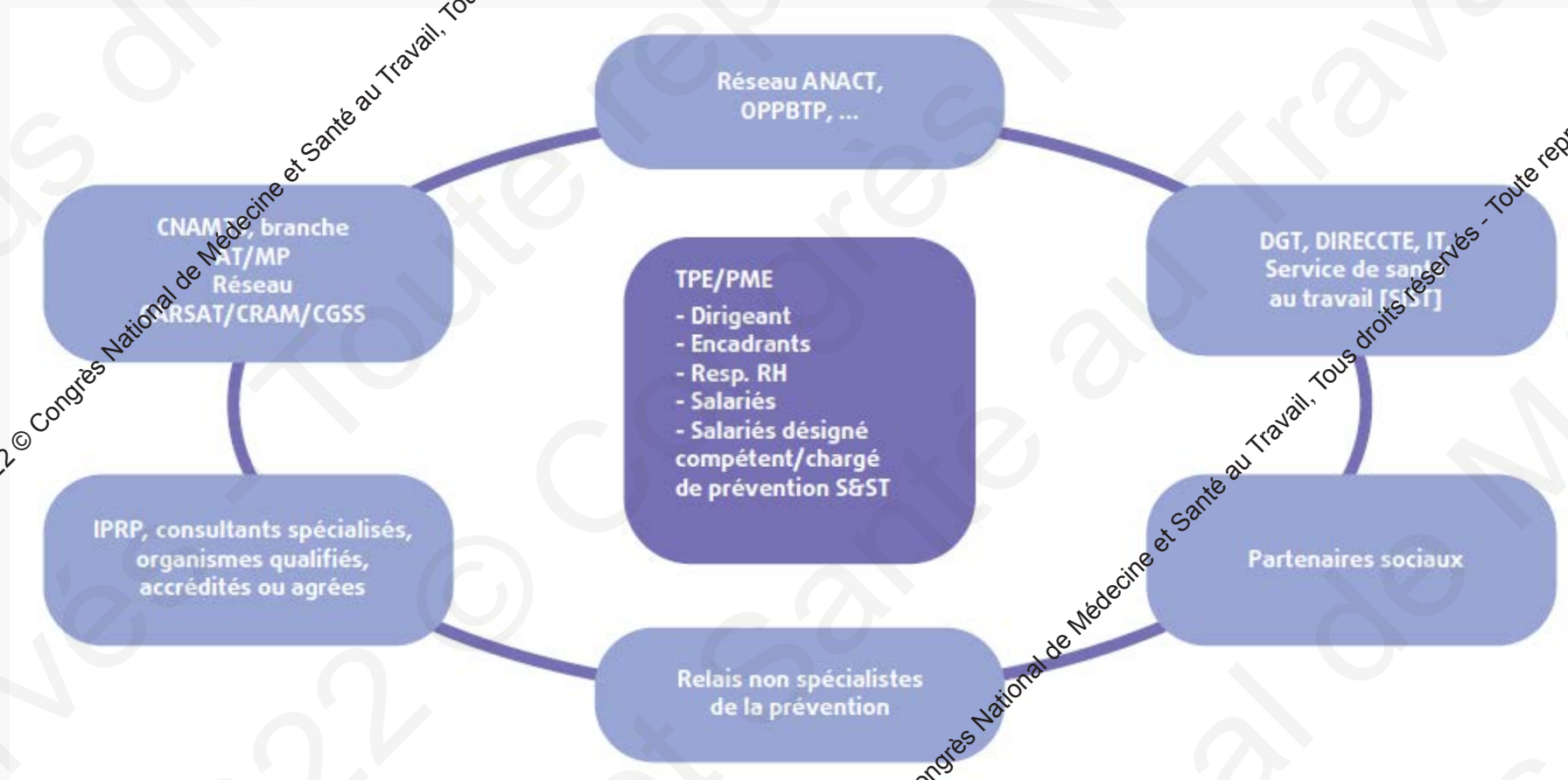
Mobilisation

Mise en oeuvre



Le modèle COM-B pour comprendre le comportement individuel

S'appuyer sur l'écosystème de la PME-TPE

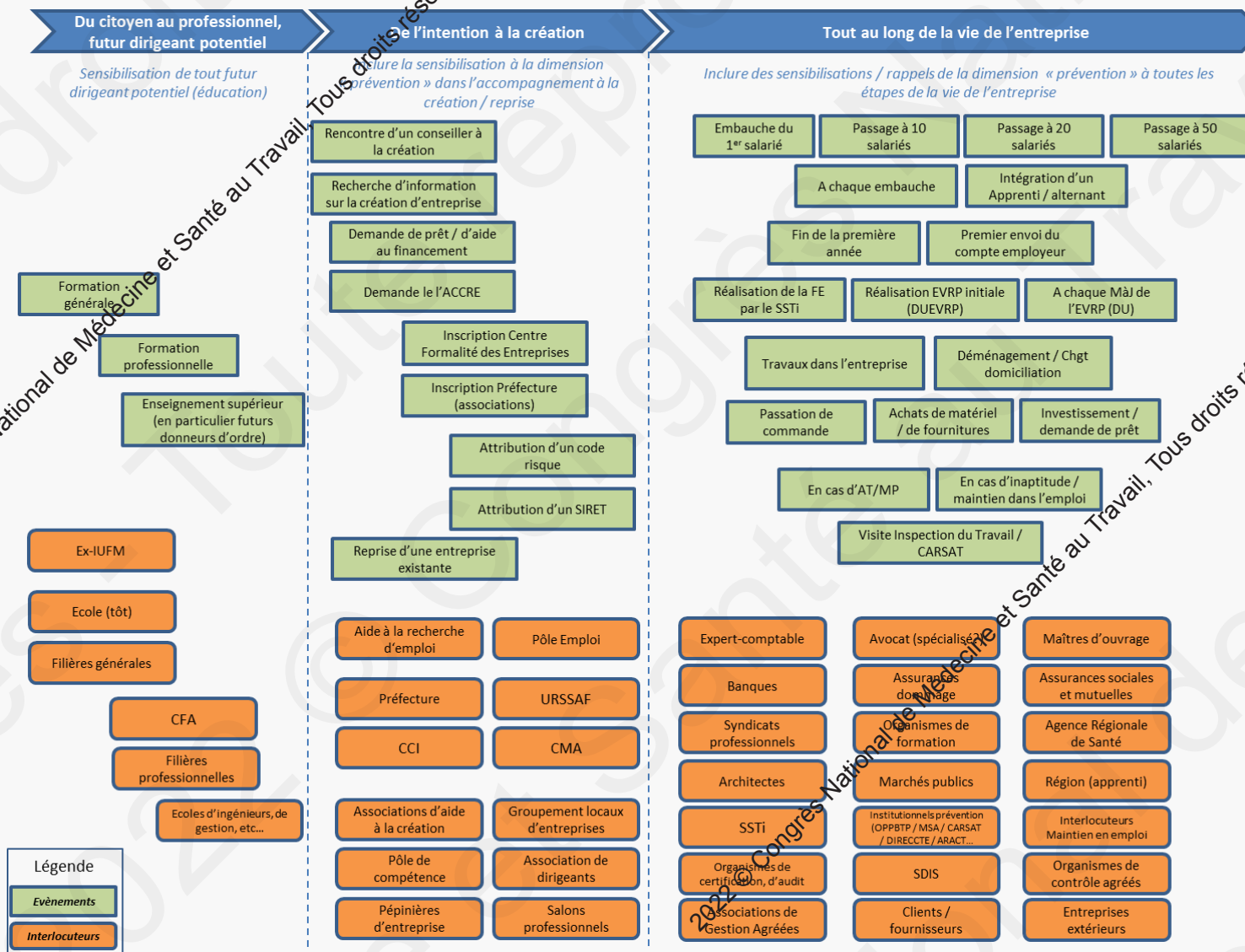


Les étapes de la vie d'une PME-TPE

**Opportunités et
relais potentiels
pour délivrer un
message de
prévention en santé
et sécurité au travail
aux différentes
étapes de la vie
d'une entreprise**

**Groupe PRST3 – Favoriser
la culture de prévention**

Document de travail (avril 2017)



Les actions du PST3

- Bilan par Objectif Opérationnel
- OO 1 Culture de prévention
 - Actions Nationales (Bilan PST3 p.44-53)
 - Actions Régionales (Bilan PST3 p.202-211)
- OO 8 Système d'acteurs et offre de service aux TPE-PME
 - Actions Nationales (Bilan PST3 p.202-211)
 - Actions Régionales (Bilan PST3 p.212-219)



Prévention dans les Petites & Moyennes Organisations

Pratique des Intervenant·s en Prévention des Risques Professionnels en Service de Santé au Travail

Jean-Charles BEYSSIER ^{1,2}
jean-charles.beyssier@univ-grenoble-alpes.fr

¹ Ecole Supérieure pour la Qualité, l'Environnement, la Santé et la Sécurité en Entreprise - Université Catholique de Lyon
² Univ. Grenoble Alpes, Grenoble IRP CERAG, 38000 Grenoble France

Des pistes pour mieux contribuer à initier et à faire grandir la dynamique de prévention dans les Petites et Moyennes Organisations

