



SST Un label pour améliorer les performances des entreprises

Les progrès arriveront en SST si les dirigeants d'entreprises comprennent que la SST est une opportunité de business, et que ce domaine est en partie constituante de la façon de produire et de travailler.

Cet axe de progrès, que bon nombre de préventeurs appellent de leurs vœux, au-delà des pratiques déjà mises en œuvre dans les grands groupes et certaines PME, est d'instituer un label qualitatif SST, notamment pour les TPE. En gardant à l'esprit que 80 % des salariés travaillent en France et en Europe dans des TPE, et que c'est prioritairement cette population d'entreprises, et leurs responsables, qu'il faut donc convaincre, si l'on veut crever le plafond de verre des résultats SST en France.

UN LABEL QUI TRANSFORME LA SST EN OPPORTUNITÉS

Partant du constat démontré aujourd'hui que la performance SST reflète le niveau de maîtrise des activités et donc des risques liés (travaux DVConseils, INRS), une labellisation qualitative favorable en SST signifie que l'entreprise maîtrise ses risques SST et par élargissement tous ses autres risques. C'est donc un gage de confiance. Confiance pour le banquier s'il doit prêter à l'entreprise. Confiance pour l'assureur qui doit chiffrer le risque qu'il prend à assurer l'entreprise. Confiance pour le fournisseur qui attend des contrats clairs et respectés. Idem pour les prestataires. Confiance pour les organismes de contrôle qui peuvent augmenter les périodes entre deux contrôles. Confiance pour les clients qui en faisant appel à de telles entreprises prennent moins de risques sur les délais, sur la qualité etc. Bref, un label qualitatif fait passer la SST d'un statut de contraintes à un statut d'avantage concurrentiel.

DESCRIPTION GÉNÉRALE DE L'APPROCHE

La démarche est volontaire : c'est l'entreprise qui décide de se faire labelliser. Son intérêt réside dans la recon-



À RETENIR

Un label apporte donc une approche qualitative des pratiques en vigueur, ce que ne permet pas une certification qui elle est binaire : je suis certifié ou pas (sans données qualitatives ce qui fait dire « qu'être certifié » n'est surtout pas synonyme de « je suis performant »).
L'approche « Label » challenge donc mieux le principe d'amélioration continue.

naissance par tierce partie externe de sa performance et de sa maturité à travailler et produire ses produits et/ou services de façon responsable. Cette reconnaissance, lorsqu'elle est positive, pourrait signifier :

- > de réduire son niveau de cotisation AT/MP par anticipation de ses bons résultats, voir, notamment pour les petites entreprises, de financer pour tout ou partie des actions de maîtrise des risques SST ;
- > de communiquer auprès de ses parties prenantes (c'est déjà le cas en matière de RSE : indicateurs non financiers au Dow Jones Sustainable Index par exemple), notamment actionnaires, banques, salariés, prestataires, et bien sûr clients et prospects pour en faire un atout commercial ;
- > le temps d'initier le processus, de primer le prospect devenu client pour avoir retenu une entreprise responsable, au sens global du terme (économiquement, environnementalement et socialement, notamment humainement parlant).

UN LABEL, PLUSIEURS RÉFÉRENTIELS DE MESURE

En tenant compte de l'expérience des préventeurs contributeurs à la promotion d'une telle démarche, il apparaît pertinent d'utiliser des référentiels adaptés à la taille et au secteur de l'entreprise, en privilégiant le côté opérationnel : les branches professionnelles ont sûrement un rôle de leadership à assurer.

En effet, si les grands principes demeurent, les démarches et les actions engagées ne sont pas de même niveau selon qu'il s'agit d'un grand groupe, d'une PME ou d'une TPE. Les référentiels disponibles sur la place mondiale se font l'écho de cette conviction.

Certains items des référentiels retenus doivent probablement avoir un statut de « socle essentiel » et doivent



Audit et labellisation

L'AUDIT

Dans le cadre de l'audit en vue de la labellisation, il nous semble falloir éviter une relation commerciale trop forte entre auditeur et entreprise auditée.

La gratuité n'est pas souhaitable (ce qui n'a pas de prix n'a souvent pas de valeur...), par contre, cela pourrait mobiliser un corps d'audit interne aux branches professionnelles ? En prenant garde de différencier les acteurs en charge de l'audit de ceux en charge des recommandations et conseils. Il pourrait être mis en place un processus s'inspirant des pratiques mises en place par le Mase, permettant à l'auditeur de venir présenter ses résultats d'audit devant une instance *a minima* tripartite :

- > Les instances régaliennes (inspecteur du travail et/ou Carsat, OPPBTP, INRS, etc.).
- > Les représentants de l'employeur.
- > Les représentants du personnel. Pour les TPE, au moins un salarié volontaire.

Cette approche permettrait un partage et une homogénéisation des résultats, tout en maintenant un dialogue social positif autour des questions de santé sécurité au travail. Les organismes auditeurs comme les auditeurs devraient disposer *a minima* d'une reconnaissance, voire d'une qualification sur cette démarche (accréditation ?)

Il peut être également intéressant de creuser l'approche « certification de compétence » (une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles – RNCP), qui permettrait de justifier de la qualité de l'auditeur, ainsi reconnu par l'État.

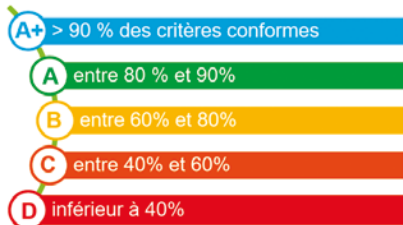
LA LABELLISATION

Le passage de l'audit au label se fait par une grille de correspondance entre résultat de l'audit et niveau obtenu du label. Cette grille conduit à identifier le socle de pratiques, de critères, nécessaires pour chaque niveau du label, pour pouvoir prétendre être labellisé dans ce niveau. Cela revient à décrire le référentiel du label, niveau par niveau. L'expérience montre qu'une transposition est relativement simple, quel que soit le référentiel d'audit retenu, pour passer à un label. Le label doit : reconnaître la vertu (A+ à A), encourager les efforts fournis (B), pointer également les nécessités de progrès (C à D).

donc être très pénalisants si absents, afin d'éviter un label très positif atteint uniquement par la présence d'items plus « secondaires ».

En conclusion, la création de ce label s'inscrirait dans une démarche vertueuse, quelle que soit la taille de l'entreprise, mais sans nul doute avec un intérêt fort pour les TPE, car elles pourront en faire un élément de différenciation lors des consultations ou des réponses à appel d'offres. Ce label permettrait d'éclairer les décideurs pour les aider à choisir parmi les mieux-disants, et non les moins-disants au détriment de la santé et de la SST. Le label pourra ainsi jouer un rôle de locomotive pour les démarches d'amélioration continue. *In fine*, une approche simple, très visuelle et déjà présente dans l'imaginaire collectif, qui assurément interpelle le client, le donneur d'ordres, l'entreprise utilisatrice (en facilitant la mission de ses acheteurs) pour plutôt privilégier la vertu que le manque, voire l'absence, de gestion des risques, dont SST, et au final un manque dans l'exercice de la responsabilité d'entreprise. ■

UN LABEL PEUT ÊTRE STRUCTURÉ DE LA FAÇON SUIVANT



“ LE LABEL POURRA AINSI JOUER UN RÔLE DE LOCOMOTIVE POUR LES DÉMARCHES D'AMÉLIORATION CONTINUE. ”
 Dominique Vacher, président de DVConseils.