1 - CONTEXTE

“L'appropriation proactive par tous les acteurs d'une culture de la prévention primaire est l'un des principaux défis que le troisième plan santé au travail a pour objectif de relever” (Plan Santé Travail 2016-2020)

- Les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) sont les principaux interlocuteurs prévention des Petites et Moyennes Organisations (PMO)
- La mise en œuvre de la pluridisciplinarité en santé au travail, les Intervenant·s en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) sont venus compléter les équipes et enrichir les approches des SSTI. Ils ont contribué à revisiter la question de la promotion de la prévention, en particulier dans les plus petites entreprises

2 - OBJECTIFS

“Le terrain nous montre qu'il existe une grande diversité de pratiques et de niveau de préoccupation santé-sécurité, et non une réticence uniforme à ces préoccupations dans les petites et moyennes entreprises.” (CAUMAZ 2002)

- Mieux comprendre le processus de mobilisation des PMO en matière de prévention (primaire) des risques liés à l'activité de ses collaborateurs
- Repérer les bonnes pratiques (issus de l'expérience des IPRP en SSTI) pour initier, puis accompagner l'évolution de la dynamique de prévention dans les Petites et Moyennes Organisations (PMO) souvent peu impliquées sur ce sujet

3 - MÉTHODOLOGIE

- Etude qualitative
- 13 entretiens exploratoires conduits entre février 2019 et avril 2020 auprès de responsables de pôle prévention en SSTI
- Quatre axes de questionnement
 - Spécificité et diversité de la dynamique de prévention en PMO? Éléments déterminants de la sensibilité à la prévention?
 - Leviers utilisés pour mobiliser les PMO?
 - Spécificité de l'action en PMO et adéquation de la formation des préventeurs?
 - Collaborations internes et externes?
- Échantillon
 - SSTI relevant de 8 régions différentes
 - Tailles de SSTI variées : de 3 000 à 16 000 adhérents / de 42 000 à 160 000 salariés suivis
 - Organisation de la pluridisciplinarité variable (professionnels présents, organisation des équipes, périmètre du responsable de pôle prévention...)

“Dans la petite entreprise, l'unique clé, c'est le dirigeant!”

“Les modalités de l'action des professionnels de prévention sont déterminantes dans la mobilisation du chef d'entreprise”

“Les conditions actuelles de la pratique restent peu favorables à la promotion de la prévention en santé au travail dans les PMO”

Pistes bibliographiques choisies

- ANACT. Les très petites entreprises : une équation à plusieurs inconnues Travail et changement n°356, 2014
- BEYSSIER, J.-C., Dégénération d'un salarié comptant pour les activités de protection et de prévention, réflexions sur l'implication du SSTI. Préventique, n°127, 2013
- BEYSSIER, J.-C., Pluridisciplinarité et prévention : la difficile transformation de la santé au travail, dans Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale, Abord de Châtillon E., Bachelard O., Carpentier S. (éd.), Volbert AGIR, Paris, p. 349-362, 2012
- DIRECCTE ARA, La culture de prévention dans les petites entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes, Les pratiques des dirigeants et le point de vue de huit organisations patronales, septembre 2019
- FAVARO, M., La prise en charge de la sécurité dans les PME. Quelques réflexions préliminaires à la conception d'actions de prévention INRS ND 2096-174-89, 1999
- FAVARO, M., Une typologie de modes d'action de prévention à destination des petites entreprises, ND 2203-194-04, 2004
- GROSJEAN (2003) Comment favoriser chez le chef d'entreprise une plus large prise en compte de la prévention? Perspectives théoriques et pragmatiques Note documentaire 2165-190-93 INRS
- LAINE, P., MALINVER, M., Risques coordonnés pour les petites entreprises : quelles solutions pour la prévention des risques? Hygiène et sécurité du travail – n°234, 2014
- MARTIN, C., GUARNIERI, F., Pratiques de prévention des risques professionnels dans les PME-PMI, Éditions TEC & DOC, 2008
- SIMARD, M., 40 ans d'étude exploratoire des dynamiques préventives en santé au travail dans les petites entreprises, IRST 8320, 2002

Remerciements

Commission Responsables de pôle prévention de l'AFISST (Association Française des IPRP des SSTI)

Dynamique de prévention

La dynamique de prévention en santé au travail est la capacité de l'organisation à mettre en œuvre des dispositions efficaces et pérennes pour éviter ou minimiser les effets délétères du travail sur la santé des collaborateurs

Quelques repères

- Les PMO (entreprises de quelques salariés à quelques dizaines de salariés) sont le cadre de travail de près d'un salarié sur deux
- Elles représentent 85% des entreprises suivies par les SSTI
- Les PMO ont une faible culture d'anticipation et sont peu demandeuses d'accompagnement
- Elles sont souvent considérées comme plus vulnérables aux effets du travail sur la santé, du fait d'un niveau de prévention plus faible que dans les structures plus importantes
- Dans la littérature, deux principales hypothèses pour expliquer ce déficit de prévention :
 1. Une perception inadéquate des risques et des enjeux
 2. Un manque de ressources disponibles
- Les PMO représentent une difficulté particulière en matière d'accompagnement à la prévention compte tenu de leur nombre et de leur diversité

4 - RÉSULTATS

- Une grande diversité de dynamiques préventives essentiellement liées à la posture du dirigeant
 - Variable selon le parcours propre du dirigeant (professionnel et personnel, incluant la formation initiale, l'expérience...)
 - Intégrant la culture professionnelle liée à certaines activités (rapport à la santé, à l'humain, mais également rapport à la formalisation...)
 - Mais peu d'impact de l'activité de l'entreprise, de sa taille ou de sa situation économique
- Plusieurs « dimensions » conditionnent la posture du dirigeant, au-delà de la perception inadéquate des risques et des enjeux
 - La perception du rôle et des responsabilités vis-à-vis des collaborateurs
 - La perception de l'action à mener et de la capacité d'agir
 - Les capacités managériales et les aptitudes individuelles à la remise en cause, au changement, à l'organisation (en particulier à la délégation)
- Le travail des IPRP consiste à faire évoluer la posture du dirigeant dans les différentes dimensions de son rapport à la prévention en santé au travail pour obtenir son implication

- S'adapter à chaque dirigeant
 - En adaptant son argumentaire à chaque sensibilité propre
 - Avec des actions qui font sens pour le dirigeant (et pas seulement pour l'accompagnement) et perçues comme accessibles
- Inscrire l'action de mobilisation dans le temps
 - En identifiant les meilleurs moments pour aborder la prévention, mais également tenant les contextes défavorables
 - En s'appuyant sur des opportunités de changement (nouveau dirigeant, nouvel entrepreneur, déménagement...)
 - En considérant l'accompagnement sur un temps long, pour permettre l'évolution de la perception du dirigeant et surtout la construction d'une relation de confiance
- Rester attentif à
 - Utiliser la conformité réglementaire comme un point d'entrée, mais non un objectif
 - Ne pas essayer d'imposer son interlocuteur (discours moral ou paternaliste, jargonage d'expert, prescriptions trop nombreuses)
 - Impliquer le dirigeant, sans « faire à sa place »

- Des stratégies de soutien et d'acteurs engagés centrées sur l'atteinte d'objectifs de conformité réglementaire
- Un manque de cohérence et de synergie au sein de beaucoup d'équipes pluriprofessionnelles, quant aux méthodes pour promouvoir et accompagner la dynamique de prévention en PMO
- Un fort sentiment de sous-utilisation des compétences et de l'expertise spécifique des IPRP

5 - CONCLUSIONS

- L'intervention en PMO relève moins de l'expertise technique en prévention que d'actions visant à faire évoluer le rapport du dirigeant à la prévention en santé au travail
- Des équipes pluriprofessionnelles pour capitaliser sur l'expérience des IPRP et faire évoluer la cohérence et la synergie pluridisciplinaire :
 - Avec les professionnels des SSTI
 - Avec les autres acteurs institutionnels de prévention
 - Mais également avec l'ensemble des dispositifs d'appui et de soutien à l'entrepreneuriat

2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même

À suivre...

2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p2

Des questions ? Des réactions ?



La prévention dans les TPE

Comment mobiliser les entreprises?



1. Prévention et (en) santé au travail en petites et moyennes organisations

2. Mobiliser la TPE, les pratiques IPRP en 5 portes d'entrée

3. Conclusion

Proposition de 5 portes issues des pratiques des IPRP pour entrer dans la TPE et la mobiliser en prévention



S'appuyer sur
l'expression des
besoins des
adhérents



Les
subventions
prévention
TPE (CARSAT)



Entrer
Par le maintien en
emploi



Rebondir
sur un
changement



Entrer
par la petite
porte

S'appuyer sur l'expression des besoins des adhérents

Le dossier d'adhésion / appel de cotisation

Des éléments d'information à destination des entreprises

- Le livret adhérent
- La fiche « pour votre entreprise, des prestations sur mesure »



S'appuyer
sur
l'expression
des besoins
des
adhérents

S'appuyer sur l'expression des besoins des adhérents

- ❑ Déclaration annuelle : connaître les risques et les besoins des entreprises en termes d'intervention(s) pluridisciplinaire(s)

Outil de gestion

- Analyse des évolutions des risques et des besoins des entreprises adhérentes
- Aide à l'organisation et le développement de l'offre pluridisciplinaire du service

Outil de prévention

- Transmettre à chaque médecin les informations concernant les risques présents et les besoins des entreprises qui lui sont affectées



S'appuyer
sur
l'expression
des besoins
des
adhérents

S'appuyer sur l'expression des besoins des adhérents



- Exemples de modes d'utilisation de ces informations comme outil de prévention:



A la demande des
médecins du travail



A destination des
entreprises ayant
émis des besoins sur
les vibrations



A destination des
entreprises <10
salariés ayant émis
des besoins en
ergonomie

Expression des besoins des adhérents

S'appuyer sur l'expression des besoins des adhérents



□ Des freins

- **Mode de remplissage du tableau : qui ?**
- **Véracité des données ?**
- **Temps nécessaire pour le traitement**
- **Ressources nécessaires**

□ Des clés

- **Un outil à déployer**

2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p2

Des questions ? Des réactions ?



Les subventions prévention TPE

Témoignage dans un domaine skiable

- ❑ **Demande initiale** : courrier de l'entreprise avec une liste d'études de poste en vue de subventions TMS pro
- ❑ **Echanges de l'équipe IPRP avec l'entreprise**
 - Décalage entre les situations ciblées et les risques de la profession
 - Des actions qui ciblent des équipements qui sont amenés à être remplacés à court terme
 - Contraintes temporelles en décalage avec les besoins de l'action
- ❑ **Complément d'information auprès du contrôleur CARSAT pour situer la demande et comprendre le contexte**



Les
subventions
prévention
TPE



Les subventions prévention TPE



Les
subventions
prévention
TPE

□ Comment inscrire cette action dans la prévention ?

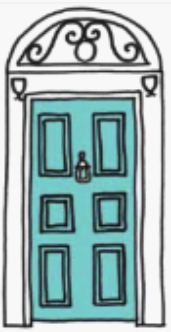
- Des échanges pour comprendre le contexte et pour questionner les besoins
- Faire le lien avec la prévention primaire et ce que ça demande
- Faire preuve d'humilité : Identifier quand ce n'est pas le bon moment

=> Ne pas « intervenir » est une forme d'intervention

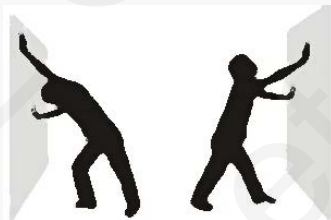
Les subventions prévention TPE

Témoignage dans une entreprise de cosmétiques solides

- **Demande initiale** (Mars 2021)
 - Accompagnement : mobiliser des financements / limiter les contraintes
- **Rencontre avec l'entreprise / analyse et reformulation de la demande :**
 - L'entreprise
 - Les problématiques rencontrées / actions mises en œuvre
 - Définition des objectifs et de la méthodologie
- La visite ...
- Les objectifs



Les
subventions
prévention
TPE



2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

Les subventions prévention TPE

□ Résultats de l'action

- Des observations réalisées sur toutes les phases de l'activité (production)
- La sollicitation d'autres compétences / travail pluridisciplinaire
- Juillet 2021 - Un diagnostic des contraintes / des pistes d'actions pour le futur déménagement hypothétique
- Une proposition d'accompagnement pour le déménagement futur hypothétique

□ Et après ?

- Octobre 2021 : un local trouvé / un projet qui prend naissance avec un emménagement prévu en Janvier 2022
- Rencontre entreprise
- Visite nouveau local
- Le dossier de demande de subventions ?



Les
subventions
prévention
TPE

Les subventions prévention TPE

Conclusion

□ Des Freins

- **Des contraintes temporelles liées à la réalisation du dossier de demande de subventions**
- **Pérennité de certaines « petites structures »**
- **Changement de personne-contact dans l'entreprise**

□ Des clés

- **L'analyse de la demande et la possibilité de ne pas intervenir**
- **La disponibilité**
- **Le travail en équipe pluridisciplinaire**



Les
subventions
prévention
TPE

Des questions ? Des réactions ?



La porte du maintien en emploi

Intervention dans une crèche : de l'individuel au projet de conception

□ Demande du médecin du travail

- Analyse d'une situation de travail individuelle pour des tensions dorsales chez une auxiliaire de puériculture de 24 ans

□ Reformulation de la demande

- Echange avec le médecin du travail pour étendre l'intervention à l'ensemble des auxiliaires de puériculture de l'établissement

□ Rencontre avec la direction de l'établissement

- Rencontre avec la direction et proposition d'une analyse des situations de travail sur le groupe des petits
- Argumentation:
 - Les difficultés de dos sont récurrentes chez les salariés de la petite enfance,
 - Agir pour toutes les auxiliaires de puériculture
 - Satisfaction des assistantes maternelles et bien être des enfants



Entrer
Par le
maintien en
emploi

Déroulé de l'intervention

- Analyse documentaires
 - Statistiques d'arrêts de travail
- Entretiens avec des auxiliaires de vie des groupes des petits, moyens et grands
 - 2 par groupe dont la personne à l'origine de la demande
- Observation de l'activité du groupe des petits
 - 2 1/2 journée d'observation
- Synthèse des données
 - Données sur les statistiques d'arrêt de travail, d'entretiens et d'observations
- Restitution

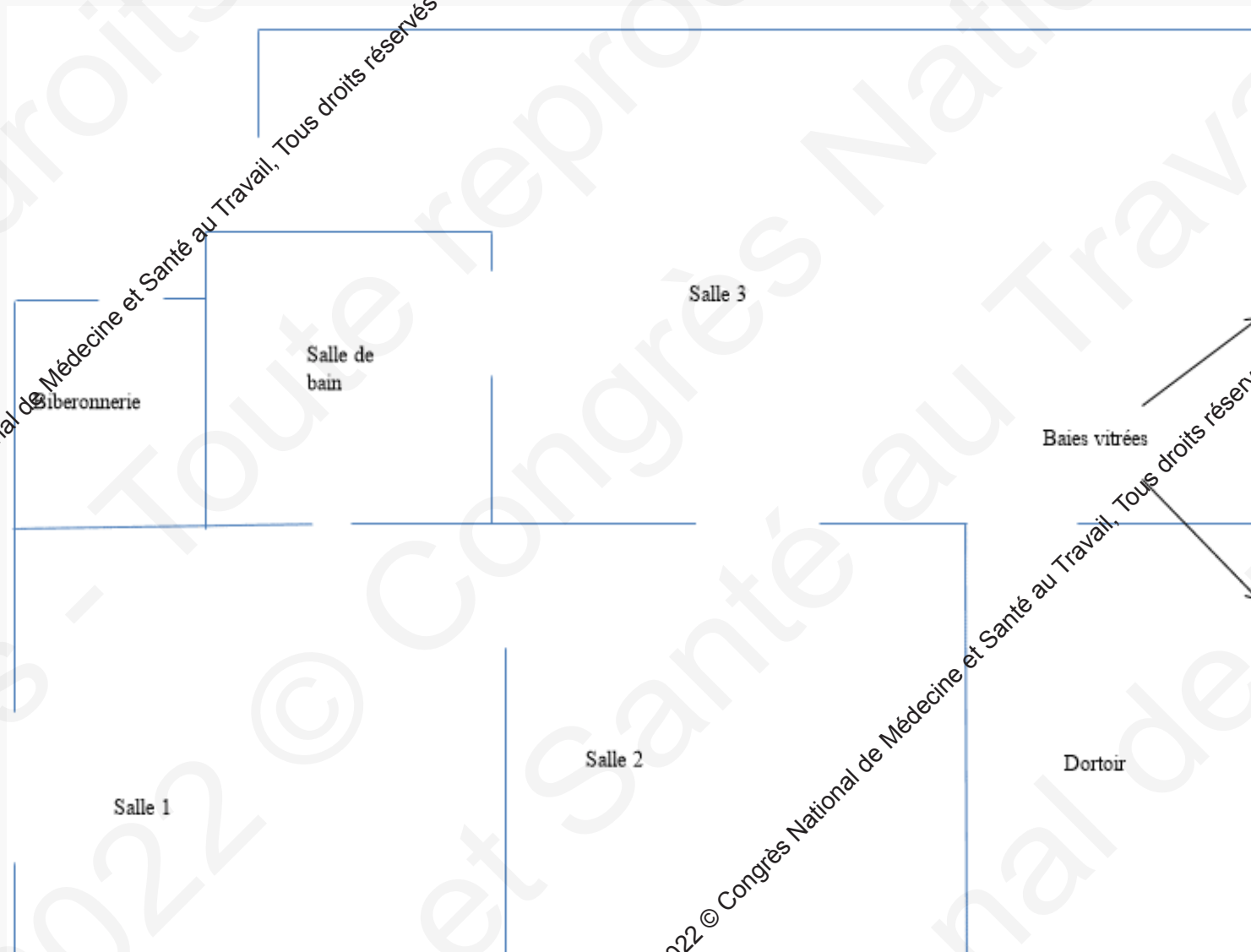
Trois axes de réflexions

- ❑ Organisation des espaces,
- ❑ La sécurité des professionnelles et des enfants,
- ❑ Les matériels

2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p2

2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p2

Organisation des espaces, constat



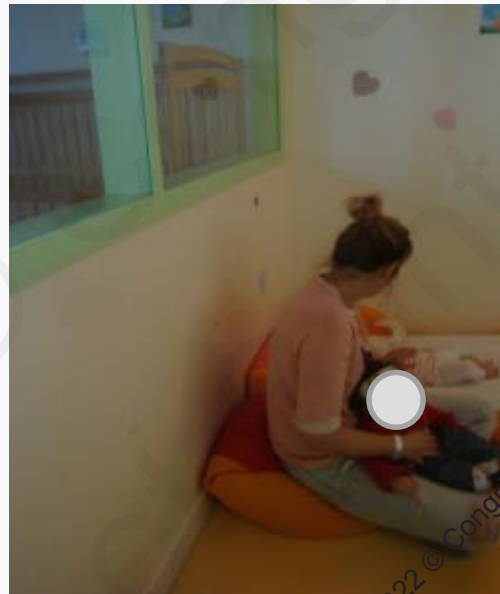
2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

2022 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même p?

Organisation des espaces, constat



Des positions de travail inadaptées



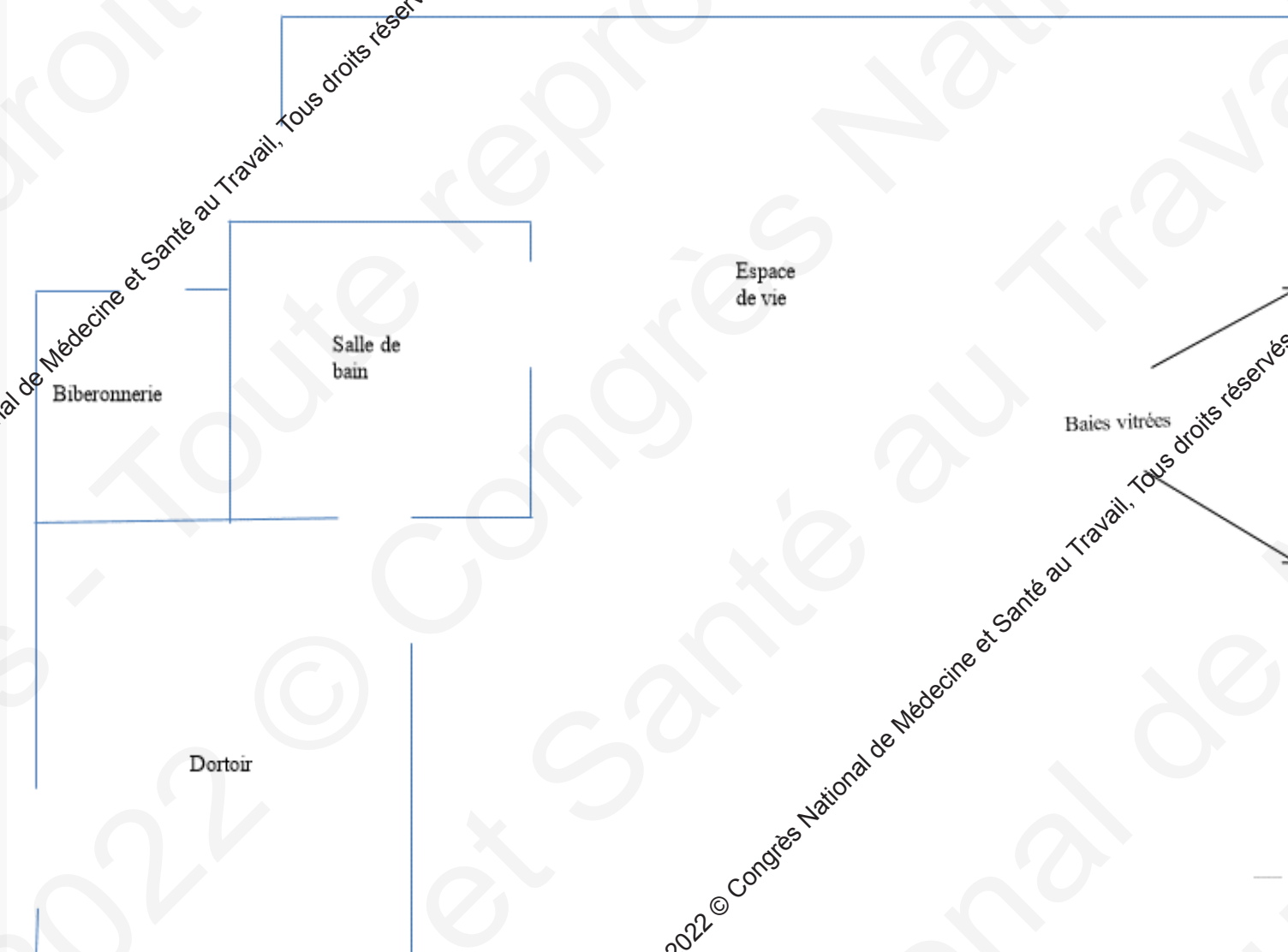
Des organisations inadaptées





Des recommandations et pistes d'actions

Organisation des espaces, pistes d'actions



Quelques recommandations avec l'existant



Quelques recommandations avec d'autres matériels





Des actions mises en oeuvre

Réorganisation de l'espace



Réorganisation du poste « salle de bain »



Test et mise en place de nouveaux matériels

Siège pour le sol, tabouret 5 branches, ...



Entrer par le maintien en emploi

□ Les clés

- **Saisir l'opportunité d'une situation individuelle**
- **Dans l'échange avec le médecin du travail et avec la direction de l'établissement**
- **Personne ressource sensible à la prévention**
- **Frein : si la direction n'est pas partie prenante**



Entrer
Par le
maintien en
emploi

Des questions ? Des réactions ?



Rebondir sur une opportunité

L'arrivée d'un nouvel acteur dans une entreprise de négoce de métal :

- ❑ secteur à risque
 - ❑ Fournisseurs et clients à l'international
 - ❑ Directeur qui est le commercial
 - ❑ Éloignée de la prévention
-
- ❑ Arrivée d'une nouvelle directrice des ressources humaines avec une sensibilité pour la prévention et qui s'entoure d'acteurs (CARSAT, INRS, SPST)



Rebondir
sur un changement

Rebondir sur une opportunité



Rebondir
sur un changement

□ Démarche par étapes du SPST :

- métrologie bruit, sensibilisation bruit et ouvertures sur les autres risques,
- intervention ergonomique dans le cadre d'une subvention de la CARSAT, élargissement de l'étude à l'ensemble des situations de travail et à l'organisation du travail
- s'appuyer sur la directrice RH et s'accrocher en équipe pour mobiliser le directeur général

Rebondir sur une opportunité



Rebondir
sur un changement

□ Les clés

- **Etre à l'écoute des opportunités / des occasions nouvelles d'initier une dynamique de prévention** (un déménagement, un changement de technologie, une réorganisation, arrivée ou départ d'une personne)
- **Communiquer sur ces événements dans l'équipe**
- **Agir collectivement et dans la durée**
- **Travailler avec les partenaires et passer le relais**

□ Les freins

- ⇒ **en cas de départ de l'interlocuteur, la porte peut se refermer**

Des questions ? Des réactions ?



Entrer par la petite porte

D'un stand sur la nutrition au projet de conception

- Événement public sur la thématique des TMS
- Animation d'un stand sur la Nutrition avec L'IDEST
- 1^{er} contact : Echange sur la thématique du stand
+ problématique de TMS
- ➔ Prise de rendez-vous pour visite entreprise
- ➔ cadrage de la demande + Réalisation FE



Entrer
par la petite porte



Entrer par la petite porte



Cadrage de la demande,
prise de rendez vous pour
une première observation
« Naïve »



Entrer
par la petite porte

Observation du poste,
Echange avec le dirigeant « a
chaud »
:Projet d'amélioration prévu

Création nouvelle machine
+ Mise en place d'une
Nouvelle organisation



Etude plus poussée et
couplée avec des entretiens
salariés

Restitutions salariés +
Employeurs, co-construction
du plan d'action



AFISST
Association Française
des IPSF de SST

Entrer par la petite porte

⇒ Comment d'un premier contact on essaye de créer la relation de confiance avec l'adhérent qui permettra de l'accompagner dans la mise en place d'action de prévention.

□ Les clés

- ***faire preuve d'adaptation,***
- ***être à l'écoute des différents acteurs,***
- ***et les positionner au centre de l'action.***



Entrer
par la petite porte



AFISST
Association Française
des IPSF de SST

Des questions ? Des réactions ?



La prévention dans les TPE

Comment mobiliser les entreprises?



1. Prévention et (en) santé au travail en petites et moyennes organisations

2. Mobiliser la TPE, les pratiques IPRP en 5 portes d'entrée

3. Conclusion

Conclusion

Quelques clés pour que ça fonctionne

- ❑ **Questionner la demande**
- ❑ **Décaler la demande voire l'annuler**
- ❑ **Savoir écouter**
- ❑ **Pouvoir rebondir**
- ❑ **S'adapter à l'entreprise (sa culture, son rythme, ses projets)**
- ❑ **Prendre le temps**
- ❑ **Travailler collectivement en interne et avec les partenaires**
- ❑ **Savoir passer le relais**

...